



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**AREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal  
Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”, de la provincia de Santa Elena,  
ciudad La Libertad, periodo 2012 - 2013”.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.**

**AUTOR: Escandón Panchana, Paulo César, Ing.**

**DIRECTOR: Calle Herrera, Estalin, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS**

**2014**

## **APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA**

Magíster.

Estalin Calle Herrera

**DOCENTE DE LA TITULACION**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”, de la provincia de Santa Elena, ciudad La Libertad, periodo 2012 - 2013, realizado por Escandón Panchana Paulo César, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f).....

## DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Escandón Panchana Paulo César declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”, de la provincia de Santa Elena, ciudad La Libertad, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Estalín Calle Herrera 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: Escandón Panchana Paulo César

Cédula: 092124100-6

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento infinito a mi creador Jehová, por fortalecer mi vida, con tantas bendiciones.

Oportunamente a la excelente Universidad Técnica Particular de Loja por abrirme sus puertas para ingresar al maravilloso mundo de la educación.

A mis maestros, por ser pilares fundamentales de mi formación académica, por incentivar-me día a día a adquirir el conocimiento que actualmente enriquece mi formación personal.

**Paulo César**

## **DEDICATORIA**

A ese ser supremo Jehová por ser mi guía absoluta en cada uno de los pasos de mi vida.

A mi esposa Diana, a mis hijos Odalis, Paula y Aarón, quienes con su luz propia irradian fortaleza y apoyo en todo momento de mi existencia, demostrando amor, confianza y comprensión en cada uno de los retos de mi formación académica, quienes día a día me forman como un guerrero de la vida.

A ustedes este esfuerzo dedicado con todo mi empeño y amor.

**Paulo César**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	8
1.2.1 Análisis organizacional	8
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	9
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	11
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	12
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la	17

LOEI - Plan decenal)		
1.2.2	Análisis de la persona	25
1.2.2.1	Formación profesional	25
1.2.2.1.1	Formación inicial	25
1.2.2.1.2	Formación profesional docente	26
1.2.2.1.3	Formación técnica	26
1.2.2.2	Formación continua	27
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	27
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	28
1.2.2.5	Características de un buen docente	28
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	30
1.2.2.7	TIC en procesos formativos	30
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	32
1.2.3.1	La función del gestor educativo	32
1.2.3.2	La función del docente	33
1.2.3.3	La función del entorno familiar	34
1.2.3.4	La función del estudiante	35
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	36
1.4	Cursos de formación	37
1.4.1	Definición e importancia en la capacitación docente	37
1.4.2	Ventajas e inconvenientes	38
1.4.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	38
1.4.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	40
CAPITULO 2: METODOLOGÍA		42
2.1	Contexto	43
2.2	Participantes	46
2.3	Recursos	51
2.3.1	Talento Humano	51
2.3.2	Materiales	51
2.3.3	Económicos	52
2.4	Diseño y métodos de investigación	53
2.4.1	Diseño de la investigación	53

2.4.2	Métodos de investigación	53
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación	54
2.5.1	Técnicas de investigación	54
2.5.2	Instrumentos de investigación	55
2.6	Procedimiento	56
CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS		58
3.1	Necesidades formativas	59
3.2	Análisis de la formación	67
3.2.1	La persona en el contexto formativo	67
3.2.2	La organización y la formación	70
3.2.3	La tarea educativa	74
3.3	Los cursos de formación	77
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE		84
4.1	Tema del curso	85
4.2	Modalidad de estudios	85
4.3	Objetivos	85
4.4	Dirigido a:	86
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	86
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	86
4.5	Breve descripción del curso	87
4.5.1	Contenidos del curso	87
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	129
4.5.3	Metodología	130
4.5.4	Evaluación	131
4.6	Duración del curso	131
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	132
4.8	Costo del curso	136
4.9	Certificación	138
4.10	Bibliografía	139
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		140
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		142
	Libros y fuentes documentales	142
	Páginas Electrónicas	146

## ANEXOS

Cuestionario: “Necesidades de Formación Docente Bachillerato”	147
Petición de Autorización al Rector de la Institución Educativa	151
Correo Electrónico Datos de la institución educativa y Matriz de Resultados	152
Fotos	154

## RESUMEN

La necesidad de formación del docente constituye la falta de conductas, de teorías pedagógicas y habilidades que el profesional en ejercicio debe lograr para mejorar su práctica docente y establecer una tendencia óptima paralela a la reforma educativa actual y a la oportuna integración de las TIC en el currículo escolar.

Este trabajo de investigación tiene como propósito detectar y analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del centro educativo fiscal técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”.

Mediante cuestionario y observación directa, se recogieron datos cualitativos y cuantitativos que se procesaron de forma estadística, dando como resultado el interés limitado hacia la formación continua y permanente y una escasa cultura educativa en la práctica docente que enmarca la caduca y retrograda pedagogía que existe en este centro de formación.

Se plantea una propuesta de capacitación por medio de un curso de formación estructurado por tres bloques curriculares basados en *INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION*, que fomente la innovación de las prácticas pedagógicas y que facilite el proceso de enseñanza – aprendizaje del educando.

**PALABRAS CLAVE:** formación docente, formación permanente y continua, innovación pedagógica.

## ABSTRACT

The necessity of teachers formation constitute conducts faults, pedagogical theories and habilities that the professional with exercises has to achieve the teachers practice and train a excellent tendency parallel to the educative reform and integration opportunity of the TIC in the school curriculum.

In this investigation work it has as an aim to detect and analyze the necessity of the formation of the high school teachers of the technique educative centre “Dr. Luis Céleri Avilés”.

During questioning and direct observation datas were collected and processed in an estadistic form. Giving as a result the interest limited towards the formation continued and permanent and a little educative culture in the teachers’ practice that marks the passed and retrogade pedagogical that exist in this institution.

It’s planted a propuest of capacitation through a course of structured formation of three blocks curricular based in *INNOVATION PEDAGOGICAL WITH THE USE OF THE TIC OF THE INFORMATION* that foments the innovation and the practices pedagogical and that facilitate the process of teaching – learning of teaching.

**KEYWORDS:** teacher formation, permanent formation and continued, pedagogical innovation.

## INTRODUCCION

Actualmente nuestro país atraviesa cambios en diferentes ámbitos sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc. La educación enfrenta transformaciones agigantadas hacia un mejor porvenir, en todos los actores del contexto educativo, docentes, alumnos, instituciones educativas, padres de familia y el entorno social.

Los docentes forman un perfil fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los educandos, la poca cultura de formación ha dado lugar al déficit educativo que se presenta en algunas instituciones de educación de la Provincia de Santa Elena.

Los educadores conllevan a los educandos a enseñanzas que se convierten en aprendizajes significativos para la vida, por medio de valores que engloban el entorno educativo, de tal forma que pertenecen al grupo de actores indispensables en el proceso de formación.

Los docentes de este centro educativo, poseen una escasa cultura de educación superior de tal manera que un porcentaje elevado no tienen títulos de tercer nivel, que garantice su profesionalización de la enseñanza. La práctica educativa de los mismos se encuentra alejada del uso de las TIC en los procesos de formación en el aula, que no han sido detectados debido a la falta de un estudio de análisis de necesidades de formación de los docentes de esta institución por parte de las autoridades o de algún ente externo educativo.

El Ministerio de Educación del Ecuador ante las problemáticas educativas presenta una propuesta de cambios que busca la formación integral de los estudiantes, desarrollando sus capacidades fundamentales para acceder a una educación superior e ingresar al mundo laboral productivo. Para aquello plantea un nuevo bachillerato que determina reacciones en todos los actores de la actividad educativa.

Este organismo de educación controla a los docentes, por medio de evaluaciones que determinan el resultado del desempeño laboral de los mismos en nuestro país, respaldados por una nueva Ley que destaca la importancia de la formación profesional de los mismos. Por tal razón, es importante la investigación en necesidades de formación de los docentes.

La presente investigación analizó las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal “Dr. Luis Célleri Avilés”, en el periodo comprendido 2012-2013. Para aquello se utilizó cuestionarios y observación directa, se recogieron datos que se procesaron de forma estadística. Se obtuvo una base de datos a partir de la tabulación de los resultados adquiridos como producto de la aplicación del cuestionario necesidades de formación, en este centro educativo.

Cabe recalcar la importancia de metas específicas que se logró con el estudio antes mencionado: fundamentar las necesidades de formación del docente de bachillerato del Colegio Célleri, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los mismos y elaborar un curso de formación para los docentes de este centro educativo.

Metas que se lograron mediante la metodología de estudio que obedece a una investigación – acción, generando conocimientos y produciendo cambios con el propósito de conseguir los objetivos propuestos.

El proceso metodológico recoge datos cuantitativos que se tabulan y se presentan por medio de tablas estadísticas, también se recogen datos cualitativos, determinando y explicando criterios de los actores investigados, plasmando las necesidades de formación reales de los docentes por medio de sus experiencias en la función ejercida en el centro educativo.

Una vez identificada la problemática de necesidad de formación que tienen los docentes de bachillerato de este centro educativo, se planteó una capacitación para los mismos, por medio de un curso de formación que se basa en la INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION, incorporando la tecnología a la tarea educativa, a los procesos de enseñanza y aprendizaje para que los educandos de esta institución reciban una mejor educación.

El propósito fundamental de esta capacitación es fomentar la innovación de las prácticas pedagógicas de los docentes de bachillerato del Colegio Célleri, diseñando actividades de aprendizaje que promueva el desarrollo de habilidades en el manejo de las TIC de la información en los docentes de bachillerato y manejando herramientas tecnológicas que permitan la interacción entre el docente y el educando en el proceso educativo actual.

## **CAPITULO 1: MARCO TEORICO**

## **1.1 Necesidades de Formación**

Es de importancia las necesidades de formación en las organizaciones, debido a que la formación permite ser más competente y determina el cambio de la organización a un mejor futuro.

### **1.1.1 Concepto de Necesidades de Formación**

Una necesidad determina siempre la diferencia que existe entre una realidad presente y otra deseada.

Rodríguez (2006) señala que una necesidad de formación es toda deficiencia que se manifiesta de las competencias técnicas de un trabajador que le imposibilita conseguir los objetivos razonables de una organización.

Mad Comunicación (2005) determina que la importancia de las necesidades de formación se presenta en cuanto las cualificaciones profesionales van aumentando, debido a rápidos cambios procedentes de los sistemas y medios de trabajo, ya sean técnicos y de gestión, que han hecho necesaria su aplicación y actualización para obtener competitividad.

Una necesidad de formación según López (2005) “es una deficiencia expresada como vacío entre lo que es y lo que debería ser. Así para una organización la identificación de necesidades es un instrumento idóneo para identificar las diferencias producidas entre los resultados obtenidos y los esperados” (p. 79).

De lo expuesto, se puede considerar que la necesidad de formación es la ausencia de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona y la organización necesitan para poder funcionar, mantenerse y ser competentes.

La necesidad de formación abre paso a beneficios de formación para las personas que laboran en la organización, incrementado la mejora profesional individual y la competitividad de la organización.

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

Seguido del conocimiento de una necesidad de formación y su diagnóstico se concluye cuales son las necesidades formativas.

Los tipos de necesidades formativas se pueden determinar a partir de diferentes criterios.

Rodríguez (2006) establece que las necesidades de formación pueden ser de dos tipos: necesidades formativas reactivas y necesidades formativas proactivas.

*Necesidades formativas reactivas:* son necesidades formativas actuales y reales. La deficiencia se determina por la observación.

*Necesidades formativas proactivas:* son las necesidades de formación que se presentan y se cubren mediante la innovación en determinadas situaciones. Estas necesidades deberían ser detectadas para evitar futuros problemas en la organización.

López (2005) señala tipos de necesidades formativas según la caracterización de problemas:

Necesidades formativas a corto plazo: son las necesidades necesarias para mejorar los resultados de un proceso. De tal forma que las personas desarrollen eficazmente sus actividades.

Necesidades formativas a largo plazo: son las necesidades que se deben adquirir para aplicar correctamente los futuros cambios de la organización. De tal forma que las personas puedan asumir nuevas competencias profesionales.

Bueno & Jiménez (2003) determinan que para toda formación se debe identificar diferentes tipos de necesidades formativas, los mismos que la especifican según las siguientes categorías:

<b>Conocimiento</b>	Relacionado con procesos, conocimientos técnicos.
<b>Habilidades Motoras</b>	
<b>Habilidades Sociales</b>	Destreza Corporal.
<b>Habilidades de Gestión</b>	
<b>Actitudes</b>	

Tipos de necesidades formativas

Fuente: Bueno & Jiménez (2003)

Al respecto, se concluye que existen diferentes tipos de necesidades de formación dependiendo de la perspectiva y accionar de las mismas. Además se recalca que las necesidades formativas, que una persona debe poseer son los conocimientos técnicos, más las habilidades y actitudes que se adquieren para competencia en la organización.

Una vez identificadas las necesidades de formación es necesario evaluarlas para establecer resultados deseados.

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

Para los Hnos. Kirkpatrick (2006) la evaluación es determinar la efectividad de un proceso formativo. Una vez alcanzada se puede establecer si los resultados son los deseados para el empleado y su contexto. Consideran ciertas características para la evaluación de las necesidades formativas en la organización:

Establecer las necesidades de formación y determinar el nivel de formación actual.- se determinan por medio de encuestas, cuestionarios, aplicados a los participantes o mediante formularios de evaluación del desempeño.

Determinar los objetivos de la organización.- interviene los resultados logrados y las conductas, habilidades, actitudes necesarias para lograr dichos objetivos.

Selección de los participantes.- personas de la organización que participan en la evaluación.

Factibilidad de recursos.- la institución cuenta con los recursos necesarios para su actividad y para futuras formaciones.

Conocimiento de la infraestructura de la organización.- la organización cuenta con instalaciones adecuadas para su funcionamiento.

Conocimiento de la actividad empresarial.- todos los integrantes de la institución deben conocer la actividad del negocio.

Calvo (2005) se refiere a la evaluación de necesidades como la valoración de una necesidad real que posee la organización para reajustarla y corregirla a tiempo.

Bajo estos argumentos se determina que la evaluación de necesidades formativas debe responder a:

¿Cuáles son las necesidades a evaluar?

¿Por qué se desea evaluar la necesidad de formación?

¿Cuál será el objetivo de la evaluación?

¿Cuáles son los datos necesarios para cumplir con la evaluación?

¿Cuáles son los objetivos logrados?

En base a estas interrogantes la evaluación de necesidades formativas permite elegir un modelo de evaluación o modelo de análisis de necesidades con sus respectivas herramientas, técnicas y procedimientos que la llevan a ejecutarse.

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

González & González (2007) determinan que las necesidades formativas del docente son carencias que se presentan en el desarrollo profesional, ya sea con las exigencias sociales y pretensiones individuales de los docentes.

Martín (2005) se refiere a que “las necesidades formativas de los docentes surgen de la identificación social de situaciones de enseñanza manifiestamente mejorables y la percepción compartida que la formación de los docentes es la vía más eficaz para la mejora del sistema” (p. 18).

De lo expuesto se recalca que el profesorado tiene derecho a un perfeccionamiento permanente con la finalidad de desarrollar su profesión y aumentar la calidad de enseñanza.

En el proceso de formación de los docentes se presentan diversas necesidades formativas, que se establecen mediante un análisis y evaluación de necesidades, involucrándose en la formación permanente de los mismos.

### **1.1.5 Modelos de Análisis de necesidades**

Los instrumentos para el análisis de necesidades se determinan por medio de modelos de análisis, los mismos que establecen los procesos de identificación, recolección y planificación de la información para determinar las necesidades existentes.

López (2005) establece que los modelos de análisis de necesidades consisten en estudiar las causas que se originan de las diferentes deficiencias conocidas como necesidades que proceden de ámbitos de formación.

Determina además el estudio de intervención antes de identificar las necesidades, durante la identificación de las mismas y las soluciones que se plantearán.

Bajo esta definición el análisis de necesidades puede definirse como una parte fundamental en el proceso de evaluación direccionada a exponer criterios constructivos para la toma de decisiones en una organización.

Existen diversos modelos para la realización de un Análisis de Necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación entre estos tenemos:

#### **Modelo de Rossett**

Según Pérez (1994) el modelo de Rossett, tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

Situaciones desencadenantes: “¿De dónde partimos?” y “Hacia dónde vamos”.

Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.

Fuentes de información.

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. (p. 27)

## **Modelo de Kaufman**

Kaufman (2004) se refiere a los siguientes pasos para la determinación de necesidades, con sus respectivos instrumentos para la obtención de resultados:

Planificación a partir de la determinación de necesidades, elaboración de un plan con miras a obtener resultados útiles, basado en la determinación de productos que la organización produce para alcanzar los resultados requeridos y deseados.

Identificar los síntomas del problema.

Lograr la participación de los interesados en la determinación de las necesidades, es decir lograr el compromiso de los interesados para que posteriormente se centren en los logros y sus consecuencias.

Reunir la información de necesidades internas y externas.- toma en consideración que las necesidades internas se refiere a las acciones que surgen dentro de la organización mientras que las externas son las acciones de los clientes con el contexto.

Listar las necesidades identificadas.

Priorizar las necesidades, dependiendo del análisis de costos- consecuencias.

Lograr con los interesados resolver los problemas, y estar de acuerdo con las necesidades planteadas.

## **Modelo de Cox**

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

La institución.

El profesional contratado para resolver el problema.

Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.

Contexto social del problema.

Características de las personas implicadas en el problema.

Formulación y priorización de metas.

Estrategias a utilizar.

Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.

Evaluación.

Modificación, finalización o transferencia de la acción.

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

El nivel de formación de una institución educativa depende de la detección de las necesidades formativas de la misma, y se logra mediante el análisis de la organización, de la persona y de la tarea educativa.

Mediante el análisis de necesidades se establecen las deficiencias reales que existen en la organización, determinando cual es la razón fundamental de la formación, a quienes va dirigida, de qué nivel partimos, y cuáles son los resultados deseados.

Por lo tanto, si no se consideran estas variaciones para el análisis de necesidades, se dirige mal la formación, se gasta tiempo y dinero.

### **1.2.1 Análisis Organizacional**

Para Bueno & Jiménez (2003) el análisis organizacional se basa en la planificación estratégica que debe tener la organización para el cumplimiento de sus objetivos, mejorando su funcionamiento y aumentando la satisfacción de sus trabajadores. Se debe tener pleno conocimiento de la estructura y cultura organizativa, para aquellos estos autores establecen las siguientes características:

Conocer la institución.

Conocer su estructura.

Historia de la institución.

Conocer los objetivos organizacionales estratégicos.

Conocer la problemática.

Identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Considerar los proyectos formativos.

Conocer los recursos y herramientas con las que cuenta la institución.

Según Chiavenato (2007) establece que el análisis organizacional no solo se refiere a la misión, objetivos, recursos, competencias de la institución, sino también al contexto socioeconómico y tecnológico de la misma.

En definitiva el análisis organizacional determina el funcionamiento de la organización mediante un estudio de los elementos de la misma.

La importancia del análisis organizacional establece que cada elemento de la organización es tema de análisis, tanto los recursos, como las metas organizacionales necesitan ser evaluados para determinar el funcionamiento de la organización.

Dentro del estudio de los componentes de la organización educativa se debe establecer la realidad de la actividad que realiza la institución sea un bien o servicio.

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

Chavarría (2004) determina que existe rezago educativo en diferentes zonas marginadas, reflejando una escasez de recursos tecnológicos y diferentes oportunidades de cultura, condiciones de trabajo discrepantes para los docentes, ingresos económicos muy bajos para el potencial humano que determinará el futuro de cada nación.

Sacristán (2005) se refiere a la educación como una nueva realidad, basada en la sociedad de la información, donde la tecnología se hace presente en cada una de las acciones diarias que vivimos. Manifiesta que el educando y su contexto, adquieren nuevos valores, nuevas fuentes y nuevas reglas.

Sacristán (2012) establece que la educación se proyecta como una formación integral para el ser humano, mejorando de esta forma la sociedad. Además determina que el derecho a la educación será el derecho a la información.

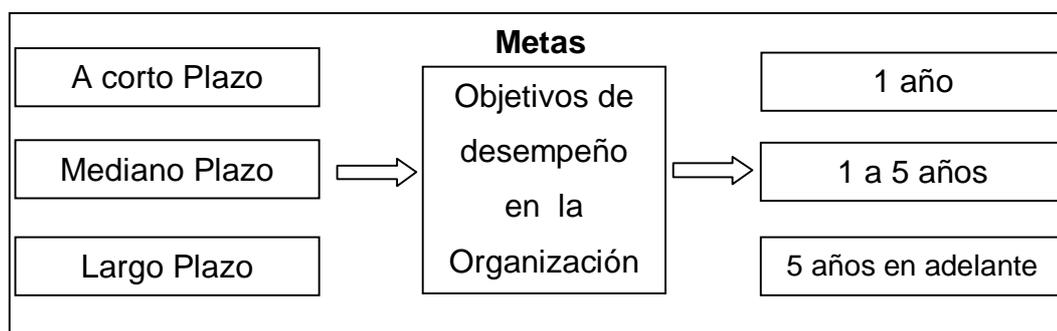
Actualmente, la educación forma parte esencial del buen vivir, razón por la cual su importancia se determina en un cambio radical en nuestro país. El modelo educativo actual responde a las exigencias de esta sociedad. Se educa para la vida, se forma y se forja al potencial humano, quien responderá por el futuro de cada nación. Bajo este lineamiento cada institución educativa debe estar bien organizada cumpliendo siempre con sus objetivos.

### 1.2.1.2 Metas Organizacionales

Según Matilla (2008) las metas son el resultado que se quiere alcanzar en determinado tiempo.

Robbins & Coulter (2005) se refieren a las metas como los resultados deseados, en una organización, son consideradas como los orígenes de la planeación.

Se concluye que las metas son los objetivos de desempeño, los medios que las organizaciones y directivos miden su éxito o fracaso. Los tipos de metas dependen de la misión y visión de cada organización. Entre estas tenemos:



Metas Organizacionales

Elaboración: Paulo Escandón Panchana

Una vez identificadas las metas organizacionales y llevándolas a cabo para el buen desempeño de la organización, es importante definir los recursos institucionales para la actividad educativa, es decir determinar el patrimonio material y humano que la institución educativa debe tener para su funcionamiento.

### **1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

Cerro (2005) identifica los siguientes recursos que deben ser considerados en una institución educativa:

Recursos Materiales, Instalaciones físicas, por ejemplo aulas, salas de profesores, baños, bibliotecas, canchas deportivas, mobiliarios, etc.

Recursos didácticos.

Recursos Tecnológicos.- ordenadores, retroproyectors, DVD, etc.

Recursos presupuestarios.

Recursos humanos, por ejemplo el profesorado

Sánchez (2005) distingue los recursos como tangibles (personas) e intangibles (conocimiento), además determina los siguientes recursos:

Recursos Materiales, por ejemplo instalaciones.

Recursos monetarios, disponibilidad de dinero para la oferta del servicio educativo.

Recursos Humanos, personal necesario para la actividad educativa.

Münch & Otros (2010) se refieren a los siguientes recursos que debe constituir una institución educativa:

Recursos Tecnológicos.- sistemas de Información, tecnologías de la información, etc.

Recursos Humanos.- directivos, profesores, personal de apoyo, etc.

Recursos materiales.- bienes tangibles, por ejemplo: infraestructura, mobiliario, material didáctico, etc.

Recursos Financieros.- dinero, capital financiero necesario para operar.

Se concluye que para lograr una eficacia y efectividad en una organización educativa es importante que la misma cuente con los recursos materiales necesarios como:

Edificios e Instalaciones

Medios didácticos

Mobiliario

Recursos Económicos

Presupuestos- Financiación

Salario de profesores

Recursos Humanos

El Profesorado

Personal Administrativo y Servicios

Recursos Tecnológicos

Con estos recursos debe contar una institución educativa para su correcta aplicación a la actividad a la que se dedica gestionada por medio de sus directivos y gestores educativos, quienes son los responsables de liderar la institución para su buen desempeño.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo**

Gago (2006) distingue al liderazgo educacional “centrado en las relaciones interpersonales entre directores y profesores con el propósito de incrementar la eficacia escolar, es un tipo especial de gestión pedagógica. Ejercer este liderazgo implica en cierta medida asumir el papel de formador de formadores” (p. 231).

Münch & Otros (2010) establecen los siguientes tipos de liderazgo educativo determinante de los resultados:

**Liderazgo autócrata.-** se logra una eficiencia en el trabajo siempre y cuando los factores humanos interfieran poco en el proceso educativo. El líder autócrata resuelve los problemas que se presentan imponiendo su opinión.

**Liderazgo paternalista.-** existe una atención hacia las necesidades de la gente por lograr relaciones satisfactorias. El líder paternalista considera que otorgar todo tipo de incentivos al personal incrementa la productividad. Resultados pobres debido a la mala costumbre de trabajar mediante incentivos.

**Liderazgo burócrata.-** se refiere a las personas que desean conservar sus empleos y no se involucran en los diferentes procesos. No existe interés por el personal y resultados con el objetivo de evitar desacuerdos.

**Liderazgo demócrata.-** se logra un desempeño adecuado y justo. Soluciona los problemas mediante un pacto de un acuerdo intermedio. Promueve la productividad pero no logra optimizar los resultados debido a la negociación que evita compromisos totales.

**Liderazgo transformador.-** Existe confianza y respeto, interés por los resultados y por las personas. Compromiso total por parte de las personas y la organización.

**Liderazgo situacional.-** Se basa en el tipo y tamaño de la organización, sus funciones, experiencias, conocimientos, y habilidades suficientes para cubrir las necesidades de la institución educativa.

En conclusión, se define el liderazgo educativo, como la capacidad humana que poseen un grupo de individuos (directivos, estudiantes, entorno social, etc.) en una organización educativa para cumplir con sus motivaciones y competencias.

Este tipo de liderazgo encierra acciones que un director, o líder de la institución toma o delega en otros con el fin de promover mejoras en el aprendizaje de los educandos, basándose en un liderazgo transformador que logra un compromiso total por parte de todos los miembros del centro educativo.

En definitiva el liderazgo educativo permite establecer una convivencia armónica entre los involucrados de la institución educativa con el objetivo principal del bien común para cada uno de ellos.

Actualmente en nuestro país se enmarca el liderazgo en algunas áreas, especialmente en área educativa, debido a las reformas que se presentan en la educación para el buen vivir. Por ejemplo el liderazgo plasmado por las personas involucradas en la propuesta y transformación del nuevo bachillerato ecuatoriano.

#### **1.2.1.5 Bachillerato Ecuatoriano**

##### **Características del nuevo Bachillerato General Unificado**

El Ministerio de Educación (2010) señala que El Bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

Consta también 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.

Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso acceder al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

##### **Tronco común**

El “tronco común” está compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser probadas por todos los y las jóvenes interesados por cualquiera de las dos modalidades del bachillerato. Se ubican en los tres años del bachillerato. De manera preferencial en primero y segundo año.

El “tronco común” obligatorio en estos años abarca 36 periodos escolares. A éstos, se suman cuatro periodos escolares que serán aplicados a asignaturas optativas que contextualizan el currículo a las necesidades regionales, institucionales, etc.

En el tercer año, la carga horaria y las asignaturas del “tronco común” decrece significativamente dando paso a una alta carga horaria de asignaturas propias de la modalidad de bachillerato escogido (Ciencias y Técnico) y asignaturas optativas.

### **Asignaturas optativas**

Asignaturas propias de la modalidad de bachillerato.

En el tercer año, cada modalidad de bachillerato ofrece al estudiantado un conjunto de asignaturas entre las que puede escoger, de acuerdo a su interés y orientación vocacional, para continuar hacia la universidad y/o hacia el mundo del trabajo a través del Bachillerato en Ciencias o a través del Bachillerato Técnico.

### **Asignaturas para la contextualización**

Las asignaturas optativas se desarrollan desde el primer año de bachillerato con la carga horaria descrita en la malla curricular para cada modalidad de bachillerato (en Ciencias y Técnico) con la finalidad de abrir un medio concreto de contextualizar regional y localmente la formación de los y las jóvenes ecuatorianos.

En el tercer año de bachillerato se amplía la carga horaria disponible para las asignaturas optativas. El Ministerio de Educación presenta una amplia gama de asignaturas optativas para cada modalidad de bachillerato, de entre las cuales cada establecimiento educativo escogerá las que ofertará como su propuesta educativa, permitiendo también poder escoger cuatro de entre varias opciones.

En la modalidad de Ciencias, además de las optativas antes descritas, la malla curricular del último año pone una carga horaria (5) para la inclusión de una asignatura o estrategia didáctica a discreción del establecimiento educativo, lo que permite contextualizar la formación en las realidades regionales y locales. La institución educativa deberá sondear entre los propios estudiantes, padres y madres de familia, universidades y demandas laborales de su zona para ofrecer asignaturas optativas pertinentes.

### **Otras características**

Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.

El año lectivo puede ser organizado por semestres o anualmente.

El plan de estudios debe aplicarse en cuarenta períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad.

Los períodos de clase son de 45 minutos o más.

El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

### **Ámbitos que articulan la malla curricular**

La malla curricular considera cuatro ámbitos de formación:

#### *Aprender a conocer (formación científica):*

Está compuesto por asignaturas con las cuales obtienen conocimientos y experiencias de aprendizaje en los campos especializados de las ciencias, tanto experimentales como humanas, que permitan al estudiante continuar sus estudios a nivel superior, y/o incorporarse al mundo productivo.

#### *Aprender a hacer (formación procedimental):*

Contribuye al desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas que les permitan resolver problemas, lograr productos con solvencia y creatividad.

#### *Aprender a vivir juntos (formación para la democracia):*

Se refiere al contexto de las relaciones interpersonales, socio-culturales, éticas, formación ciudadana, desarrollo del pensamiento crítico y, en general, habilidades para la vida.

#### *Aprender a ser (formación actitudinal):*

Son asignaturas que apoyan el enriquecimiento individual de tipo psicológico, afectivo, de fortalecimiento de la identidad personal. Lo que, en definitiva, contribuye a la formación integral del estudiantado.

### **1.2.1.6 Reformas Educativas**

Debido a la crisis educativa que atravesaba el país, la presidencia de la república por medio de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, determina la Aprobación del Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), mediante Registro Oficial N° 417, con fecha jueves 31 de marzo del 2011, la misma que, señala:

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Que, el Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional;

Que, el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Que, el Artículo 29 de la Constitución de la República declara que el Estado garantizará la libertad de enseñanza, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Que, el Artículo 57, en sus numerales 14 y 21 de la Constitución de la República, en referencia a los Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, establece:

(14.-) Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje. Se garantizará una carrera docente digna. La administración de este sistema será colectiva y participativa, con alternancia temporal y espacial, basada en veeduría comunitaria y rendición de cuentas. Y (21.-) Que la dignidad y diversidad de sus culturas, tradiciones, historias y aspiraciones se reflejen en la educación pública (...);

Que, el numeral 15 del Artículo 326 de la Constitución de la República prohíbe la paralización de los servicios públicos de educación;

Que, el Art. 344 de la Constitución de la República, dicta que el sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema;

Que, el Artículo 345 de la Constitución de la República, establece a la educación como servicio público que se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de

carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social;

Que, el Artículo 346 de la Constitución de la República, establece que existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación;

Bajo estos artículos de la Constitución de la República del Ecuador, la LOEI señala que:

### **Del derecho a la educación**

Art. 4.- Derecho a la educación.- La educación es un derecho humano fundamental garantizado en la Constitución de la República y condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos.

Son titulares del derecho a la educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal, todos los y las habitantes del Ecuador.

El Sistema Nacional de Educación profundizará y garantizará el pleno ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

### **De los derechos y obligaciones de los estudiantes**

Art. 7.- Derechos.- Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;
- c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;

d. Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza;

e. Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;

### **De los derechos y obligaciones de las y los docentes**

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;

Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;

Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;

Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;

Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;

Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;

Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;

Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;

Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;

Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;

Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;

Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;

Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;

Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;

Demandar la organización y el funcionamiento deservicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;

Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;

Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,

Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de con sanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;

m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;

o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;

p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;

q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;

r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,

s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

## **Del Bachillerato**

Art. 43.- Nivel de educación bachillerato.- 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:

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

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

Bajo estos objetos de ley, actualmente se implementa en el país el nuevo bachillerato unificado, obedeciendo a las exigencias y crisis educativa. La LOEI establece cambios importantes en la educación del país para todos los elementos de la educación, estudiantes, docentes, directivos, entorno familiar (padres de familia), y el contexto social.

Una ley caracterizada por inclusión, por buscar la integridad del educando y formar personas enmarcadas en valores por medio de elementos formados enriquecidos en formación continua y permanente como son los docentes.

## **1.2.2 Análisis de la Persona**

El Análisis de la persona identifica primero quien debe ser formado, luego el tipo de formación que necesita para establecer las carencias de cada persona e identificar como puede mejorar continuamente.

Este análisis determina que la persona tenga los conocimientos, las habilidades y aptitudes para el proceso de formación, para el buen desempeño de la organización.

Los distintos tipos de formación ayudan a que el proceso de formación del docente sea eficaz y eficiente.

### **1.2.2.1 Formación Profesional**

La formación profesional según González (2010) es el conjunto de enseñanzas que se necesitan y se adquieren para el desempeño laboral de diferentes profesiones.

Chiavenato (2007) se refiere a la formación profesional como educación profesional en la institución para la que trabaja, es decir prepara a la persona para una profesión en determinado trabajo.

La finalidad de la formación profesional se dirige hacia la práctica y hacia la institución. Ayudando de esta manera a que la preparación de los alumnos les sirva a lo largo de su vida.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

Marcelo & Vaillant (2009) establecen que la formación inicial es el primer paso al desarrollo profesional continuo.

Zabalza (2004) opina que la formación inicial, es la formación básica y general propuesta a determinar los principios de un proceso formativo, que se desarrollará a especialidades vinculadas a situaciones profesionales más altas.

La formación inicial contempla la práctica de educación moral y valores, de manera que el profesor promueva y refuerce la formación de la conciencia moral, tanto en los docentes como en la suya propia.

La formación inicial actúa como un punto de acceso al desarrollo profesional continuo.

#### **1.2.2.1.2 Formación Profesional docente**

Day (2005) establece que la formación profesional docente son todas las experiencias de aprendizaje, que generan beneficios directos e indirectos a los docentes e institución, contribuyendo de esta manera a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso, en el cual el docente establece su compromiso como agente de cambio, con fines morales de la enseñanza, adquiriendo los conocimientos, destrezas e inteligencias para su práctica profesional docente con los educandos.

Paquay, Altet & Charlier (2005) se refieren a la construcción individual basada en la práctica cotidiana del docente en el aula de clases, seguido por un respectivo análisis de estas mismas acciones, como el proceso de formación profesional docente. La misma que se consigue en base a la experiencia para la adquisición del conocimiento.

Según Medina, Ibáñez & Rodríguez (2005) determinan que la formación profesional docente es el conjunto de vivencias adquiridas en el accionar del proceso de enseñanza y aprendizaje que se presentan en el sistema educativo.

En definitiva la formación profesional docente encierra un conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, competencias, actitudes que desarrolla el docente en el aula y por ende en la institución.

Por lo tanto manifiesta un cambio en el comportamiento para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, atendiendo a las ideologías, necesidades y contexto de los docentes.

#### **1.2.2.1.3 Formación Técnica**

Bajo una concepción técnica Romero (2005) concibe al docente como un técnico cuya "función consistirá de bajar a la práctica de manera simplificada el procedimiento prescrito alrededor de objetivos de conducta y medición de rendimientos. La formación de profesores se concibe como un proceso de adiestramiento y entrenamiento en competencias técnicas.

Desde la dimensión técnica los únicos conocimientos pedagógicamente relevantes son aquellos que utilizan los medios más eficientes para llevar a cabo una finalidad” (p. 121)

### **1.2.2.2 Formación Continua**

García (2006) considera que la formación continua “comprende el conjunto de acciones formativas, que desarrolladas por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas, están dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones, como a la recualificación de los trabajadores ocupados y por tanto permiten compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador” (p.58)

La formación inicial es la base para que se fomente la formación continua en el proceso de formación profesional de un docente.

### **1.2.2.3 Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje**

Para Sacristán & Pérez (2005) la formación del profesorado se orienta mediante aspectos que se manifiestan en el proceso de aprendizaje:

**Aspecto Académico.-** determina que la enseñanza es un proceso de transmisión de conocimientos. Se refiere al docente como un especialista en diferentes disciplinas, las mismas que deben ser transmitidas. Cabe recalcar que este aspecto se compone de dos niveles para el docente, nivel enciclopédico y nivel comprensivo. El enciclopédico determina la formación del profesorado como un especialista del conocimiento académico en una disciplina, de tal forma que cuanto más conocimiento posea, mejor podrá transmitir información. Por el contrario el nivel comprensivo, establece el uso de la investigación, descubrimiento, procesos de búsqueda que transmite el docente para que el ser humano obtenga el conocimiento.

**Aspecto Técnico.-** el proceso de enseñanza y aprendizaje se explica de forma sistemática y objetiva, de tal forma que el conocimiento que se adquiere, regula la formación del profesorado en el desarrollo de sus competencias profesionales.

**Aspecto Práctico.-** la formación del profesorado se determina mediante el aprendizaje de la práctica, interviene la experiencia que se adquiere en el aula.

La formación de nuevos saberes, conocimientos, desarrollo de actitudes de los docentes y el uso de las TIC, son estrategias que los docente deben asumir como herramientas fundamentales para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La formación de los docentes contribuye a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, al desarrollo institucional de los centros educativos y de una cultura profesional.

En definitiva se determina que una formación continua en el docente puede llegar a gozar un alto clima de efectividad en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

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

Mediante una recopilación entre los diferentes autores que han sido mencionados en los textos anteriores, se menciona los diferentes tipos de formación que el profesor debe tener para su práctica docente:

Formación inicial

Formación pedagógica

Formación continua

Formación técnica

Formación académica

Desempeño Profesional

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

Marcelo & Vaillant (2009) señalan que las características del buen docente están enmarcadas por:

Comprometidos con los educandos y su aprendizaje.

Poseen pleno conocimiento de la materia durante su enseñanza.

Responsables de la acción y control del aprendizaje del docente.

Posee pensamiento sistemático en la práctica docente.

Aprende enseñando (de la experiencia).

Entusiasmo en su accionar.

Flexibilidad, Tolerancia y Perseverancia.

Para Day (2005) el buen docente no solo debe ser un técnico competente, sino también:

Libre de prejuicios.

Responsables ante las necesidades de cada uno de sus educandos.

Capacidad para imponer disciplina y orden.

Optimista y entusiasta en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Exigente y riguroso cuando se presente el caso que lo amerita.

Zarzar (2000) determina al buen docente como:

Experto en su materia y actualización constante de conocimientos de la misma.

Experiencia en enseñar, transmitir y presentar la información, para lograr que los educandos entiendan.

Poseer claridad en su proyecto académico- político.

El buen docente se distingue por su pensamiento y convicción de educar para la vida, aquello que lo logra por medio de los proceso de formación.

En la actualidad la formación constante de los docentes es necesaria, ya que permite ofrecer al educando diferentes medios didácticos para el proceso de enseñanza – aprendizaje, el uso de las TIC en la educación abre caminos a una educación de calidad.

Los autores determinan la función del docente en base a su didáctica y pedagogía, cabe recalcar que actualmente el buen docente se caracteriza especialmente no tan solo por la transmisión de sus conocimientos, más bien por la ayuda como mediador (facilitador), para

que el educando consiga ese conocimiento, es decir un buen docente es un docente constructivista.

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

González, Nieto & Portela (2003) diferencian la profesión con la ocupación, determinan que la enseñanza contiene elementos característicos de una profesión mediante estos preceptos profesionalizan la enseñanza ya que la caracterizan por conocimientos especializados compuestos estrictamente de métodos y técnicas.

Paquay, Altet & Charlier (2005) determinan que la profesionalización de la enseñanza está basada en la razón de los conocimientos del docente puestos en la práctica. Se aplican técnicas y normas a la profesión, construyendo estrategias a partir del conocimiento racional que da paso al desarrollo de la autonomía de la enseñanza en la acción profesional.

En conclusión la profesionalización se logra mediante el aumento del nivel de conocimientos profesionales del docente, el aumento de las habilidades pedagógicas y reforzando el control profesional del proceso de enseñanza mediante una transformación del sistema dentro de los centros escolares. La profesionalización de la enseñanza beneficia tanto al educando como al docente.

#### **1.2.2.7 TIC en los procesos formativos.**

Ministerio de Educación de España (2010) establece que la integración de las TIC en los procesos formativos necesita de cuatro tipos de cambios para lograr la innovación en el proceso de educación:

Cambios en los docentes.

Cambios en los educandos.

Cambios metodológicos.

Cambios institucionales.

Calvo (2005) se refiere al uso de las nuevas tecnologías como una tendencia innovadora en el proceso de enseñanza – aprendizaje, la innovación apunta a la formación tanto del

docente como del educando y su contexto. Determina además ciertas ventajas de las TIC en los procesos formativos:

Innovación en la práctica docente, el uso de recursos informáticos favorece la transformación de la práctica docente, mejorando los modelos de transmisión y comunicación en la adquisición de conocimientos.

Mejoramiento en la organización, cambios en las actividades administrativas y formativas tanto de la institución, docentes y formadores en general.

Recursos de aprendizaje, el uso de herramientas informáticas como medios de aprendizaje originan posibilidades de intercambio de experiencias tanto internas como externas, que le sirven a los formadores y a los educandos. Por ejemplo la virtualidad informática.

Martínez & Prendes (2007) se refieren a que los docentes en la actualidad deben poseer ciertos conocimientos tecnológicos que marcan su profesionalización de la enseñanza:

Conocimientos sobre comunicación mediante el uso de las TIC, que el docente tenga la capacidad para educar para la información y comunicación tecnológica.

Conocimientos de aplicación de las TIC en distintas áreas, formas diferentes de trabajar con los contenidos curriculares de las diferentes disciplinas.

Conocimientos didácticos sobre el uso de las TIC, plasmar las habituales metodologías del aula a recursos tecnológicos que respondan a la buena gestión y organización de la institución.

Conocimientos teóricos – prácticos en los procesos de enseñanza – aprendizaje con las TIC.

Dominio en el uso de las TIC para una formación permanente.

Por lo tanto en la aplicación de las TIC en la educación, se hace necesaria una formación no solo técnica, sino también pedagógica. Se acompaña la accesibilidad a dichos recursos con la utilización pedagógica de los mismos. Entonces se incorpora a una educación que utiliza las TIC en su metodología de enseñanza y aprendizaje.

En nuestro país el uso de las TIC en la educación facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje, estableciendo una mejor comunicación entre docente y educando. El nuevo modelo educativo establece que el docente sea un facilitador, un asesor en el proceso de enseñanza, para aquello es necesario la capacitación en el uso de las tecnologías de la información para los mismos.

### **1.2.3 Análisis de la Tarea Educativa**

Este análisis determina los objetivos instruccionales, que hacen referencia a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo, que ayudaran a realizar el trabajo de manera más eficiente.

Además identifica la naturaleza de las actividades que tienen que ejecutarse en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar esas tareas.

#### **1.2.3.1 Función del gestor educativo**

González & Nieto (2003) se refieren a las siguientes funciones que asume el gestor educativo:

Responsabilidad principal y fundamental del funcionamiento de la institución educativa.

Coordina toda la actividad del centro educativo.

Asesoramiento Pedagógico.

Encargado de la evaluación de discentes y docentes.

Innovación en métodos pedagógicos.

Comunicación con los padres de familia y el contexto de la institución educativa.

Responsable de la organización Administrativa.

Fernández & Terrén (2008) determinan las siguientes funciones que debe realizar el gestor educativo para la actividad educacional:

Desarrollar ideas claras y convincentes.

Trabajar en equipo.

Convencer a los demás de vencer las resistencias al cambio.

Coordinar los procesos administrativos de la institución educativa.

Carda & Larrosa (2007) establecen las siguientes funciones que debe cumplir el gestor educativo:

Asesoría pedagógica.

Representación de la institución educativa

Gestión de medios para lograr las metas de la institución.

Libertad social.

Difusión de la información

Control

Análisis y detección de las necesidades de la institución

Ayudar al profesorado al desarrollo profesional.

Se concluye que el gestor educativo a más de controlar y gestionar los medios para lograr los objetivos, cumplir con la misión y visión institucional, debe asesorar en forma pedagógica al docente en su proceso de desarrollo profesional, y cumplir con el diagnóstico y análisis de necesidades para luego ser evaluadas y generar los correctivos necesarios para obtener una educación de calidad y calidez.

### **1.2.3.2 Función del docente**

Paquay, Altet & Charlier (2005) señalan que la función del docente está dada por:

Función didáctica (referente a la organización de contenidos).

Función pedagógica (control entre docente - discente).

Según Díaz (2007) amplía las funciones del docente, de la siguiente manera:

Conocer al educando y al grupo del aula. Determinar un diagnóstico de las necesidades de formación individual y grupal de los educandos.

Preparar clases, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Facilitar al educando recursos didácticos con el uso de las TIC.

Evaluación continua y formativa.

Fijar estrategias de enseñanza – aprendizaje para fomentar el aprendizaje autónomo de los discentes.

Motivar al educando e impulsar la participación en clases.

Autoevaluación.

Evaluación del aprendizaje de los educandos.

Investigación e innovación.

Fomentar el trabajo en equipo.

Participar en la gestión de la institución educativa.

En la actualidad las funciones del docente están enmarcadas mediante una perspectiva construccional del educando, es decir, el docente es un mediador para que el discente obtenga el conocimiento en base a la experiencia adquirida, fortaleciendo el contexto de la educación.

### **1.2.3.3 Función del entorno familiar**

Boza & Otros (2010) establecen las siguientes funciones de la familia en la tarea educativa:

Participar continuamente en los procesos de desarrollo, cambios y transiciones educativas.

Cultivar valores como la confianza, el respeto, la honestidad para fortalecer al educando en su proceso de aprendizaje.

Integración sistémica de todos los miembros de la familia, con el fin de promover el aprendizaje.

Ser partícipes de las actividades curriculares y extracurriculares que se llevan a cabo en los centros educativos.

Dabbah (2007) determina las siguientes funciones del entorno familiar en el ámbito educativo:

La familia debe mantener abierto canales de comunicación, de tal manera que los padres puedan identificar el bienestar o malestar de sus hijos en el contexto educativo.

Fortalecer el aprendizaje por medio del apoyo personal de los padres.

Familiarizarse con el personal del centro educativo.

Comellas (2009) se refiere a que la familia es el contexto principal del proceso educativo, debido a que en la familia nacen los primeros logros socializadores, y primeros aprendizajes orientados a la responsabilidad, por tal razón a la familia se le delega una responsabilidad educativa fundamental en el entorno educativo.

Se concluye que el entorno familiar debe determinar lo siguiente:

Estructuras verbales del educando

Aspectos básicos de socialización

Respeto a la autoridad

Sistema de valores en la familia

Afrontar dificultades a la hora de realizar las tareas.

#### **1.2.3.4 Función del estudiante**

Según López (2009) especifica las siguientes funciones del estudiante en la tarea educativa:

Desarrollar la capacidad de aprender a lo largo de su vida.

Implicación en las asignaturas impartidas en el aula de clases.

Implicación permanente y oportuna en procesos de aprendizajes.

Participación en procesos de evaluación de conocimientos, destrezas, habilidades actitudes, etc.

Participación en procesos de evaluación docente.

Además se concluye que el educando debe:

Implicarse activamente en su propio proceso de aprendizaje.

Ser responsables en sus asistencias a clases.

Esfuerzo y capacidad de superación.

Ganas de aprender.

Estas determinaciones de funciones de los elementos involucrados en el análisis de la tarea educativa determinan que el proceso de enseñanza logre su efectividad.

### **1.2.3.5 Como enseñar y como aprender**

Bernardo (2004) establece que el docente debe saber enseñar a aprender, es decir, usar estrategias de enseñanza que direccionen al educando a la adquisición del conocimiento.

Además determina que existen tres clases de conocimiento, aplicables para la enseñanza:

Conocimiento del mundo real.

Conocimiento estratégico.

Conocimiento del por qué.

De tal forma que origina contenidos que debe considerar el docente en el proceso de enseñanza:

Conceptos: ¿qué hay que aprender?

Procedimientos: ¿cómo aprender?

Valores, actitudes, hábitos y normas. Son las que regulan la conducta humana.

**Por lo tanto se concluye:**

Lo que hay que aprender: conceptos, valores, actitudes, normas.

Como aprender: mediante los procedimientos o estrategias de aprendizaje.

Se recalca además, que si no se sabe cómo aprender, no aprenderemos lo que debemos aprender y si nuestra conducta no se adecúa a unos criterios morales claros y rectos, de nada sirve saber mucho y saberlo aprender, porque utilizaremos mal nuestra libertad y pisotaremos la dignidad que nos corresponde como personas.

En definitiva, el docente aprende mediante la enseñanza al educando, la experiencia es una de las mejores formaciones que adquiere el docente día a día en el aula. De igual forma no se puede dejar atrás la formación profesional técnica, permanente y continua que debe tener el docente, aquello lo logra mediante los cursos de formación en diferentes temáticas.

### **1.3 Cursos de Formación**

#### **1.3.1 Capacitación docente y su Importancia**

López (2007) establece que la capacitación docente toma conciencia de las propias prácticas docentes facilitando la mejora de la misma, generando actitudes concretas ante las nuevas demandas. Además desarrolla destrezas y habilidades para la enseñanza generando de esta forma una fuente de educación para el educando.

La efectividad del aprendizaje se logra bajo una enseñanza de calidad, para aquello es importante e insoslayable que los docentes se capaciten.

Hoy en día vivimos en una sociedad de información que exige la formación de los docentes por medio de diferentes cursos formativos que cumplan con las exigencias de la sociedad actual.

### **1.3.2 Ventajas de la capacitación docente**

Crea un clima de investigación e innovación

Planificación Colaborativa

Participación en proyectos educativos

Se establece una formación permanente

Desarrollo profesional del profesorado

Funcionamiento del Liderazgo pedagógico.

### **Desventajas de la capacitación docente**

Bajo dominio de las TIC

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

Mad Comunicación (2005) establece los siguientes pasos que debe considerar para el desarrollo y planificación de cursos de formación, una vez determinada las necesidades:

Diseño del curso formativo.- se debe contestar a las siguientes preguntas: ¿Cómo formar?, ¿Cuándo formar? y ¿Dónde formar?, en base al diagnóstico de las necesidades de formación.

Elección de la Metodología.- elegir la metodología a usar en el curso de formación, por ejemplo la capacitación puede ser expositiva, demostrativa, interactiva, debate, etc.

Recursos didácticos.- se refiere a los materiales necesarios que utiliza el formador para captar la atención e interés de los participantes.

Recursos económicos.- factibilidad presupuestaria para la capacitación, interviene costos directos e indirectos para lograr el curso formativo.

Elección del formador.- el formador debe poseer experiencia y conocimiento del tema de formación, capacidad y motivación para formar.

Participantes de la formación.- una vez determinada la necesidad de formación se debe fijar a quienes va dirigido el curso formativo.

Convocatoria.- consta de título del curso, objetivos, contenidos, lugar, fecha y horario a celebrarse la capacitación.

Oltra & Otros (2005) determinan los siguientes aspectos necesarios para el diseño y planificación de cursos de formación:

Presentación.- manifestación e importancia del curso de formación.

Objetivos generales del curso.- obtención de resultados deseados mediante la capacitación.

Detección de necesidades.- se determinan las técnicas e instrumentos que se utilizan para la detección de necesidades.

Diagnostico de necesidades.- aparecen las necesidades concretas, que se encontraron según el ítem anterior.

Presupuesto.- para su cumplimiento se consideran los costos directos (aulas, hoteles, material docente, tecnología, etc.) e indirectos (costos administrativos de generación y gestión del curso).

Contenido del curso.- estructura académica teórica - práctica del curso, mostrando el formador y sus recursos para la elaboración.

Planificación.- distribución del tiempo y participantes.

López (2005) se refiere a los costos que se presentan en los cursos de formación:

**Costes directos.-** desarrollo de la actividad formativa, gastos de formadores, de consultores, materiales y recursos formativos.

**Costes indirectos.-** costes no vinculados directamente a la planificación de las actividades formativas.

**Costes de estructura.-** derivados del funcionamiento de la estructura que asegura la realización de la formación.

Dependiendo de estos costes se determina la rentabilidad del curso formativo, por medio de un análisis costo-beneficio, que identifique si los programas de formación cumplen con el retorno de beneficios de la inversión realizada en formación.

En definitiva se concluye que para una planificación de un curso de formación se debe tomar en consideración los siguientes puntos:

Identificar la necesidad de formación

Definir el objetivo de la capacitación.

Determinar el contenido del curso.

Seleccionar el método a capacitar mediante el uso considerado de las TIC.

Establecer los recursos necesarios para la planificación y ejecución del curso.

Fijar los participantes.

Establecer el lugar donde se realizará la capacitación.

Fijar Horarios.

Relación costo – beneficio de la capacitación.

Evaluación de resultados.

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

La importancia de la formación de los docentes, según OCDE (2009) se muestra por “un claro vínculo entre las actividades de formación profesional, las mejoras en su propia práctica, el progreso de los alumnos y la mejora escolar general” (p. 156).

Es importante la estimulación a los docentes, por su formación profesional, ya que asegura el cumplimiento de estándares de calidad y difunde la buena práctica docente.

La formación profesional del docente debe ser continua, que incluya capacitaciones, retroalimentación en sus contenidos promoviendo progreso en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En una institución educativa no son las clases las que establecen la calidad de la formación, sino la presencia y uso efectivo de múltiples recursos puestos a disposición de los estudiantes, recursos didácticos que propongan las TIC que le permitan al educando disponer de la información necesaria.

La formación del docente debe marcar un proceso de capacitación continua que cubra con las necesidades del contexto educativo.

En conclusión la formación del docente fortalece vínculos entre la investigación y la práctica docente, logrando desarrollo en las organizaciones educativas.

## **CAPITULO 2: METODOLOGIA**

En este trabajo de investigación, acerca del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”, el investigador utilizó para la recolección de datos, cuestionarios, entrevistas y conversaciones personales con cada uno de los docentes de la institución educativa antes mencionada, obtuvo y presencié de esta manera la realidad de las necesidades de formación de los mismos.

## **2.1 Contexto**

La investigación se realizó en el colegio fiscal técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”, su figura profesional obedece al bachillerato técnico.

Esta institución se encuentra ubicada en el Cantón La Libertad, Sector La Carolina, Provincia de Santa Elena, es un sector de tipo urbano, donde habitan personas que responde al nivel socio económico medio.

Cuenta con 36 profesores que laboran en la sección Matutina del plantel (Bachillerato), por ser una institución fiscal tiene una demanda de 1000 estudiantes en el bachillerato, los mismos que presentan un estatus económico medio – bajo.

La estructura física de la institución educativa es de hormigón armado, dividido en 5 diferentes edificaciones, posee 4 canchas de básquet, 1 cancha de fútbol, 1 cancha de vóley, 1 auditorio, 1 museo, 1 biblioteca, 2 tiendas, 1 taller de carpintería, 1 taller de electricidad, 2 divisiones de baños (hombres, mujeres).

El colegio fiscal investigado tiene las siguientes características:

Tipo de institución: fiscal, tal como lo muestra la Tabla 1 del cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato de la institución investigada.

**Tabla 1 Tipo de Institución educativa en la que labora el docente.**

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	34	94,4
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
Particular	0	0,0
No contesta	2	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Para enfrentar las exigencias políticas, socioeconómicas y educativas de la sociedad actual, el Gobierno Nacional propuso un cambio en la educación, la importancia del bachillerato general unificado. Con su implementación se logra una participación activa de los ciudadanos, igualdad de oportunidades, respuestas oportunas a la transformación económica que atraviesa nuestro país.

Este bachillerato propone enseñar competencias de trabajo, desarrolla habilidades intelectuales en los educandos de tal forma que puedan continuar con su formación universitaria y responder al mundo laboral.

En diálogos directos con la rectora del plantel, expuso que debido a la demografía del colegio, al nivel socio-económico de los habitantes, el bachillerato que oferta esta institución es de tipo Técnico, con las siguientes especialidades: Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas; Fabricación y Montaje de muebles; Comercialización y ventas; Contabilidad, así lo refleja las Tabla 2 y Tabla 3.

**Tabla 2 Tipo de bachillerato que ofrece la institución.**

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	0	0,0
Bachillerato Técnico	35	97,2
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

**Tabla 3 Figura Profesional que ofrece el bachillerato  
Técnico de la institución.**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Agropecuarios</b>		
Producción Agropecuaria	0	0,0
Transformados y elaborados lácteos	0	0,0
Transformados y elaborados cárnicos	0	0,0
Conservería	0	0,0
<b>Industriales</b>		
Aplicación de proyectos de construcción	0	0,0
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	34	94,4
Electrónica de consumo	0	0,0
Industria de la confección	0	0,0
Mecanizado y construcciones metálicas	1	2,8
Chapistería (latonería) y pintura	0	0,0
Electromecánica automotriz	0	0,0
Climatización	0	0,0
Fabricación y Montaje de muebles	30	83,3
Mecatrónica	0	0,0
Cerámica	0	0,0
Mecánica de aviación	0	0,0
Calzado y marroquinería	0	0,0
<b>Comercio, Administración y Servicios</b>		
Comercialización y ventas	10	27,8
Alojamiento	0	0,0
Comercio Exterior	0	0,0
Contabilidad	32	88,9
Administración de Sistemas	0	0,0
Restaurante y bar	0	0,0
Agencia de viajes	0	0,0
Cocina	0	0,0
Información y comercialización turística	0	0,0
Aplicaciones informáticas	0	0,0
Organización y gestión de la secretaría	3	8,3
<b>Polivalentes</b>		
Contabilidad y Administración	27	75,0

Industrial	0	0,0
Informática	0	0,0
<b>Artísticos</b>		
Escultura y arte gráfico	0	0,0
Pintura y cerámica	0	0,0
Música	0	0,0
Diseño Gráfico	0	0,0
No contesta	1	2,8

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

## 2.2 Participantes

La población investigada estuvo formada por 36 profesores, información que se obtuvo por medio de la máxima autoridad de esta institución.

El ámbito educativo está formado por diferentes elementos que forman parte de la enseñanza y el aprendizaje. El docente es uno de los autores de la educación, su formación y práctica docente son necesarias para lograr que los educandos adquieran los conocimientos impartidos por medio de la investigación.

En la actualidad se reconoce al tutor como un facilitador en el proceso de aprendizaje, más no un transmisor de conocimientos, de aquí se origina la importancia del estudio de su incidencia en el campo educativo y sus funciones.

A continuación se muestran las tablas estadísticas que proporcionan la información General de los docentes de esta institución, basados en una población de 36 docentes.

La Tabla 4, refleja el 58, 3% de docentes, pertenece al género Masculino y el 38.9% al género Femenino, se recalca además que no se cuenta con un docente en la institución educativa ya que el mismo presenta problemas judiciales.

**Tabla 4 Género del docente.**

Opción	Frecuencia	%
Masculino	21	58,3
Femenino	14	38,9
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Tomando en consideración las características personales de los docentes es necesario enfatizar el estado civil y la edad de los mismos, debido que ambas, determinan la producción y estabilidad en el ejercicio de sus funciones. El entusiasmo, la flexibilidad y la perseverancia son actitudes que cambian a lo largo de la vida de una persona, de tal forma que pueden influir en el desempeño del docente.

Según la Tabla 5, referente al estado civil de los encuestados, se determina que el 33.3% de docentes poseen estado civil Soltero y el 52.8% casados, un porcentaje considerado del 11.1% de docentes divorciados.

**Tabla 5 Estado Civil del docente.**

Opción	Frecuencia	%
Soltero	12	33,3
Casado	19	52,8
Viudo	0	0,0
Divorciado	4	11,1
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

El mayor porcentaje de edad de los docentes del Colegio Célleri, fluctúa entre los 41 a 70 años, con el 80,6% de docentes de esta institución educativa, mientras que el 11.2% se encuentra en un rango de edad entre los 20 a 40 años. Una tercera parte de los profesores se encuentran en un proceso de jubilación, lo que origina satisfacción por el deber cumplido y oportunidades para nuevos profesionales en educación.

**Tabla 6 Edad del docente.**

Opción	Frecuencia	%
De 20 a 30 años	2	5,6
De 31 a 40 años	2	5,6
De 41 a 50 años	10	27,8
De 51 a 60 años	9	25,0
De 61 a 70 años	10	27,8
Más de 71 años	0	0,0
No contesta	3	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Hoy en día, en nuestro país existe un proceso de elección para los cargos de docentes del Magisterio Nacional, el mismo que evalúa conocimientos científicos, habilidades, aptitudes que poseen las personas que aspiran al ejercicio docente, de tal forma que asegura la calidad de la educación propuesta por el Gobierno.

La tabla 7 muestra que todos los encuestados desempeñan el cargo de docente sin funciones administrativas o de otra índole, mientras que la Tabla 8, refleja que el 77.8% de docentes poseen Nombramientos en esta institución educativa.

Cabe recalcar que existen profesores que obtuvieron nombramientos en relación a su experiencia profesional pero que no cumplen con los nuevos sistemas de evaluación del desempeño docente ni con los estándares de calidad de la educación actual.

**Tabla 7 Cargo que desempeña el docente.**

Opción	Frecuencia	%
Docente	35	97,2
Técnico Docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	0	0,0
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

**Tabla 8 Tipo de relación laboral del docente.**

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	7	19,4
Nombramiento	28	77,8
Contratación Ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

En referencia al tiempo de dedicación laboral, todos los docentes trabajan a tiempo completo. Sin embargo existe inconformidad por los cambios de horarios de entrada y salida a la institución educativa que obedece a la nueva reforma.

En entrevistas personales se evidenció el descontento de muchos profesionales de la educación, argumentando el ocio que produce su permanencia en la institución, después de sus horas de clase.

El 97.2% de docentes laboran a tiempo completo según los muestra la Tabla 9 el 80.6% demuestran que su formación profesional incide con las materias que imparten (Tabla N° 10).

**Tabla 9 Dedicación de los docentes de la institución en la que labora.**

Opción	Frecuencia	%
Tiempo Completo	35	97,2
Medio Tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Es recomendable la relación que debe existir entre la formación profesional del docente y su incidencia en la materia que dicta en la institución educativa, aquello asegura alcanzar los aprendizajes deseados por los educandos, sin olvidar la preparación de los mismos, para la vida y su participación en la sociedad.

Además el dominio que posee el docente sobre la materia que imparte, muestra el manejo adecuado de las metodologías de enseñanza empleadas para el salón de clases. En este centro educativo, en 6 de 36 docentes, no existe relación entre la formación profesional con las materias que dicta.

**Tabla 10 Incidencia de la formación profesional de los docentes en las materias que dictan.**

Opción	Frecuencia	%
Si	29	80,6
No	6	16,7
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

La experiencia en la docencia logra aprender a enseñar, mejorando la enseñanza y facilitando el aprendizaje. Lo ideal y fructífero sería que los años de servicio estén acompañados de la investigación y búsqueda constante de la información con el uso de tecnologías, promoviendo innovación pedagógica en la práctica docente.

Según muestra la Tabla 11 el 61% de docentes tiene un rango de 11 a 40 años de servicio, partiendo de la muestra de 36 docentes a pesar de que existe un 19.4% que están empezando la carrera con 5 años de servicio profesional. Por tal razón se evidencia la práctica docente en los educandos.

**Tabla 11 Años de servicio docente.**

Opción	Frecuencia	%
De 0 a 5 años	7	19,4
De 6 a 10 años	1	2,8
De 11 a 15 años	4	11,1
De 16 a 20 años	4	11,1
De 21 a 25 años	4	11,1
De 26 a 30 años	3	8,3
De 31 a 35 años	4	11,1
De 36 a 40 años	3	8,3
De 41 años en adelante	2	5,6
No contesta	4	11,1

<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	--------------

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

De la Tabla 4 a la Tabla 11 se muestran la información general de los 36 docentes que fueron objeto de estudio para la investigación, se puede notar que en la mayoría de las tablas, la fila de los “*No Contesta*”, siempre existe uno o más, razón por la que un docente no participó debido a problemas judiciales, de manera que no se encontraba en la institución en el momento de aplicar los instrumentos de investigación.

## **2.3 Recursos**

### **2.3.1 Talento Humano**

Este proyecto de investigación se llevó a cabo mediante los siguientes elementos humanos:

El Investigador

La Secretaria

Los Docentes

El Directivo (Rector)

### **2.3.2 Recursos Materiales**

Para la realización de este proyecto de investigación se utilizaron los siguientes recursos materiales:

Hojas Papel bond (para la impresión de los cuestionarios)

Uso de material didáctico tecnológico como diapositivas para la explicación de los cuestionarios.

In focus (exposición de cuestionarios y el porqué de la investigación)

Laptop

## **Recursos Institucionales**

Se utilizaron las instalaciones del colegio, objeto de estudio de investigación.

### **2.3.3 Recursos Económicos**

Dentro de estos recursos cabe señalar que solo existieron gastos por transporte debido a que el investigador posee los recursos materiales que se utilizaron en el proceso de investigación.

## **2.4 Diseño y métodos de investigación**

### **2.4.1 Diseño de investigación**

Jaramillo (2013) determina que la presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación – acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.

Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.

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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de

tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación. (p. 34)

## **2.4.2 Métodos de Investigación**

### **Analítico**

Este trabajo de investigación utiliza el método analítico al analizar cada una de las necesidades de formación del docente de bachillerato del Colegio Céleri, es decir una vez identificadas las necesidades se procede a realizar el análisis de la tarea educativa, el análisis organizacional y el análisis de la persona. Descomponiendo de esta forma cada uno de los elementos de esta investigación.

Además se analiza cada uno de los actores de la educación, en cuanto a las funciones del docente, del educando, de los directivos, del entorno familiar y de la sociedad.

### **Sintético**

Al realizar el estudio de cada causa de la falta de formación del docente, por diversos factores, por ejemplo falta de tiempo, se plasma una síntesis concreta que es la determinación de la necesidad de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Céleri.

Cabe recalcar la composición de cada uno de los elementos de este estudio para el diagnóstico general de este centro educativo.

### **Inductivo**

Este estudio utiliza el método inductivo para llegar a la conclusión de las necesidades de formación que presentan los docentes de bachillerato de esta institución. Para aquello se basó en un instrumento de investigación que es la observación directa, para la recopilación de todos los datos que forman parte de la causa y efecto de las necesidades formativas.

Es decir se observó la práctica docente en el proceso de enseñanza –aprendizaje y la escasa cultura de formación profesional que poseen los mismos, se obtuvo la teoría de la necesidad de formación.

### **Deductivo**

Se utilizó este método al analizar las relaciones de los actores del proceso educativo de esta institución, posteriormente se determinó conclusiones de necesidades de formación comprobadas a la realidad actual.

### **Hermenéutico**

Para el estudio del análisis de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de este centro educativo, se utilizó la experiencia del investigador en este proceso, como gestor educativo, determinó la falta de liderazgo que poseen los directivos, lo que origina un efecto agigantado en el proceso de formación de los docentes.

### **Estadístico**

En esta investigación se utilizó el método estadístico; para la recogida de datos se empleó el cuestionario necesidades de formación. Estos datos fueron plasmados en tablas estadísticas con sus respectivos porcentajes que comprueban la veracidad de la investigación, las mismas que presentaron información característica de los docentes, educandos, entorno organizacional y sociedad en general.

A continuación se tabularon los datos de forma cuantitativa y cualitativa. Finalmente se realizó el respectivo análisis de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, comparando cada una de las tablas. En conclusión se determinó la necesidad de formación en la práctica docente mediante el uso de las tecnologías de la información.

## **2.5 Técnicas e Instrumentos de investigación**

### **2.5.1 Técnicas de investigación**

#### **Observación directa**

En la observación directa, el investigador observa y recopila datos por medio de su propia observación.

Según Rodríguez (2003) esta técnica de investigación “puede ser intersubjetiva cuando es basada en el principio de que observaciones repetidas de las mismas respuestas, por el mismo observador deben producir los mismos datos, y la observación intrasubjetiva, que expone que observaciones repetidas de las mismas respuestas por observadores diferentes deben producir los mismos datos”. (p. 98)

### **Encuesta**

En investigación, según Yuni & Urbano (2006) determinan que la encuesta es un procedimiento donde los encuestados dan la información en forma directa al investigador.

La investigación por encuesta proviene del contexto de la investigación cuantitativa, aunque puede recopilar información cualitativa, lo que caracteriza a la investigación por encuestas es su intención de describir, analizar y establecer las relaciones entre variables en poblaciones o grupos particulares, generalmente de cierta extensión.

### **Lectura**

Según Tamayo (2005) se refiere a la lectura como una técnica de investigación que al practicarla se obtiene conocimientos acerca de lo investigado.

## **2.5.2 Instrumentos de investigación**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario.

### **Cuestionario**

McMillan (2005) establece que los cuestionarios abarcan una variedad de documentos en los que el sujeto responde a cuestiones escritas que sonsacan reacciones, opiniones y actitudes. El investigador elige o construye un conjunto de preguntas adecuadas y le pide al sujeto que las conteste, normalmente en forma de preguntas en las que debe elegir la respuesta (por ejemplo: sí, no, o alguna opción).

Este instrumento de investigación es muy usual en la investigación educativa, no son necesariamente más fáciles que otros por tal razón se deberían emplear cuidadosamente.

Es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones.

La elaboración del cuestionario “NECESIDADES DE FORMACION”, que se aplicó en este trabajo de investigación busca determinar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato técnico del Colegio “Dr. Luis Célleri Avilés”, por tal razón cada pregunta aplicada fue tomada de instrumentos previamente validados, contextualizada al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto investigativo, considerando de forma fundamental la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

## **2.6 Procedimiento**

Este proyecto de investigación empezó con la búsqueda y elección de un centro educativo. Se procedió a realizar la solicitud de apertura del proceso investigativo, para el Rector del Colegio Fiscal “Dr. Luis Célleri Avilés”.

Con la autorización de la máxima autoridad se brindó una exposición del estudio de necesidades de formación docente, junto con la explicación de las preguntas del cuestionario de forma grupal e individual.

La recolección de datos se hizo por medio del cuestionario “NECESIDADES DE FORMACION”, de forma personalizada a cada uno de los docentes de esta institución. Se realizó el ingreso de los datos a la MATRIZ de RESULTADOS, clasificando la información cuantitativa y cualitativa.

El análisis de datos se realizó bajo la estructuración de TABLAS ESTADISTICAS, permitiendo de esta manera la identificación de necesidades de formación de la institución educativa según datos recolectados.

Identificadas las necesidades de formación del docente de bachillerato se realizó un estudio analítico para la comparación y análisis de resultados.

Se determinó las conclusiones con sus respectivas recomendaciones para la solución del problema planteado. En conclusión se diseñó un curso de formación de *INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION*, para los docentes del bachillerato de este centro educativo de tal forma que se incorpore la tecnología a la tarea educativa.

### **CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

La necesidad de formación de un docente proyecta su importancia en el contexto de la competitividad que debe existir en las organizaciones educativas y reafirma su aplicación al cambio.

Según Rodríguez (2006) determina que una necesidad de formación es toda deficiencia que se manifiesta de las competencias técnicas de un trabajador que le imposibilita conseguir los objetivos razonables de una organización.

Partiendo de este concepto es fundamental diagnosticar las necesidades formativas de los docentes de una institución educativa, ya que mediante este análisis se determina las deficiencias que existen en el desarrollo profesional del docente.

Al identificar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Fiscal "Dr. Luis Céleri Avilés", en el periodo 2012-2013, se hace referencia a la formación académica que posee el profesorado de esta institución, como lo muestra la Tabla 12 del cuestionario, se establece que el 50% de los docentes posee el tercer nivel académico, sin embargo existe el 19.4% de docentes que no poseen títulos universitarios. El porcentaje 0% corresponde a los docentes que no poseen instrucción de cuarto nivel, se determina de esta manera una considerable necesidad de formación para los docentes que no poseen títulos universitarios, además cabe recalcar que no existe una cultura de educación en formación de Cuarto Nivel Académico, es decir que los docentes no poseen formación continua y permanente para enriquecer el proceso de enseñanza - aprendizaje.

**Tabla 12 Formación Académica del docente.**

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	7	19,4
Nivel Técnico o Tecnológico Superior	10	27,8
Licenciado, Ingeniero, Economista, Arquitecto, etc. (Tercer Nivel)	18	50,0
Especialista (Cuarto Nivel)	0	0,0
Maestría (Cuarto Nivel)	0	0,0
PhD (Cuarto Nivel)	0	0,0
No contesta	1	2,8

<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	--------------

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Es necesario enfatizar la relación que tiene el título académico de los docentes con respecto a la práctica docente. Según la Tabla 13 determina que el 36.1% de docentes poseen profesiones relacionadas al ámbito educativo, el restante pertenece a otras profesiones, tales como Ingeniero, Arquitecto, Economista, etc., mediante entrevistas a los docentes se concluye que existe motivos personales que les hicieron llegar a esta profesión, tales como, desempleo, pocas oportunidades, muy pocos son los que tienen la vocación de enseñar.

**Tabla 13 Relación de la titulación de pregrado de los docentes.**

<b>Opción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Ámbito Educativo</b>		
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	13	36,1
Doctor en educación	0	0,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Ingeniero	2	5,6
Arquitecto	1	2,8
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	1	2,8
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras Profesiones	11	30,6
No contesta	8	22,2
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

García (2006) considera que la formación continua está formada por gestiones formativas emprendidas por las organizaciones, trabajadores y mejoran las competencias de las empresas y la formación individual de cada empleado.

Esta conceptualización establece que la formación continua nace de la formación individual de cada docente, la cultura de educación que tenga cada empleado para ser competitivo en la institución para la que trabaja.

El docente debe poseer la necesidad de formarse no solo por su desarrollo profesional, sino también la importancia que tendrá su formación para el contexto educativo, de tal manera que pueda introducir nuevas estrategias, metodologías, criterios y tecnologías que enriquecen el proceso educativo.

Según la Tabla 14 determina que no existe un docente que tenga un estudio superior de cuarto nivel, como se mencionó anteriormente, sin embargo según entrevistas personales a muchos de ellos, específicamente al 75% de docentes les resulta atractivo seguir formándose, en estudios superiores, como lo muestra la Tabla 15, de este porcentaje el 27.8% de docentes se interesan por estudios superiores en el ámbito educativo y el 44,4% posee un interés por otros ámbitos.

**Tabla 14 Relación de la titulación de postgrado de los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
Ámbito educativo	0	0,0
Otros	0	0,0
No contesta	36	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

Elaborado por: Paulo Escandón Panchana

**Tabla 15 Programa de Formación de Cuarto Nivel.**

Opción	SI		NO		Maestría				PhD				No contesta		Total	
	f	%	f	%	Ámbito Educativo		Otro Ámbito		Ámbito Educativo		Otro ámbito		f	%	f	%
Le resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel.	27	75,0	4	11,1									5	13,9	36	100,0

En que le gustaría formarse				10	27,8	16	44,4	0	0	0	0	10	27,8	36	<b>100,0</b>
-----------------------------	--	--	--	----	------	----	------	---	---	---	---	----	------	----	--------------

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Así como los intereses de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Céleri por estudios superiores en otros ámbitos es muy elevado. En base a su experiencia y el tiempo que posee cada uno de los docentes de esta institución, plasman su importancia de seguir capacitándose en temas educativos, lo afirman el 88.9%, datos reflejados en la tabla 16.

**Tabla 16 Importancia de su capacitación en temas educativos.**

Opción	Frecuencia	%
Si	32	88,9
No	2	5,6
No contesta	2	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Actualmente se vive una sociedad de información que exige la formación de los docentes por medio de diferentes capacitaciones o cursos formativos que cumplan con las exigencias del nuevo modelo de educación, propuesto en los centros educativos.

Por tal razón, muchos profesionales de la educación consideran primordial su formación para su proceso de desarrollo profesional, de tal forma que mientras practican la docencia puedan seguir preparándose, a pesar de los impedimentos que se presenten, por ejemplo la falta de tiempo, factor económico (altos costos de los cursos o capacitaciones), y el desinterés que manifiestan ciertos directivos por ofrecer una educación de calidad y calidez.

La Tabla 17 presenta el porcentaje de obstáculos que impiden a los docentes continuar con su proceso de formación, el 80.6% establecen el factor falta de tiempo como principal argumento para no capacitarse, el 13.9% obedece al factor económico (altos costos de los cursos), finalmente el 8.3% determinan la falta de apoyo que presentan las autoridades de instituciones educativas en los procesos de formación docente.

**Tabla 17 Impedimentos que se presentan para que los docentes no se capaciten.**

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	29	80,6
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	13,9
Falta de información	1	2,8
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	3	8,3
Falta de temas acordes con su preferencia	2	5,6
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,0
Otros motivos	0	0,0
No contesta	1	2,8

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Sin embargo los docentes manifiestan el deseo de superación por medio de la formación profesional, buscando nuevas oportunidades de capacitación cuando el tiempo lo amerite y determinan que las modalidades de estudio para futuras capacitaciones se realicen de manera presencial y semipresencial, según la Tabla 18 establece que el 36.1% de docentes se inclinan por un sistema de educación presencial, mientras que el 33.3% se deciden por un sistema Semipresencial.

**Tabla 18 Modalidad de estudio en la que le gustaría recibir las capacitaciones al docente.**

Opción	Frecuencia	%
Presencial	13	36,1
Semipresencial	12	33,3
A distancia	7	19,4
Virtual/por Internet	2	5,6
No contesta	3	8,3

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Una vez identificado los sistemas de educación presencial y semipresencial, se determinaron preferencias por horarios de capacitación, lo confirman el 88.9% de docentes identificados con un horario de fines de semana para su formación mediante capacitaciones para su desarrollo profesional, así lo refleja la Tabla 19.

**Tabla Nº 19. Preferencia de horarios de capacitación**

Opción	Frecuencia	%
Lunes a Viernes	0	0,0
Fines de semana	32	88,9
No contesta	4	11,1
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Célleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

El profesorado del Colegio Célleri según los instrumentos de investigación empleados determinan la preferencia de sus capacitaciones por diversos temas por ejemplo Gerencia Educativa (13.9%), Psicopedagogía (13.9%), Pedagogía Educativa (11.1%), Teorías del aprendizaje (11.1%), etc. Pero su mayor aspiración se basa en cursos de formación dependiendo de la especialidad de cada uno de ellos (50%) y las nuevas tecnologías que se aplican en el proceso de la educación (52.8%), tal como lo refleja la Tabla 20.

**Tabla 20 Temáticas en la que le gustaría capacitarse al docente.**

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	4	11,1
Teorías del aprendizaje	4	11,1
Valores y educación	2	5,6
Gerencia/Gestión educativa	5	13,9
Psicopedagogía	5	13,9
Métodos y recursos didácticos	1	2,8
Diseño y planificación curricular	2	5,6
Evaluación del aprendizaje	3	8,3
Políticas educativas para la administración	1	2,8
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	8,3
Formación en temas de mi especialidad	18	50,0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	19	52,8
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	5,6
No contesta	3	8,3

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Célleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Chiavenato (2007) determina que toda capacitación “entraña la transmisión de conocimientos específicos, relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias” (p. 386)

Bajo este concepto se establece que entre los objetivos de la impartición de cursos de formación se encuentra la preparación de los docentes para diferentes tareas educativas, así como la aparición de oportunidades para el desarrollo profesional continuo, creando un clima organizacional más satisfactorio.

Todo profesional en ejercicio sabe que su formación y actualización es un compromiso permanente para enfrentar las nuevas tendencias científicas y tecnológicas que presentan mejoras en el trabajo, de tal forma que la formación permanente es una exigencia de la educación actual y una necesidad para el nuevo modelo educativo.

Los docentes de esta institución educativa determinan que los motivos por los que se imparten los cursos de formación se dan por las necesidades de capacitación continua y permanente. Como lo muestra la Tabla 21 el 77.8% de docentes lo afirman.

**Tabla 21 Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.**

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	2	5,6
Falta de cualificación profesional	2	5,6
Necesidades de capacitación continua y permanente	28	77,8
Actualización de leyes y reglamentos	3	8,3
Requerimientos personales	5	13,9
Otros	0	0,0
No contesta	1	2,8

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Según la Reforma educativa, plasmada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), con respecto a los derechos y obligaciones de las y los docentes, mediante el Art. 10, establece que: “Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

Según esta reforma, se puede presenciar, el apoyo del Gobierno Nacional para el proceso de desarrollo profesional del docente, los mismos que deben cumplir con sus deberes demostrando reciprocidad en el proceso educativo.

Los docentes de esta institución educativa instituyen que los motivos para asistir a capacitaciones se dan por la relación del curso con la actividad docente (41.7%) y la plena libertad del gusto de capacitarse (69.4%), dicha referencia la refleja la Tabla 22 del cuestionario aplicado a esta institución educativa.

Además considera que los aspectos teóricos, técnicos / prácticos, son importantes en el desarrollo de una capacitación docente, se concluye que la teoría y la practica son fundamentales en una capacitación. Este dato lo referencia la Tabla 23 con el 63.9% de su aplicación.

**Tabla 22 Motivos por los que el docente asiste a cursos/capacitaciones.**

Opción	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	15	41,7
El prestigio del ponente	2	5,6
Obligatoriedad de asistencia	0	0,0
Favorecen mi ascenso profesional	7	19,4
La facilidad de horarios	2	5,6
Lugar donde se realizó el evento	1	2,8
Me gusta capacitarme	25	69,4
Otros motivos	0	0,0
No contesta	1	2,8

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

**Tabla 23 Aspectos que el docente considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.**

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos Técnicos/Prácticos	10	27,8
Ambos	23	63,9
No contesta	3	8,3
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

### **3.2 Análisis de la Formación**

#### **3.2.1 Análisis de la persona**

Analizar la persona es identificar quién o quienes deben ser formados, y que tipo de formación necesitan para desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes en el proceso de formación, para un mejor desempeño de la institución educativa.

El docente debe tener diferentes tipos de formación que le ayuden a crecer en el proceso educativo, desde una formación en valores, hasta una formación profesional continua y permanente.

Este tipo de formaciones garantizan un eficaz cumplimiento de las obligaciones en el proceso de enseñanza.

Esta investigación del diagnóstico de las necesidades de formación del colegio Céleri, se involucra en el análisis de los docentes dependiendo de la formación que han logrado adquirir en el proceso de desarrollo profesional.

Partiendo de una muestra de 36 docentes, la Tabla 24 muestra que el 44.4% de docentes conocen técnicas básicas para la investigación en el aula de clases en un nivel Satisfactorio.

De igual forma el 47.2% de docentes conocen diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal para los estudiantes del salón de clases en un nivel Satisfactorio.

Esto se debe a que la formación profesional que recibieron, les permite orientar el aprendizaje de los educandos.

Cabe recalcar que los docentes poseen conocimientos en técnicas de enseñanza, pero no conocen las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. Lo afirman 25 docentes (69.5%), poseen conocimientos bajos en esta temática.

Debido a la formación en TIC, 28 de 36 docentes no manejan herramientas tecnológicas de tal forma que no pueden orientar oportunamente a los educandos.

Cabe recalcar también que el 77.8% de docentes comprenden y ayudan a los estudiantes de esta institución educativa, al presentarse problemas con los mismos esto se debe a que el 66.7% de docentes conocen en un nivel satisfactorio la psicología de los estudiantes, debido a su experiencia.

En definitiva el 66.7% de docentes realizan su planificación curricular debido a los conocimientos y experiencia que han adquirido en su desarrollo profesional.

En conclusión, se evidencia la formación tradicional que poseen los docentes de esta institución educativa. Para que los mismos puedan mejorar la formación de los educandos, deben desarrollar sus habilidades, conocimientos y aptitudes que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se presenció el analfabetismo digital que poseen los docentes, la falta de habilidades de búsqueda, procesamiento y comunicación de la información, no existe desarrollo de competencias con las tecnologías de la información y comunicación, por lo que se denota una falta de innovación en la práctica docente.

**Tabla 24 En lo relacionado al análisis de la persona.**

Opción	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,0	1	2,8	13	36,1	16	44,4	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Conoce diferentes técnicas	0	0,0	1	2,8	12	33,3	17	47,2	4	11,1	2	5,6	36	100,0

de enseñanza individualizada y grupal															
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	11	30,6	14	38,9	1	2,8	8	22,2	1	2,8	1	2,8	36	100,0	
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0	2	5,6	8	22,2	19	52,8	5	13,9	2	5,6	36	100,0	
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,0	2	5,6	11	30,6	17	47,2	4	11,1	2	5,6	36	100,0	
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	17	47,2	11	30,6	4	11,1	1	2,8	2	5,6	1	2,8	36	100,0	
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,0	1	2,8	15	41,7	14	38,9	5	13,9	1	2,8	36	100,0	
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,0	1	2,8	14	38,9	14	38,9	6	16,7	1	2,8	36	100,0	
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0,0	1	2,8	14	38,9	14	38,9	6	16,7	1	2,8	36	100,0	
La formación profesional	0	0,0	1	2,8	10	27,8	18	50,0	6	16,7	1	2,8	36	100,0	

recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes														
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0	1	2,8	12	33,3	17	47,2	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,0	2	5,6	11	30,6	13	36,1	9	25,0	1	2,8	36	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

### 3.2.2 La organización y la formación

Según Chiavenato (2007) establece que el análisis organizacional no solo se refiere a la misión, objetivos, recursos, competencias de la institución, sino también al contexto socioeconómico y tecnológico de la misma.

La organización de la institución educativa debe estar bien estructurada, es decir la institución debe socializar su misión, visión y objetivos con todos los entes participativos en el proceso de educación.

El análisis organizacional determina el funcionamiento de la organización mediante un estudio de los elementos de la misma.

La institución educativa es la encargada de difundir leyes, reglamentos internos y externos con todo su personal. Además debe propiciar la formación continua y permanente de sus docentes, que hará de la misma una institución competente.

Todo centro educativo debe tener una planificación estratégica institucional que cumpla los objetivos de la misma. Los planes de capacitación propuestos por la organización educativa muestran una cultura organizativa satisfactoria de la misma.

Mediante entrevistas a los docentes y observación directa del investigador se establece que el Colegio Fiscal “Dr. Luis Céleri Avilés”, ha promovido un curso de formación para los docentes en el área de Pedagogía, lo afirman el 86.1% de docentes, que refleja la tabla 25 este mismo curso lo realizó en el año 2011 y hasta la actualidad las autoridades de la institución educativa no han ofrecido ningún otro curso, menos han elaborado un proyecto de capacitación para los docentes, lo afirma la tabla 25 con el 91.7%.

La experiencia que poseen la mayoría de los docentes refleja la práctica educativa tradicional que utilizan en el salón de clases, sin la presencia absoluta de innovación pedagógica, lo que determina la presencia de un curso de formación basado en innovación con el uso de la tecnología.

**Tabla 25 Cursos promovidos en la institución educativa investigada.**

Opción	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	31	86,1	4	11,1	1	2,8	36	100,0
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	1	2,8	33	91,7	2	5,6	36	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

El desconocimiento de liderazgo educativo aumenta el desinterés de los directivos de esta institución en proporcionar a los docentes cursos de formación permanente, razón por la cual el 86.1% de docentes determinan que a veces y rara vez los directivos de la institución fomentan las capacitaciones, estos datos lo presenta la Tabla 26.

**Tabla 26 Periodicidad de los Directivos de la institución investigada en fomentar cursos para la formación permanente de los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
Siempre	1	2,8
Casi siempre	0	0,0
A veces	15	41,7
Rara vez	16	44,4
Nunca	3	8,3
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Célleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Según la Tabla 27 referente al análisis organizacional del Colegio Célleri, esta investigación determina que el 33.3% de docentes tiene un conocimiento a nivel medio de los procesos de carrera docente propuesto por la nueva LOEI.

Sin embargo los docentes poseen conocimientos del currículo propuesto para el Nuevo Bachillerato, se representa con un 41.7% de docentes a un nivel normal de conocimiento, analizando los factores para la calidad de enseñanza en el bachillerato, como lo muestra la Tabla 27.

Se recalca que el 38.9% de docentes conocen a nivel normal, el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de esta institución educativa, a pesar de que el 44.4% de docentes conocen muy poco de las herramientas que utilizan los directivos para planificar actividades en esta institución educativa, es decir que la socialización que deben impartir los directivos de esta institución en cuanto a la planificación de la organización no está realizándose en parámetros normales, no existe planificación y mucho menos planificación estratégica de la institución.

El clima organizacional es uno de los temas que más relevancia tiene para mejorar los resultados en una institución educativa. La satisfacción de los docentes, educandos y contexto educativo están vinculados con la supervisión de los directivos. La forma como los directivos emplean el liderazgo fortalece el clima organizacional de una institución.

El clima organizacional de una institución educativa se forma de las particularidades del ambiente de trabajo educativo, que influye en todos los miembros de la organización y su contexto.

En este centro educativo, un porcentaje elevado de docentes afirman analizar la motivación, la satisfacción y el rendimiento de su trabajo, es decir el 41.7% de docentes conocen las condiciones en que se encuentra el clima organizacional de esta institución.

Cabe recalcar que la falta de capacitación en la formación de los docentes de esta institución genera inconformidad, los mismos que no sienten motivación alguna por el bienestar educativo de los educandos.

**Tabla 27 En lo relacionado al análisis organizacional.**

Opción	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0	2	5,6	13	36,1	15	41,7	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,0	3	8,3	12	33,3	11	30,6	9	25,0	1	2,8	36	100,0
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0	0	0,0	12	33,3	18	50,0	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,0	1	2,8	10	27,8	15	41,7	8	22,2	2	5,6	36	100,0
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	2,8	1	2,8	12	33,3	14	38,9	7	19,4	1	2,8	36	100,0
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,0	0	0,0	16	44,4	14	38,9	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales,	1	2,8	2	5,6	12	33,3	16	44,4	4	11,1	1	2,8	36	100,0

culturales o educativos															
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,0	0	0,0	15	41,7	12	33,3	8	22,2	1	2,8	36	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Célleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

### 3.2.3 La Tarea educativa

Un docente debe conocer sus funciones y aplicarlas de la mejor manera en el salón de clases y el contexto educativo.

Según Díaz (2007) amplía las funciones del docente, de la siguiente manera:

Conocer al educando y al grupo del aula. Determinar un diagnóstico de las necesidades de formación individual y grupal de los educandos.

Preparar clases, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Facilitar al educando recursos didácticos con el uso de las TIC.

Evaluación continua y formativa.

Fijar estrategias de enseñanza – aprendizaje para fomentar el aprendizaje autónomo de los discentes.

Motivar al educando e impulsar la participación en clases.

Autoevaluación.

Evaluación del aprendizaje de los educandos.

Investigación e innovación.

Fomentar el trabajo en equipo.

Participar en la gestión de la institución educativa.

Bajo esta perspectiva conceptual el docente debe fijar lograr los objetivos planteados en su puesto de trabajo. Según lo muestra la Tabla N° 28, el 63.9% de docentes del Colegio Célleri desarrollan estrategias para la motivación de sus educandos en un nivel Satisfactorio.

El proceso de evaluación que utilizan, se lleva a cabo mediante la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, lo afirman el 41.7% de docentes en un nivel de conocimiento normal, evaluando las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas.

La necesidad de identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo), se presenta a nivel medio en los docentes del Colegio Célleri, de tal forma que son poco los docentes que realizan un planificación diferente de acuerdo a los requerimientos de una educación especial.

El 41.7% de docentes en un nivel normal determina que los estudiantes son los constructos primordiales de su propio aprendizaje, sin embargo el docente del colegio Célleri se preocupa por diseñar planes de mejora de la práctica docente, lo refleja la tabla 28 con el 41.7% a nivel satisfactorio.

**Tabla 28 En lo relacionado al análisis de la tarea educativa.**

Opción	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0	4	11,1	8	22,2	16	44,4	7	19,4	1	2,8	36	100,0
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,0	1	2,8	18	50,0	13	36,1	3	8,3	1	2,8	36	100,0
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0	1	2,8	7	19,4	23	63,9	3	8,3	2	5,6	36	100,0
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,0	1	2,8	14	38,9	16	44,4	3	8,3	2	5,6	36	100,0
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0	1	2,8	12	33,3	14	38,9	6	16,7	3	8,3	36	100,0

El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,0	1	2,8	15	41,7	14	38,9	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,0	2	5,6	10	27,8	14	38,9	8	22,2	2	5,6	36	100,0
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0,0	3	8,3	12	33,3	12	33,3	8	22,2	1	2,8	36	100,0
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,0	5	13,9	11	30,6	12	33,3	7	19,4	1	2,8	36	100,0
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0	3	8,3	9	25,0	15	41,7	8	22,2	1	2,8	36	100,0
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0	1	2,8	10	27,8	15	41,7	8	22,2	2	5,6	36	100,0
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,0	0	0,0	9	25,0	16	44,4	10	27,8	1	2,8	36	100,0
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	2	5,6	0	0,0	12	33,3	15	41,7	6	16,7	1	2,8	36	100,0
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,0	0	0,0	13	36,1	16	44,4	6	16,7	1	2,8	36	100,0
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	2,8	1	2,8	14	38,9	11	30,6	8	22,2	1	2,8	36	100,0
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,0	0	0,0	15	41,7	15	41,7	4	11,1	2	5,6	36	100,0
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	5,6	1	2,8	12	33,3	15	41,7	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,0	1	2,8	12	33,3	17	47,2	5	13,9	1	2,8	36	100,0

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0	1	2,8	14	38,9	15	41,7	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0	2	5,6	12	33,3	16	44,4	5	13,9	1	2,8	36	100,0
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,0	1	2,8	13	36,1	12	33,3	8	22,2	2	5,6	36	100,0
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0	1	2,8	12	33,3	15	41,7	7	19,4	1	2,8	36	100,0
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,0	2	5,6	13	36,1	14	38,9	6	16,7	1	2,8	36	100,0
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,0	2	5,6	9	25,0	19	52,8	4	11,1	2	5,6	36	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

### 3.3 Cursos de Formación

La capacitación docente es un proceso permanente, integrado entre los diferentes elementos de una institución educativa enfocados a lograr la profesionalización de la docencia.

Bajo esta conceptualización se determina que el profesional docente nunca deja de capacitarse, siempre busca nuevos métodos para fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje. En este caso, el 86% de los docentes del Colegio Céleri han tenido la oportunidad de capacitarse en un solo curso, como lo refleja la Tabla 29 las horas impartidas en esta capacitación son considerables, ya que el 80.5% ha recibido capacitación de más de 100 horas , según lo muestra la Tabla 30.

**Tabla 29 Cursos y capacitaciones de los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
1	31	86,1
2	2	5,6
3	0	0,0
4	0	0,0
5	2	5,6
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

**Tabla 30 Total de horas de cursos y capacitaciones de los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
De 0 a 25 horas	0	0,0
De 26 a 50 horas	6	16,7
De 51 a 75 horas	0	0,0
De 76 a 100 horas	0	0,0
Más de 100 horas	29	80,6
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico “Dr. Luis Céleri Avilés”

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

En una institución educativa debe existir un plan de capacitación, que muestre los cursos, seminarios y talleres a realizarse en el transcurso del año escolar, rectificando la formación continua que debe imponerse en dicho lugar.

En este trabajo de investigación es notorio diagnosticar la falta de un plan de capacitación que presenta esta institución educativa ya que el 91.7% de docentes afirmaron que aproximadamente hace un año atrás, es decir en el 2011, fue su última capacitación impartida por el colegio, tal como lo muestra la Tabla 31.

**Tabla 31 Hace que tiempo realizaron los cursos y capacitaciones los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
De 0 a 5 meses	1	2,8
De 6 a 10 meses	0	0,0
De 11 a 15 meses	33	91,7
De 16 a 20 meses	0	0,0
De 21 a 24 meses	0	0,0
Más de 25 meses	0	0,0
No contesta	2	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

La innovación, la búsqueda constante de información, generan nuevos conocimientos que se logran a través de la capacitación permanente. La capacitación docente se considera como un fundamento para descubrir nuevas herramientas metodológicas.

Un plan de capacitación impulsa la formación técnica y profesional de los docentes, logrando mejoras para los procesos de enseñanza y aprendizaje en el salón de clases y optimiza los resultados de toda la organización educativa.

La capacitación que ha impartido el colegio hace referencia a un curso de Pedagogía, al mismo que asistieron el 80.5%, de docentes según la Tabla 32, el porcentaje restante de docentes han recibido charlas con respecto a prevención de drogas, violencia de género y sexo.

Actualmente la demanda de capacitación para ofrecer una educación de calidad es muy alta, y está regulada por los entes de Control Nacional, por esta razón se considera como una de las debilidades que posee el Colegio, la falta de cursos de formación, con su respectivo plan de capacitación.

**Tabla 32 Nombres de los cursos y capacitaciones de los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía	29	80,6
Prevención de Drogas	6	16,7
Prevención de violencia de género y sexo	1	2,8
No contesta	1	2,8

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Los directivos de cada institución educativa deben gestionar los respectivos cursos de formación, en este caso se cuenta con el apoyo del Gobierno Nacional, para el desarrollo de la profesionalización docente, según la Tabla 33, el 97.2% de docentes afirman que el auspicio de la capacitación es por parte del Gobierno. Sin embargo debido a la falta de capacitación tecnológica, los docentes de esta institución educativa no tienen conocimiento de los cursos de formación en línea que ofrece el Ministerio de Educación para fortalecer la formación continua y permanente de los mismos.

**Tabla 33 Auspicio de los cursos y capacitaciones de los docentes.**

Opción	Frecuencia	%
El Gobierno	35	97,2
La institución donde labora	0	0,0
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	0	0,0
No contesta	1	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

La capacitación docente no solamente hace referencia al desarrollo profesional del mismo, sino también a su contexto, es decir si los docentes tienen un conocimiento suficientemente amplio para impartirlo a sus estudiantes el proceso de enseñanza – aprendizaje es satisfactorio, junto con el desarrollo de habilidades, sistemas de retroalimentación que les aporten información sobre los progresos conseguidos.

Una de las estrategias que debe tener una institución educativa es identificar al docente que posee una formación continua que ha logrado por su propia gestión, y que pueda impartir sus conocimientos al resto del profesorado.

En esta investigación se detecto que no existen docentes que gestionen su formación para su desarrollo profesional, por tal razón solamente un docente de una muestra de 36, impartió un curso de capacitación a estudiantes, tal como lo muestra la Tabla 34.

**Tabla 34 Cursos de capacitación que impartieron los docentes en los dos últimos años.**

Opción	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	1	2,8	34	94,4	1	2,8	36	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Fiscal Técnico "Dr. Luis Céleri Avilés"

**Elaborado por:** Paulo Escandón Panchana

Las reformas educativas mejoran el proceso de educación, pero en este proceso intervienen muchos entes educativos, por ejemplo: las instituciones educativas, el padre de familia, el estudiante, los docentes, y el contexto social. Las instituciones educativas son las responsables de promover la capacitación continua del profesorado, se debe tomar esta iniciativa como referencia para convertirla en una fortaleza de la institución. Sin embargo en esta investigación se establece que el Colegio Céleri ha promovido un curso de capacitación en los dos últimos años, pero en la actualidad no se cuenta con un plan de capacitación para el profesorado.

## **Comparación de resultados**

En la actualidad no existe estudio sobre las necesidades de formación del docente del Colegio Célleri, por tal razón se considera la primera investigación aplicada a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de este centro educativo.

Las nuevas reformas educativas en el país, se proyectan para el cambio de una educación de calidad. Los organismos de control y evaluación del sistema educativo son los encargados de cumplir y hacer cumplir este objetivo.

El colegio Célleri cuenta con 7 de 36 docentes de bachillerato que no poseen títulos de tercer nivel, es decir siguiendo las normativas vigentes actuales, los mismos no podrían ejercer la profesión educativa, sin embargo existe la experiencia que han adquirido a través de su práctica docente, la misma que no abarca las exigencias del proceso educativo actual.

Este centro educativo no cuenta con profesionales que posean titulaciones académicas de cuarto nivel, no existe liderazgo educativo en los directivos del plantel, por tal razón no hay formación continua y permanente para los docentes de bachillerato por parte de la organización, actualmente existe un rector encargado que no ha sido nombrado mediante concurso para ocupar dicho puesto.

La aplicación de un nuevo bachillerato en el país abre perspectivas de superación y conocimiento absoluto para los formadores, tutores que deben desarrollar continuamente su formación para ofertar una mejor educación, una educación constructivista.

Este estudio también obtuvo resultados de factores que imposibilitan la formación del docente. La mayoría de los tutores afirman que no existe tiempo para su formación profesional, sin embargo están conscientes de que les gustaría formarse para la nueva educación, muchos de ellos en temas educativos y otros en temas de su especialidad, cabe recalcar que existe el 30% de docentes con otras profesiones diferentes a la educativa.

En cuanto a la tarea educativa, los tutores han adquirido su práctica profesional a través de la experiencia, pero este centro educativo denota una pedagogía retrograda y caduca en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es decir no existe la aplicación de las TIC en procesos formativos para el educando.

La mayoría de docentes realiza su planificación de forma manual, mediante el uso de cuadernos es decir no utilizan la tecnología para su labor profesional.

Existe entropía comunicacional entre docentes y educandos por falta de recursos de enseñanza innovadores en el salón de clases. El educando se trata de formar sin sentido.

El Colegio Célleri emplea el Modelo pedagógico tradicional en el proceso educativo, docente transmisor de conocimientos. Lo que origina escasez de calidad educativa, bajo rendimiento académico y desinterés del educando por su formación.

## **CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE**

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

Mediante la investigación aplicada al centro educativo “Dr. Luis Célleri Avilés”, se determina que los docentes de bachillerato poseen una trayectoria académica lograda a base de su experiencia, apartada de una formación continua y permanente, esquematizando una pedagogía sin uso de las TIC de la información para los educandos del establecimiento.

Por tal razón, a estas dificultades presentadas se responde con el siguiente curso de formación para la formación del docente:

*INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION*

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

Obedeciendo a los resultados de esta investigación, el 88.9% de docentes prefieren las capacitaciones los fines de semana, con el fin de no interrumpir su semana laboral. Por tal razón el curso de formación *INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION* para los docentes del bachillerato de esta institución educativa se realizará en forma SEMIPRESENCIAL.

#### **4.3 Objetivos**

##### **Objetivo General**

Fomentar la innovación de las prácticas pedagógicas de los docentes de bachillerato del Colegio Célleri, mediante el uso de las TIC de la información, en el contexto educativo, facilitando el proceso de enseñanza – aprendizaje para el educando.

##### **Objetivos Específicos**

Diseñar actividades de aprendizaje que promueva el desarrollo de habilidades en el manejo de las TIC de la información en los docentes de bachillerato.

Manejar herramientas tecnológicas que permitan la interacción entre el docente y el educando en el proceso educativo actual.

#### **4.4 Dirigido a:**

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

Según la Tabla N° 11, referente a los años de servicio docente del cuestionario aplicado a este centro educativo determina que el 80.55% de docentes poseen de 6 años en adelante respecto al nivel de experiencia en la práctica docente, de tal forma que se ubican en el NIVEL TRES, permitiendo desarrollar aspectos personalizados en el diseño de material didáctico con el fin de mejorar el proceso educativo con los educandos.

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

Según Münch & Otros (2010) determina que un centro educativo debe poseer los siguientes recursos:

Financieros

Materiales

Capital Humano

Tecnológicos

Para la implementación de este curso de formación el Colegio “Dr. Luis Céleri Avilés”, debe poseer los siguientes recursos:

##### **Recursos Materiales**

Laboratorio de Informática (mínimo 30 computadoras)

##### **Recursos Tecnológicos**

Un proyector

Paquete Utilitario Office 2010

Aplicación informática Ulead 11.0

Conexión a Internet

## **4.5 Breve descripción del curso**

### **4.5.1 Contenidos del curso**

Curso de formación: *INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION*

#### **Módulo I**

##### **1. Alfabetización Digital**

- 1.1. Alfabetización audiovisual, Alfabetización Tecnológica y Alfabetización Informacional.
- 1.2. Visión de la alfabetización digital.
- 1.3. Alfabetización digital en centros educativos.
- 1.4. TIC de la información.
- 1.5. TIC en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- 1.6. Aplicaciones ofimáticas aplicadas a la tarea educativa
  - 1.6.1. Microsoft Office Word 2010
    - 1.6.1.1. Interfaz gráfica de la ventana de WORD 2010
    - 1.6.1.2. Abrir, Guardar y Crear documentos.
    - 1.6.1.3. Selección y Edición de textos (Mover, Copiar y Pegar textos).
    - 1.6.1.4. Formato de texto.- Tipo, tamaño, estilos, color de textos.
    - 1.6.1.5. Alineaciones de texto.- Alinear a la izquierda, alinear a la derecha, justificar y centrar.
    - 1.6.1.6. Bordes y Sombreados.
    - 1.6.1.7. Tablas.- Insertar, eliminar y dibujar tablas, configuraciones.
    - 1.6.1.8. Insertar Imágenes.- Prediseñadas y Desde Archivo.
    - 1.6.1.9. Formas.- formato de formas.
    - 1.6.1.10. Smart Art.
    - 1.6.1.11. Word Art.
    - 1.6.1.12. Encabezado y Pie de página.
    - 1.6.1.13. Configuraciones de página
    - 1.6.1.14. Impresión de documentos.

## 1.6.2. Microsoft Office Excel 2010

- 1.6.2.1. Interfaz gráfica de la ventana de Excel 2010
- 1.6.2.2. Abrir, Guardar y Crear libros
- 1.6.2.3. Insertar y Eliminar hojas de cálculo.
- 1.6.2.4. Operaciones con filas, columnas, celdas.- Insertar, desplazar, eliminar filas, columnas y celdas
- 1.6.2.5. Selección de celdas.
- 1.6.2.6. Formato de celdas
- 1.6.2.7. Formulas.- Operaciones Básicas, suma, resta, multiplicación, división y porcentaje.
- 1.6.2.8. Funciones.- Suma, promedio, max, min, contar.si, sumar.si
- 1.6.2.9. Función Lógica.- SI
- 1.6.2.10. Gráficos Estadísticos.
- 1.6.2.11. Configuraciones de página
- 1.6.2.12. Impresión de libros

### **Alfabetización audiovisual**

La alfabetización audiovisual, según Gutiérrez & Otros (2012) tiene la finalidad de “formar al alumnado como sujeto con capacidad para analizar y producir textos audiovisuales, así como para prepararlo para el consumo crítico de los productos de los medios de masas como el cine, la televisión o la publicidad. Se considera la imagen y sus distintas formas expresivas como un lenguaje con sus propios elementos y sintaxis” (p. 25).

### **Alfabetización tecnológica o digital**

Este curso de formación empieza con un enfoque teórico basado en la alfabetización digital, recalando su importancia en el proceso educativo. Para aquello se muestra algunos aportes personales y de otras autorías que facilitan la comprensión de este capítulo.

Actualmente la cultura educacional en el medio, reclama la necesidad de que se incorporen nuevas alfabetizaciones en el sistema educativo.

Alfabetizaciones centradas en la adquisición de conocimientos tecnológicos, recursos informáticos que faciliten el desarrollo de habilidades de búsqueda y selección de la información.

Según Gutiérrez & Otros (2012) determinan que la alfabetización digital debe ser un aprendizaje múltiple en las distintas maneras de comunicación, como por ejemplo, audiovisuales, sonoras, hipertextuales, mediante el uso de diferentes tecnologías de la información.

Las TIC facilitan la comprensión de interacción entre docentes y educandos, logrando una eficiencia y eficacia en el proceso educativo. Por tal razón este módulo permitirá al docente adquirir los siguientes conocimientos:

Poseer un esquema práctico de la alfabetización digital para emprenderla y proyectarla en el aula de clases.

Obtener conocimientos de las Tic de la información y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Manipular aplicaciones informáticas para la práctica docente por medio de Utilitarios básicos que le permitan procesar información y almacenarla e incorporarla al salón de clases.

Utilizar aplicaciones ofimáticas que le permitan plasmar sus planificaciones, utilizándolas como un recurso tecnológico altamente calificado.

En definitiva la alfabetización digital focaliza la adquisición de dominios y destrezas, basadas en el uso de la información y comunicación, identificando los mayores retos y dificultades en las competencias y habilidades para el uso de las TIC con fines inteligentes, de tal forma que permita al educando transformar la información en conocimiento.

Una vez definida la alfabetización digital y la aplicación de las mismas en los centros educativos se procede a explicar las TIC de la información y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El uso de las nuevas tecnologías plasma una tendencia innovadora en el proceso educativo, determina ventajas como la innovación en la práctica docente para la mejor adquisición de conocimientos en el salón de clases. Además desarrolla recursos de aprendizaje.

La aplicación de herramientas ofimáticas abre posibilidades a la innovación pedagógica de tal forma que se explica el uso de los utilitarios Microsoft Word 2010 y Microsoft Excel 2010.

### **Alfabetización Informacional**

Según Gutiérrez & Otros (2012) determina que el origen de la alfabetización informacional “procede de los ambientes bibliotecarios. Surge como respuesta a la complejidad del acceso a las nuevas fuentes bibliográficas distribuidas en bases de datos digitales. Se pretende desarrollar las competencias y habilidades para saber buscar información en función de un propósito dado, localizarla, seleccionarla, analizarla y reconstruirla” (p. 25).

### **Visión de la alfabetización digital**

*Como necesidad de un ciudadano*

La formación integral de un usuario requiere el dominio de tecnologías para ejercer sus derechos cívicos.

Uso intelectual de y ético de la tecnología.

Desarrollo de aspectos cognitivos, emocionales, actitudinales y axiológicos.

La alfabetización digital se forja como un derecho individual, como una necesidad para el progreso y para evitar la desigualdad social.

*Como demanda de la economía*

Se alfabetiza a los empleados para que enfrente las nuevas plazas de trabajo de la economía globalizada.

Formación de consumidores para el uso de nuevos productos digitales.

La alfabetización digital se forja como condición para la competitividad y crecimiento económico.

## **Alfabetización digital en centros educativos**

Gutiérrez & Otros (2012) establecen que los cambios en educación se realizan de forma acelerada y “tanto docentes como los estudiantes son conscientes de que la escuela no puede seguir dando la espalda a las nuevas formas culturales, de comunicación, de difusión y acceso a la información que generan las tecnologías digitales. Esto implicará reformular no solo el currículo escolar, sino también las concepciones y prácticas de alfabetización desarrolladas en los centros y aulas” (p. 33).

En la actualidad se propone en los centros de formación el uso apropiado de la tecnología tanto para el docente y educando, se proyecta diferentes modos de comunicación para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje en el salón de clases.

## **TIC de la información**

Las tecnologías de la información y comunicación son herramientas indispensables y necesarias para enfrentar a la sociedad actual. Su aplicación en la educación las convierte en base primordial para el desarrollo profesional de los docentes, sea en su formación inicial o en el desarrollo de sus prácticas y habilidades pedagógicas.

## **TIC en el proceso de enseñanza – aprendizaje**

Ministerio de Educación de España (2010) establece que la integración de las TIC en los procesos formativos necesita de cuatro tipos de cambios para lograr la innovación en el proceso de educación:

Cambios en los docentes.

Cambios en los educandos.

Cambios metodológicos.

Cambios institucionales.

Calvo (2005) se refiere al uso de las nuevas tecnologías como una tendencia innovadora en el proceso de enseñanza – aprendizaje, la innovación apunta a la formación tanto del docente como del educando y su contexto. Determina además ciertas ventajas de las TIC en los procesos formativos:

Innovación en la práctica docente, el uso de recursos informáticos favorece la transformación de la práctica docente, mejorando los modelos de transmisión y comunicación en la adquisición de conocimientos.

Mejoramiento en la organización, cambios en las actividades administrativas y formativas tanto de la institución, docentes y formadores en general.

Recursos de aprendizaje, el uso de herramientas informáticas como medios de aprendizaje originan posibilidades de intercambio de experiencias tanto internas como externas, que le sirven a los formadores y a los educandos. Por ejemplo la virtualidad informática.

Martínez & Prendes (2007) se refieren a que los docentes en la actualidad deben poseer ciertos conocimientos tecnológicos que marcan su profesionalización de la enseñanza:

Conocimientos sobre comunicación mediante el uso de las TIC, que el docente tenga la capacidad para educar para la información y comunicación tecnológica.

Conocimientos de aplicación de las TIC en distintas áreas, formas diferentes de trabajar con los contenidos curriculares de las diferentes disciplinas.

Conocimientos didácticos sobre el uso de las TIC, plasmar las habituales metodologías del aula a recursos tecnológicos que respondan a la buena gestión y organización de la institución.

Conocimientos teóricos – prácticos en los procesos de enseñanza – aprendizaje con las TIC.

Dominio en el uso de las TIC para una formación permanente.

Por lo tanto en la aplicación de las TIC en la educación, se hace necesaria una formación no solo técnica, sino también pedagógica. Se acompaña la accesibilidad a dichos recursos con

la utilización pedagógica de los mismos. Entonces se incorpora a una educación que utiliza las TIC en su metodología de enseñanza y aprendizaje.

En nuestro país el uso de las TIC en la educación facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje, estableciendo una mejor comunicación entre docente y educando. El nuevo modelo educativo establece que el docente sea un facilitador, un asesor en el proceso de enseñanza, para aquello es necesario la capacitación en el uso de las tecnologías de la información para los mismos.

### **Aplicaciones ofimáticas aplicadas a la tarea educativa**

En la actualidad existen diversas aplicaciones informáticas que facilitan los procesos de educación mejorando la práctica docente por medio de la innovación pedagógica. Herramientas como procesadores de textos, hojas de cálculo, diseñador de presentaciones, editor de videos, que permiten el uso y la incorporación de pizarras digitales en salón de clases, también utilizadas como recurso para la tarea educativa del docente.

Ejemplo de aplicaciones ofimáticas y de edición de videos:

Microsoft Word 2010

Microsoft Excel 2010

Microsoft Power Point 2010

Microsoft Ulead

Open Office Org

Movie Marker

Etc.

## Microsoft Word 2010

### *Abrir, guardar y crear documentos*

#### *Abrir documentos*

Ingresa al utilitario Word 2010 y presione las teclas Control + A o haga clic en el botón



Clic en el documento que desea abrir.

Clic en el botón abrir que se encuentra en la parte inferior del cuadro de diálogo.

#### *Guardar documentos*

Presione las teclas Control + G o haga clic en el botón



Ingrese el nombre del archivo.

Clic en el botón guardar que se encuentra en la parte inferior del cuadro de diálogo.

#### *Crear documentos*

Presione las teclas Control + U o haga clic en el botón



#### *Selección de Textos*

Para seleccionar todo el texto del documento se utiliza la combinación de teclas Control + E.

Si desea seleccionar algo específico utilice el mouse dando un clic en el inicio de la selección y mantenga presionado el clic hasta lograr la selección que desea.

### *Mover Texto*

Seleccione el texto.

Presione teclas Control + X.

Haga clic en el lugar donde desea mover el texto.

Presione teclas Control + V

### *Copiar y Pegar Texto*

Seleccione el texto.

Presione teclas Control + C.

Haga clic en el lugar donde desea copiar el texto.

Presione teclas Control + V

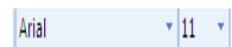
### *Formato para el texto*

Tipo y tamaño de fuente

Seleccione el texto.

Haga clic en la casilla Inicio que se encuentra en la parte superior de la ventana.

Clic en los botones correspondientes para cambiar el tipo y tamaño de fuente



### *Estilos de fuente*

Seleccione el texto.

Para activar y desactivar los estilos de fuentes haga clic en el botón Negrita **N** o presione las teclas Control + N; clic en el botón Cursiva *K* o presione las teclas Control + K; clic en el botón Subrayado S o presione teclas Control + S.

### *Alineaciones de texto*

Seleccione el texto.

Para activar y desactivar las alineaciones de un texto haga clic en el botón Alinear a la izquierda  o presione las teclas Control + Q; clic en el botón Centrar  o presione las teclas Control + T; clic en el botón Alinear a la derecha  o presione teclas Control + D; clic en el botón Justificar  presione teclas Control + J.

### *Bordes y Sombreados*

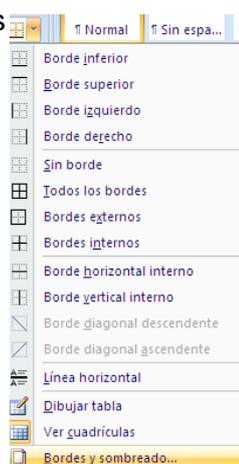
Haga clic en el botón bordes y sombreados

Clic en la casilla borde de página.

Clic en la pestaña arte

Elige un estilo de borde y clic en el botón

Aceptar



### *Insertar Tablas*

Haga clic en la casilla Insertar.

Clic en el botón tabla.

Sombree el número de filas y columnas que posee la tabla.

Una vez insertada la tabla puede realizar modificaciones dando un clic en la casilla presentación (insertar/eliminar filas y columnas, combinar y dividir celdas, etc.)



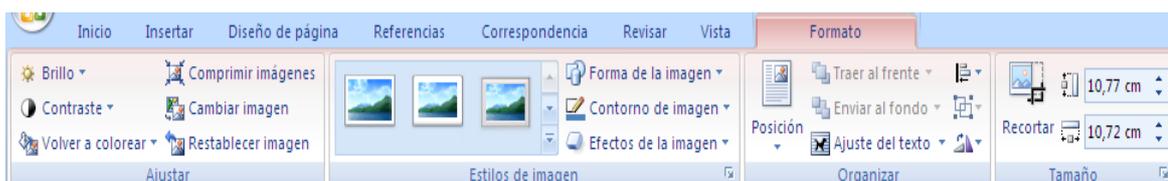
### *Insertar imágenes prediseñadas y desde archivo*

Haga clic en la casilla Insertar.

Clic en el botón imagen/imágenes prediseñadas.

Clic sobre la imagen que desea.

Una vez insertada la imagen puede realizar modificaciones dando un clic en la casilla formato.



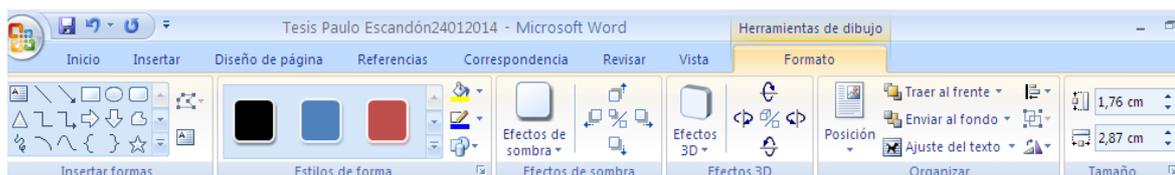
### *Insertar formas*

Haga clic en la casilla Insertar.

Clic en el botón formas.

Clic sobre la forma que desea, se ubica en el documento da un clic y mantiene presionado el mouse hasta conseguir la forma que desea.

Una vez dibujada la forma puede realizar modificaciones dando un clic en la casilla formato.



### *Insertar smart art*

Haga clic en la casilla Insertar.

Clic en el botón smart art.

Clic sobre el grafico que desea.

Clic en el botón aceptar y procede a ingresar la información.

Una vez insertado el grafico puede realizar modificaciones dando un clic en la casilla diseño.



### *Insertar Word art*

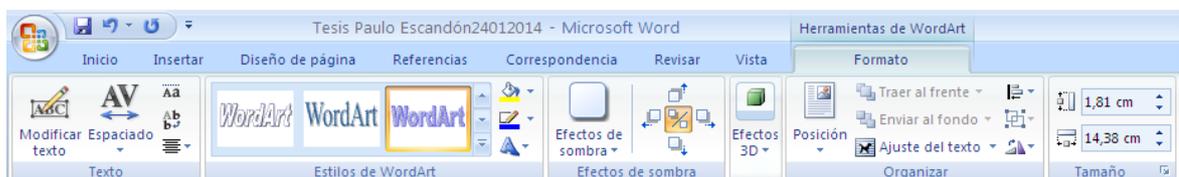
Haga clic en la casilla Insertar.

Clic en el botón word art.

Clic sobre el estilo de texto artístico que desea.

Procede a ingresar la información.

Una vez insertado el texto artístico puede realizar modificaciones dando un clic en la casilla formato.



## Microsoft Excel 2010

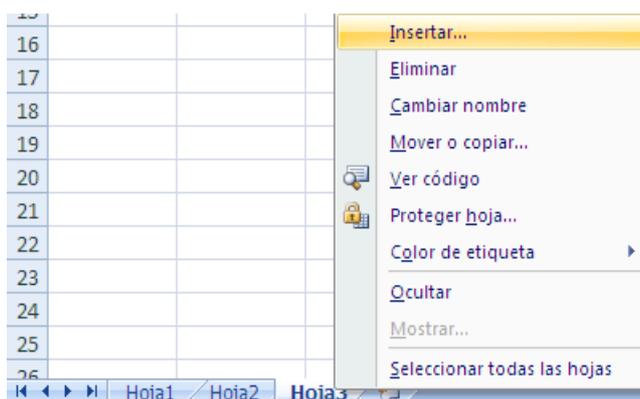
Es una aplicación que genera archivos mediante hojas de cálculo que organizan la información de tal forma que realiza operaciones con números en una cuadrícula.

Incorpora en sus herramientas manejo de información estadística, que ofrece al docente

### *Insertar y eliminar hojas de cálculo*

Haga clic derecho en la etiqueta que muestra el nombre de la hoja de cálculo.

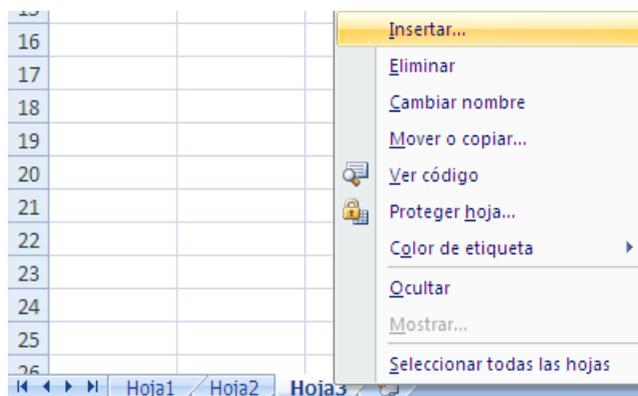
Elige opción Insertar/eliminar



### *Cambiar nombre a la hoja de cálculo*

Haga clic derecho en la etiqueta que muestra el nombre de la hoja de cálculo.

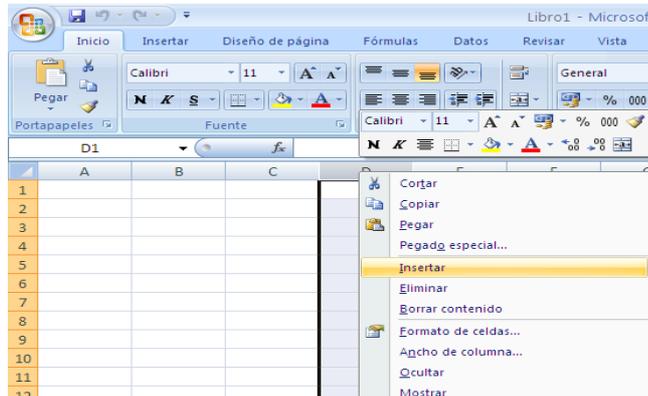
Elige opción Cambiar nombre



### *Insertar/eliminar filas y columnas*

Haga clic derecho sobre el nombre de la columna o el nombre de la fila.

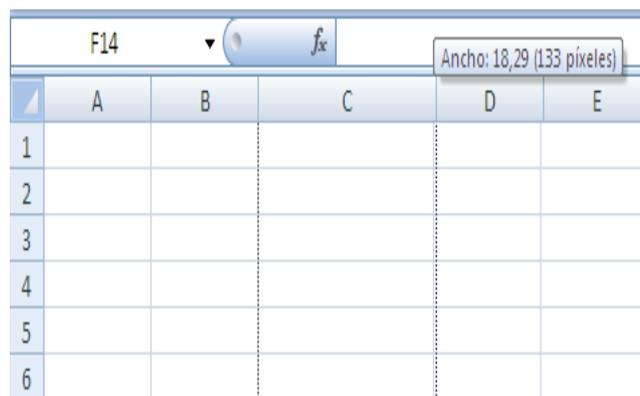
Elige opción insertar/eliminar



### *Tamaño de filas y columnas*

#### *Tamaño individual de fila/columna*

Haga clic sobre la línea de división que existe entre los nombres de la fila/columna y arrastre hasta conseguir el tamaño que desea, tal como lo muestra la figura.



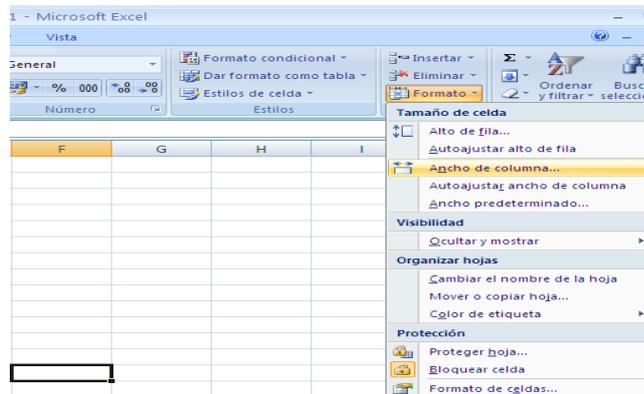
## Tamaño general de fila/columna

Alto de fila y ancho de columna

Seleccione las columnas o filas que desea.

Clic en el botón formato y elige opción Ancho de columna/ alto de fila.

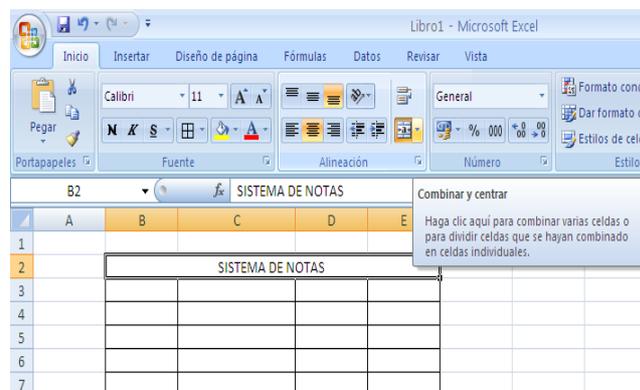
Ingresa el tamaño, clic en botón aceptar.



## Combinar celdas

Seleccione las celdas que desea combinar.

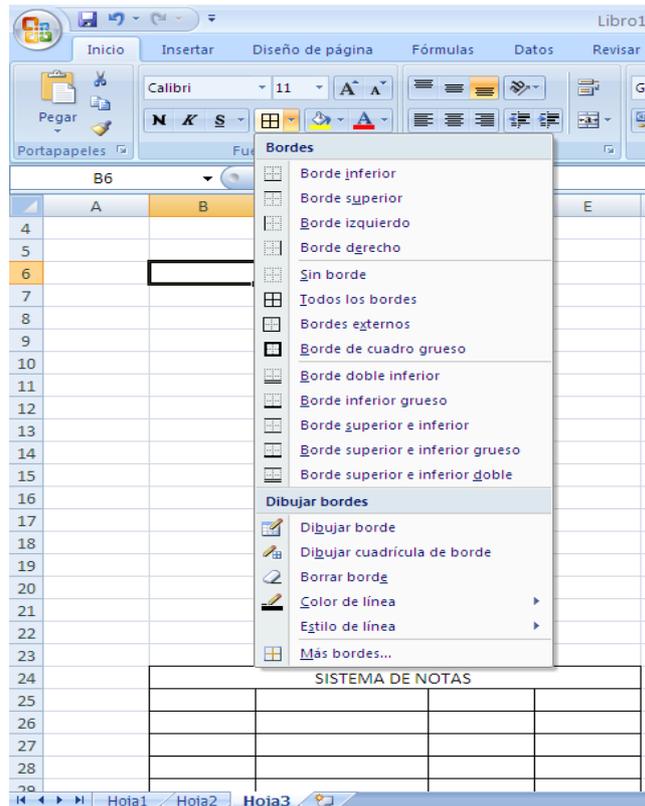
Clic en el botón combinar y centrar tal como lo muestra la figura.



## Bordes de celdas

Seleccione las celdas.

Clic en el botón bordes y elige la opción que desea.



## Fórmulas y Funciones

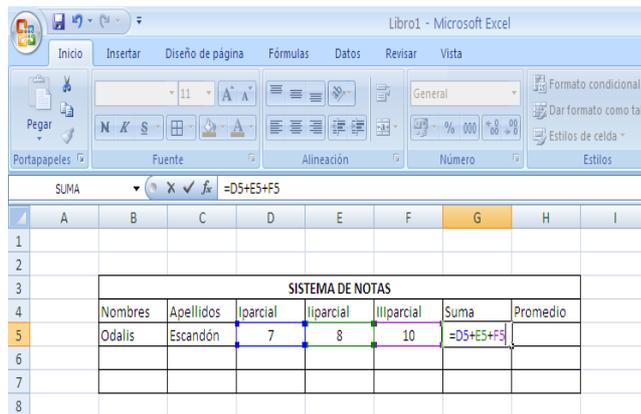
La fórmula y la función se ingresa en la celda donde desea presentar los resultados.

### Características de formulas

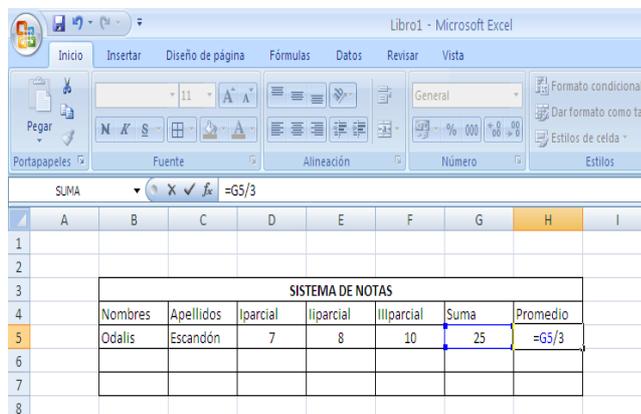
Toda fórmula inicia con el signo igual.

Referencia de celdas (Nombres de celdas: A5 .....G8)

## Operadores Aritméticos (+ suma, - resta, \* multiplicación, /división, % porcentaje etc.)



SISTEMA DE NOTAS						
Nombres	Apellidos	Iparcial	IIparcial	IIIparcial	Suma	Promedio
Odalis	Escandón	7	8	10	=D5+E5+F5	



SISTEMA DE NOTAS						
Nombres	Apellidos	Iparcial	IIparcial	IIIparcial	Suma	Promedio
Odalis	Escandón	7	8	10	25	=G5/3

### Características de funciones

Toda función inicia con el signo igual.

Nombres de las funciones:

Suma.- suma una lista de valores que poseen números.

Promedio.- calcula el promedio de una lista de valores.

Max.- muestra el valor máximo de una lista de valores.

Min.- calcula el valor mínimo de una lista de valores.

Contar.- cuanta celdas que poseen números.

Contar.si.- cuanta celdas que poseen números según una condición.

Sumar.si.- suma una lista de valores según una condición.

Si.- función lógica, establece condiciones obteniendo respuestas por verdad y por falso.

### *Sintaxis de las funciones*

=suma(rango)

=suma(a1:a10)

=promedio(rango)

=promedio(a1:a10)

=max(rango)

=max(a1:a10)

=min(rango)

=min(a1:a10)

=contar(rango)

=contar(a1:a10)

=contar.si(rango;"condición")

=contar.si(a1:a10;"<10")

=sumar.si(rango;"condición")

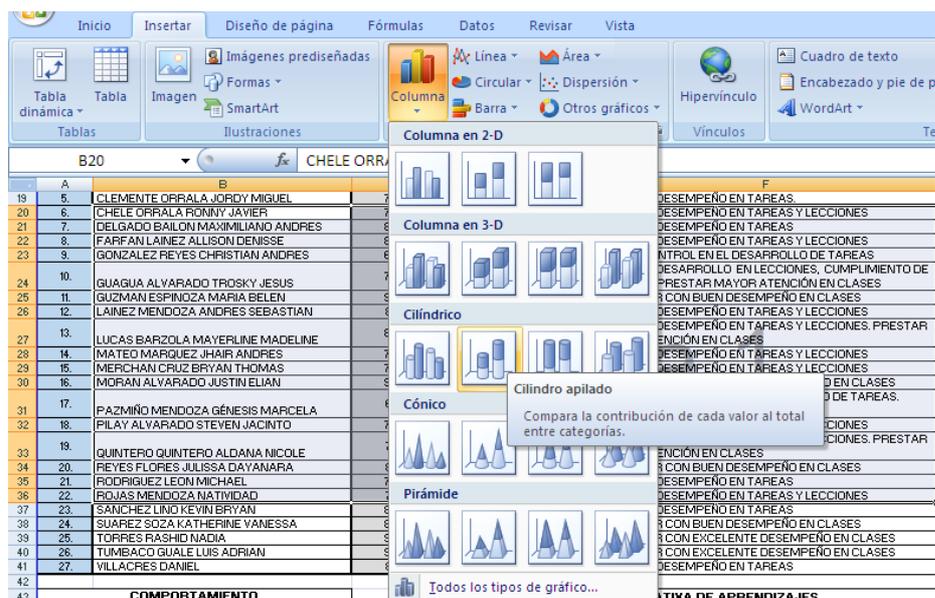
=sumar.si(a1:a10;"<10")

### *Insertar gráficos estadísticos*

Seleccione la información que desea presentar en forma grafica estadística.

Haga clic en casilla insertar.

Clic en botón grafico, puede elegir el tipo de gráfico que desea (Columnas, barras, circular etc.)



## Módulo II

### 2. Material didáctico multimedia

2.1. Comunicación multimedia.- medios visuales y audiovisuales

2.2. Educación con multimedia

2.3. Innovación Pedagógica

2.4. Pizarras Digitales

2.5. Aplicaciones multimedia aplicadas a la tarea educativa

2.5.1. Microsoft Office Power Point 2010

2.5.1.1. Interfaz gráfica de la ventana de Power Point 2010

2.5.1.2. Abrir, Guardar y Crear Presentaciones

2.5.1.3. Operaciones con diapositivas

2.5.1.4. Crear presentaciones.- en blanco, mediante plantillas utilizando el asistente.

2.5.1.5. Películas.- De la galería multimedia y de archivo

2.5.1.6. Sonidos.- De la galería multimedia y de archivo

2.5.1.7. Diseños de dispositivas.- Temas, colores, fuentes y efectos.

2.5.1.8. Animaciones.- Transición a la diapositiva

2.5.1.9. Animaciones.- Personalizar animación, entrada, énfasis, salida y trayectorias de desplazamiento.

2.5.1.10. Configuraciones de página

- 2.5.1.11. Impresión de diapositivas
- 2.5.2. Ulead Video Studio 11
  - 2.5.2.1. Interfaz gráfica de la ventana de ULEAD11
  - 2.5.2.2. Creación de videos
  - 2.5.2.3. Importar videos
  - 2.5.2.4. Edición de texto en videos
  - 2.5.2.5. Edición de sonidos en videos
  - 2.5.2.6. Animaciones para elementos del video.- texto, autoforma, video
  - 2.5.2.7. Configuraciones de tiempo de reproducción
  - 2.5.2.8. Guardar videos en diferentes formatos
  - 2.5.2.9. Guardar videos en diferentes dispositivos multimedia

### **Material didáctico multimedia**

Este modulo busca la **integración de las TIC** para las diferentes funcionalidades de las tareas del docente. Utiliza la multimedia como un recurso fundamental para transformar la información y poder transmitirla de diferentes maneras, sean esta en formas, de imágenes, sonidos, videos, etc. Es aquí donde aparece la multimedia como una tecnología para el desarrollo de recursos didácticos para el docente.

### **Comunicación multimedia.- medios visuales y audiovisuales**

La comunicación multimedia se logra mediante el uso de diversos medios como imágenes, sonidos, fotos, textos en la transmisión de la información.

Según Segovia 2007 determina que los medios visuales y audiovisuales son considerados como “un conjunto de recursos y dispositivos que permiten crear, almacenar y reproducir simultáneamente textos, imágenes, gráficos, sonido, secuencias animadas, etc., utilizando como soporte básico el ordenador” (p. 3).

## **Educación con multimedia**

En el ámbito educativo la multimedia proporciona una alta interactividad entre el educando, docente y ordenador, en el constante intercambio de la información eliminando de esta forma la comunicación lineal con el uso de medios didácticos tradicionales.

La multimedia permite un aprendizaje constructivista, en el cual los educandos van construyendo su propio conocimiento.

Actualmente existe una diversidad de programas, medios y dispositivos multimedia para la tarea educativa, que desarrollan habilidades metacognitivas en el procesamiento de la información. Por ejemplo: enciclopedias generales, aplicaciones informáticas asistidas por ordenador, CD interactivos temáticos,

## **Innovación Pedagógica**

Moschen (2005) determina que la innovación educativa “es el resultado de un proceso de búsqueda, promovido intencionalmente desde la gestión institucional; está ligada a tensiones internas que inciden en la construcción de la identidad y en el ejercicio de la autonomía, abarca la totalidad de los factores intervinientes en el hecho educativo, y aporta soluciones pertinentes, específicas, novedosas y superadoras frente a necesidades y problemáticas reales” (p. 17).

La innovación pedagógica está formada por un conjunto de estrategias, ideas o procesos que provocan cambios en las prácticas educativas actuales, desarrollando un modelo en los procesos de enseñanza aprendizaje, con las siguientes características:

Formar a los educandos de tal forma que desarrollen las competencias y habilidades para utilizar con ética la información proporcionada por el Internet.

Estimular en los discentes la búsqueda de nueva información a través de la tecnología.

Organización de actividades y tareas para los educandos que impliquen el uso de la tecnología.

## **Pizarras Digitales**

El uso de la pizarra digital en el salón de clases impulsa la innovación pedagógica en todos los niveles educativos y enmarca la comprensión de las mejoras en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Vega (2010) considera los siguientes elementos para la aplicación de pizarras digitales:

Un ordenador

Un video – proyector

Software amigable

Una pizarra digital nace del uso de un ordenador y un proyector, mediante el uso de las TIC de la información se logra plasmar y transmitir información que el educando pueda asimilarla y convertirla en conocimiento.

Al implementar la pizarra digital en el salón de clase y haber recibido una formación didáctico-tecnológica adecuada, el profesorado incrementa de manera significativa los instrumentos y recursos a su alcance para desarrollar variadas prácticas docentes considerando la actividad de los educandos.

Este módulo permitirá al docente adquirir los siguientes conocimientos:

Crear una fuente de información multimedia e interactiva que le permita interactuar con el educando en el aula de clases.

Lograr mayor participación por parte de los educandos.

Lograr mayor comprensión de contenidos.

Se expone el utilitario ofimático Power Point y la aplicación Ulead, las mismas que servirán para la implementación y desarrollo de pizarras digitales.

## Aplicaciones multimedia aplicadas a la tarea educativa

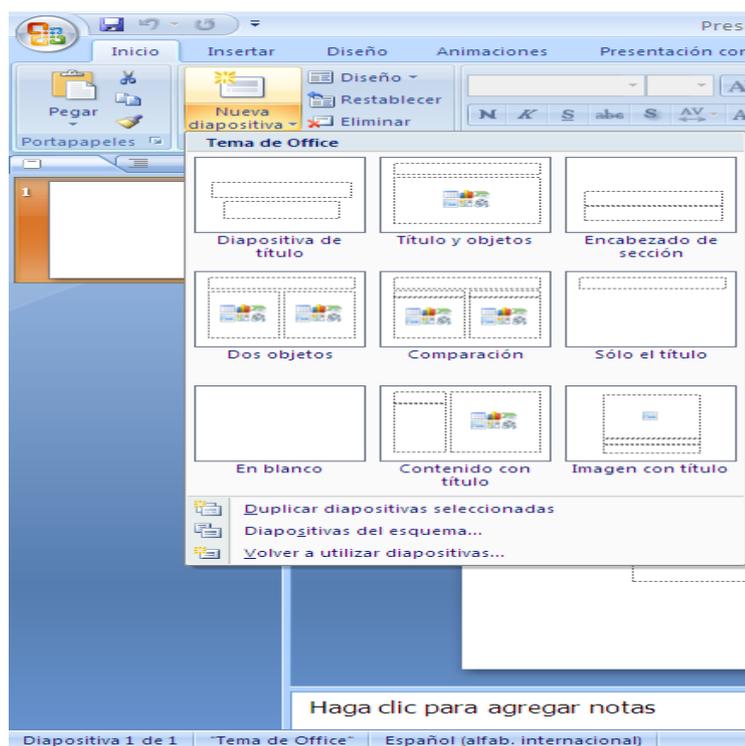
### Microsoft Power Point 2010

Aplicación utilitaria basada en diseñar presentaciones, por medio de graficas, ilustraciones con animaciones y sonidos. Sirve como material de apoyo para exposiciones de cualquier índole.

#### *Insertar diapositivas*

Haga clic en el botón Nueva diapositiva y elige el diseño de diapositiva que desea.

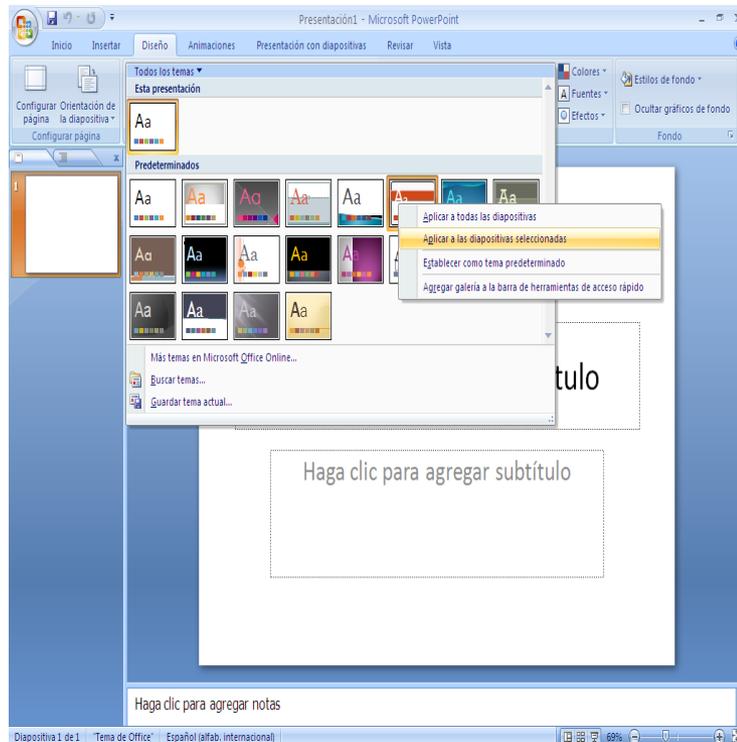
O también clic sobre la última diapositiva ingresada y presione la tecla enter (INTRO)



#### *Temas de diapositivas*

Haga clic en la casilla diseño que se encuentra en la parte superior y elige el tema que desea.

Si desea aplicar diferentes temas a una presentación, haga clic derecho sobre el tema que desea y elige opción aplicar a la diapositiva seleccionada



### *Sonido para la presentación*

Haga clic en la casilla insertar que se encuentra en la parte superior.

Clic en opción Sonido.

Puede elegir Sonido de archivo /sonido de la galería multimedia.

Aparece un cuadro de dialogo referente a la reproducción del sonido, puede elegir automáticamente o hacer clic con el mouse.

### *Película para la presentación*

Haga clic en la casilla insertar que se encuentra en la parte superior.

Clic en opción película.

Puede elegir Película de archivo /película de la galería multimedia.

Aparece un cuadro de dialogo referente a la reproducción de la película, puede elegir automáticamente o hacer clic con el mouse.

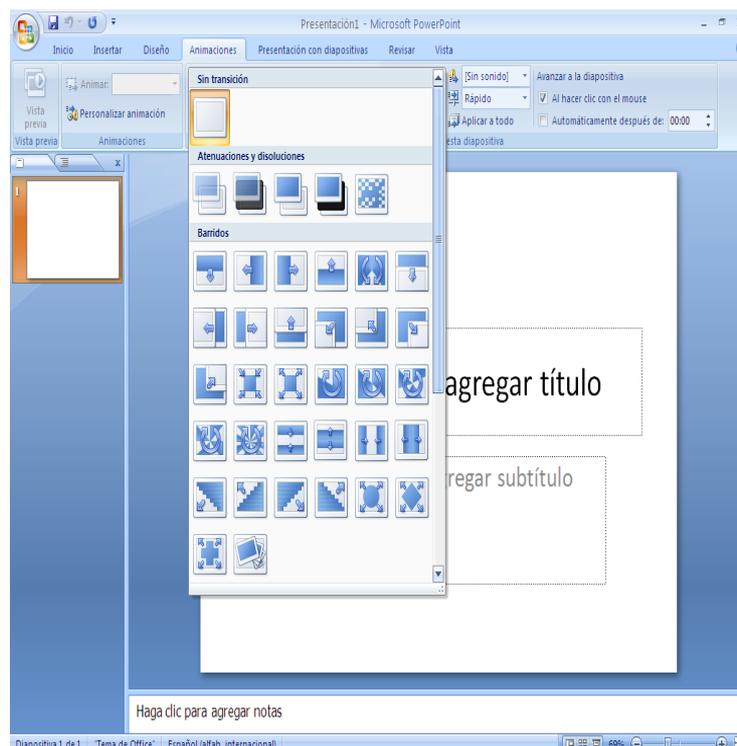
### *Animación para las diapositivas*

#### Transición de diapositivas

Es una animación que se aplica a la diapositiva.

Haga clic en casilla Animaciones.

Clic en la transición que desea.



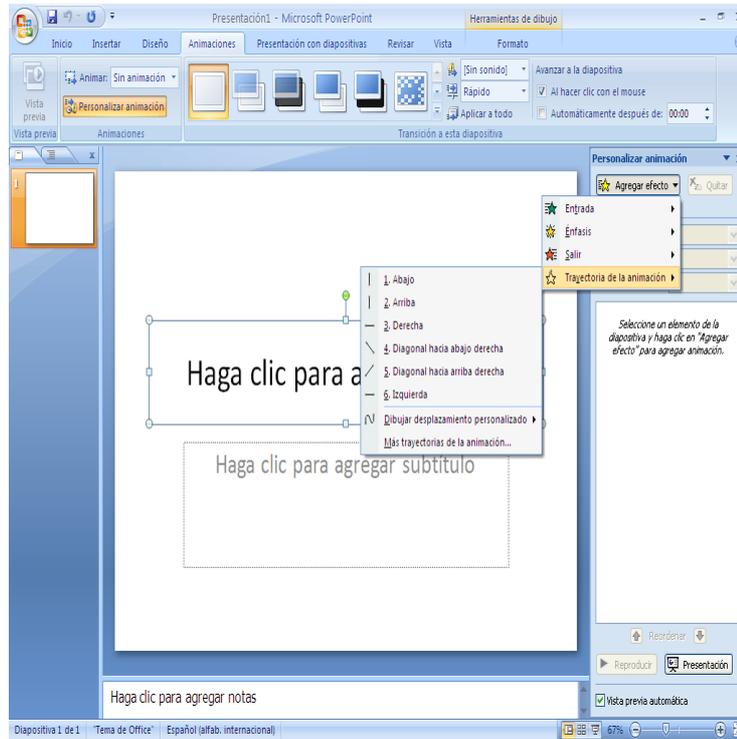
### *Animación para los objetos*

A diferencia de la transición esta es una animación que se aplica a cada uno de los objetos que se encuentran en las diapositivas.

Haga clic en casilla Animaciones.

Clic en el botón personalizar animación.

Puede elegir Animaciones de entrada, énfasis, salida y trayectorias diferentes.



## Microsoft Ulead

Esta aplicación permite la creación y edición de videos.

*Pasos para crear tu película*



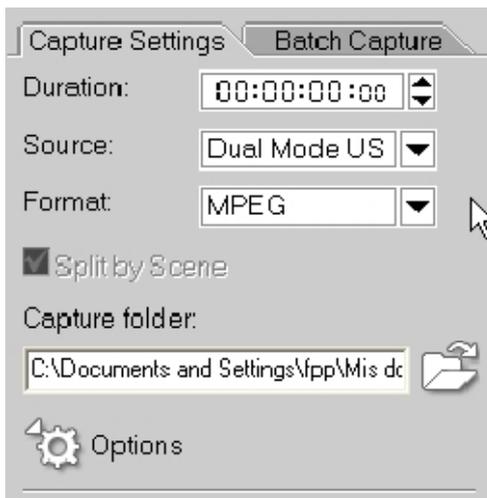
Cree un nuevo video: haga clic en Archivo y elige opción nuevo proyecto.

Para guardar un video: haga clic en Archivo y elige opción Guardar como.

## *Capturar videos*

Haga clic en Capturar que se encuentra en la parte superior de la ventana.

Seleccione el dispositivo externo de grabación en fuente de la solapa configuración de captura.



Haga clic en formato para elegir el formato avi, mpeg, dv, dvd, wmv.

Clic en Capturar video para empezar a grabar.

Presione el botón Detener captura para detener la grabación.

## *Edición de video*

Añada un elemento multimedia al montaje

Formas de visualización del montaje

Linea de tiempo

Pistas; Voz y Sonido

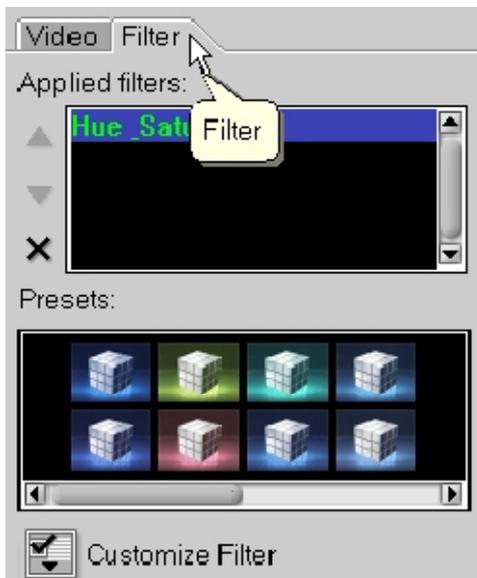
Recortar un clip de video en la línea de tiempo

### *Filtros de video*

Haga clic en editar.

Clic en filtro.

Aparecen todos los efectos disponibles. Haga clic sobre el que desea.



### *Efectos de Transición*

Haga clic en efecto

Elige la categoría de efectos 3D, build, clock, etc.

Elige el efecto que desea

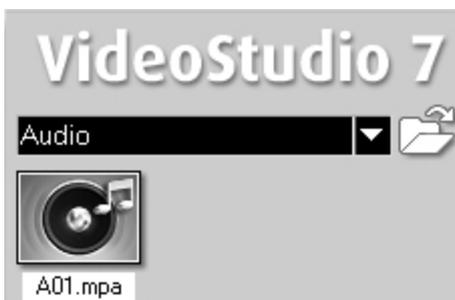


### *Audio para videos*

Haga clic en el botón Audio.

Clic en el botón de icono de carpeta abierta, seleccione el archivo y presione OK.

Haga clic sobre el sonido y arrastre hasta la capa de sonido de la línea de tiempo.



## **Módulo III**

### **3. Red mundial aplicada a la educación**

#### 3.1. Navegador de Internet

3.1.1. Aplicaciones de Navegación.- Internet Explorer, Mozilla Fire Fox.

3.1.2. Entornos de Búsqueda.- buscadores de información

3.1.3. Estrategias de búsqueda de información

3.2. Correo electrónico.- creación y manipulación de correos

3.3. Redes sociales.- Facebook, twitter

### 3.4. Bitácora Electrónica.

3.4.1. Crear y usar un blog

3.4.2. Insertar imágenes y videos en un blog

3.4.3. Adecuación a temas curriculares

### **Red mundial aplicada a la educación**

En la actualidad la red mundial del Internet es una fuente de información y recurso que se utiliza para el acompañamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. En este módulo el docente logrará lo siguiente:

Cambiar sus mecanismos y metodologías de trabajo en el aula de clases por medio de recursos que ofrece el internet, como la creación de bloggers, con suficiente información para poder compartir con el educando.

Fomentará comunicación electrónica mediante aplicación y usos de correos electrónicos.

Establecer relaciones interactivas con el educando mediante el uso de redes sociales.

Actualizar su base de conocimientos por medio de buscadores oportunos de información que fomenten la Investigación científica.

### *Navegador de Internet*

Un navegador web es una aplicación que permite acceder al contenido de foros, blogs, galerías fotográficas, etc. Proporciona información de todo el mundo a través de servidores web.

Entre los navegadores web más utilizados tenemos:

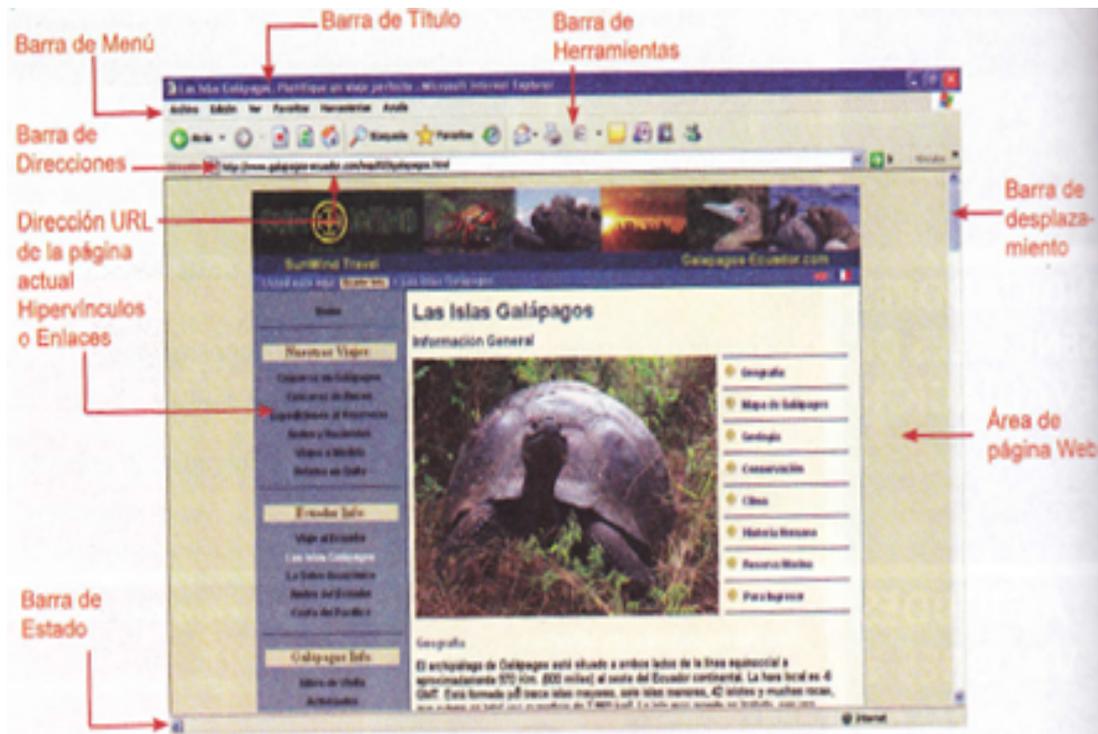
Internet Explorer

Mozilla Firefox

Chrome

Opera, etc.

Partes principales de un navegador



*Entornos de búsqueda.- buscadores de información*

*Buscador Web*

Es una página web que ofrece consultas de una base de datos relacionada con diferentes páginas con sus respectivos contenidos. Su parte principal es un recuadro de búsqueda donde se ubica una palabra clave del tema a consultar y ofrece una gama de respuestas por medio de enlaces.

*Ejemplos de buscadores web*

[www.yahoo.es](http://www.yahoo.es)

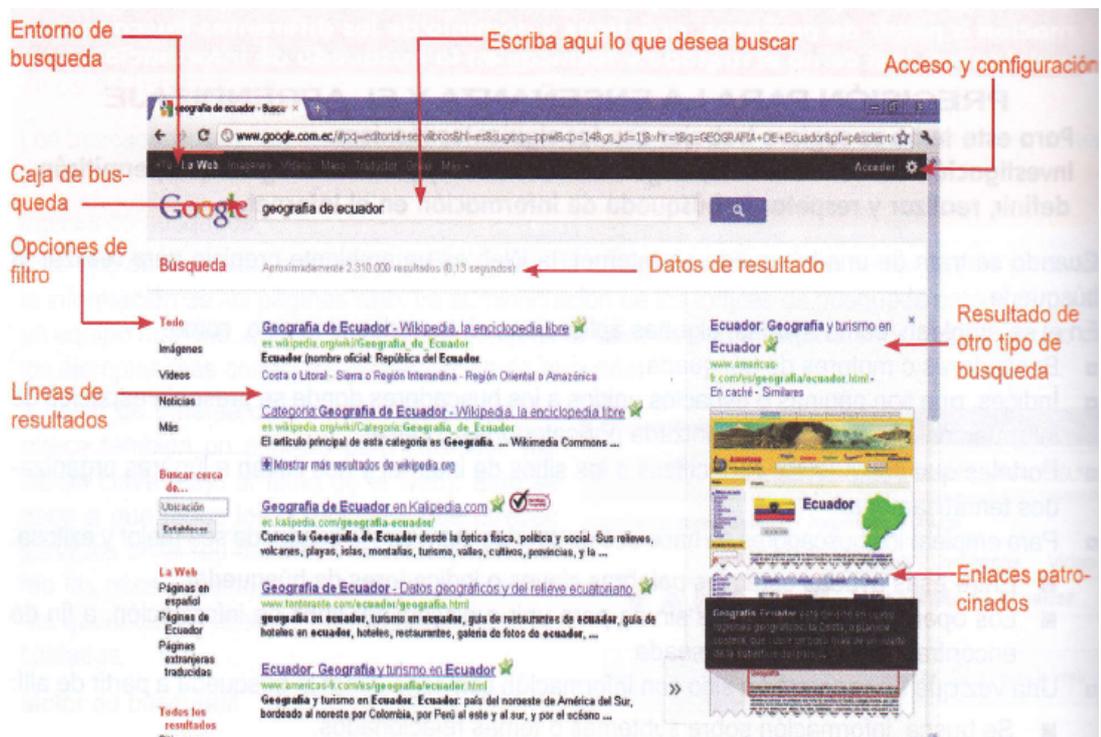
[www.google.com](http://www.google.com)

[www.books.google.com](http://www.books.google.com)

Etc.

### Estrategias de búsqueda

Reconocer cada una de las partes de la ventana de un navegador es importante para poder realizar cualquier búsqueda.



Utilizar comillas al buscar las frases o nombre.

Se puede utilizar el signo – para excluir palabras.

También se puede restringir la

Búsqueda buscando palabras clave adicionales.

## *Correo Electrónico*

Es un medio de comunicación que puede ser sin conexión a internet y con conexión a internet por medio de un portal o buscador que permite el servicio de e mail gratuito por ejemplo: [www.hotmail.com](http://www.hotmail.com).

### *Pasos para crear un correo electrónico*

Ingresa al buscador o portal en el que desea crear el correo. En este caso lo haremos en la dirección de [www.hotmail.com](http://www.hotmail.com).

Clic en la opción regístrate ahora.

Ingresa los datos correspondientes en el formulario que aparece:

Nombres y apellidos.

Dirección de correo electrónico.

Contraseña.

Sexo.

Fecha de nacimiento.

Elija pregunta de seguridad.

Dirección de correo electrónico alternativo.

Acepte los términos del contrato de licencia y posteriormente ingresa al correo.

Esto genera un usuario y una contraseña que deberá usar para ingresar al correo. (usuario: la dirección de correo electrónico).

## Redes Sociales

Es una interacción social entre personas originando un atractivo uso de la tecnología. En este modulo se recalca la importancia de las redes sociales en el proceso educativo, así como también el uso apropiado que puede hacer el docente y el educando.

### Registro de facebook o twitter



### Bitácora electrónica

Blog o bitácora es un sitio web que se actualiza periódicamente recopilando información de textos, artículos, videos, etc., dependiendo del uso de publicaciones.

En este capítulo se crea un blog con el perfil de cualquier docente, ingresando a la dirección [www.blogger.com](http://www.blogger.com), el formulario es similar al de correo electrónico, se publica información pertinente de una materia específica, ya sean textos de autores, videos relacionados, foros, etc.

**Talleres del curso de formación: *INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION***

**Módulo I.- alfabetización digital**

**Taller N° 1**

Transcriba el siguiente texto y aplique lo que indica la plantilla:

Tipo de fuente: Arial

Tamaño de Fuente: 11

(Alinear a la derecha y Negrita) **MEM- DIR –SBA-2013-008**

(Alinear a la derecha) La Libertad, 12 de Diciembre del 2013

**Señores**

**Profesores**

**Educación Básica Elemental, Media, Superior y Bachillerato**

**Ciudad.-** (Negrita)

(Centrar, Negrita y Subrayado) **EVALUACIONES DEL II PARCIAL - II QUIMESTRE**

Estimados Profesores:

(Justificar texto)

Nos dirigimos a ustedes para proveer instrucciones puntuales para la exitosa culminación de este parcial. Las evaluaciones escritas del II parcial se ejecutarán de la siguiente manera:

1. Se notificara al estudiante con la debida anticipación la fecha de la evaluación escrita y el o los temas con los que deben prepararse.
2. Se limitará a una carilla de la hoja.
3. Mantener en mente que esta evaluación debería medir los conocimientos en el o los temas más importantes del II parcial, de manera que les sirva como **indicador para repasar, reforzar y preparar a los alumnos para aprobar satisfactoriamente las evaluaciones quimestrales acumulativas.** (Negrita)

Atentamente,

**Ing. Paulo Escandón**

**Director Académico** (Negrita)

**Taller N° 2**

Inserte la siguiente tabla y aplique formato al texto.

<b>SECCION</b>	<b>FECHA DE INICIO</b> (Negrita y Centrar)	<b>FECHA LIMITE</b>
Básica Elemental y Media	Lunes 29/08/13	Viernes 9/09/13
Básica Superior y Bachillerato	Lunes 29/08/13	Lunes 12/09/13

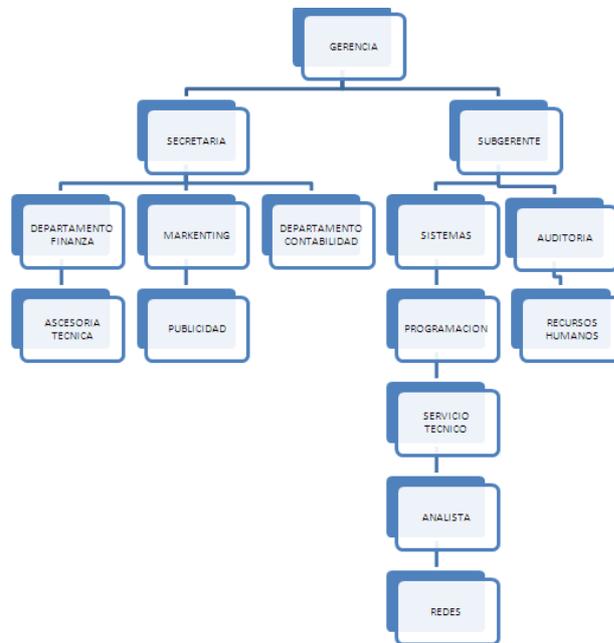
**Taller N° 3**

Inserte la siguiente tabla y aplique formato al texto como indica la plantilla.

<b>Centro de Estudio</b> (alineado Vertical) <b>de Computación</b>	<b>Diseño de Pantalla</b> (alineado Vertical)	(a) <b>Página 1 de 4</b> (dividir celda 1*2) <b>Fecha de Elaboración</b> (alineado Vertical) <b>11/Junio del 2008</b>
<b>Autor:</b> C EC (alineado abajo a la izquierda) <b>Desarrolladores:</b> Ingrid Tamayo	<b>Proyecto:</b> Crear Tabla Desde Archivo (alineado Vertical)	<b>Modulo Operacional</b> (alineado Vertical)
<b>Mantenimiento de Usuario</b> (alineado Vertical)	(b) <b>Objetivo de la Practica:</b> saber trabajar con las herramienta de tablas (Combinar celda) (alineado abajo en el centro)	
(b) <b>Diagrama de Proceso</b> (Combinar celda)		
I	P	O
(b) <b>Descripción de Proceso</b> (Combinar celda)		

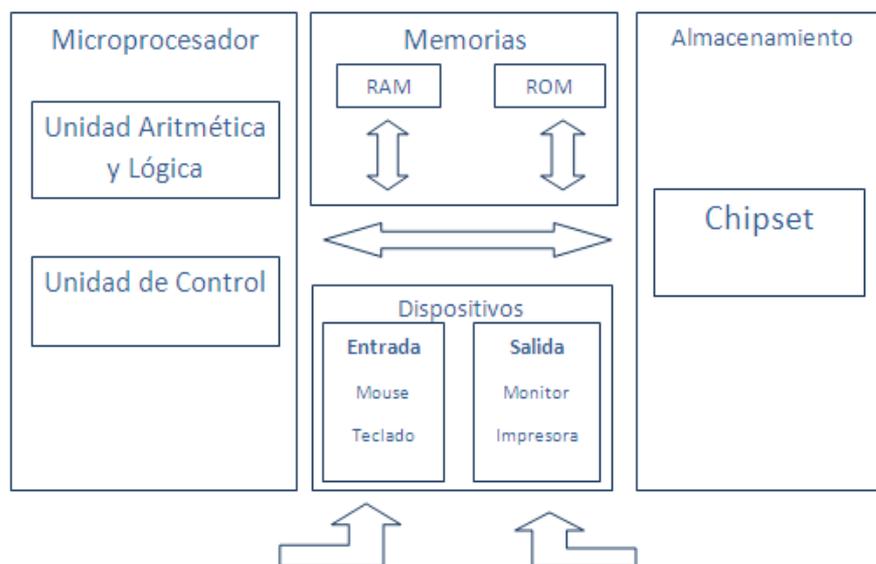
### Taller Nº 4

Diseñe el siguiente smart art (Organigrama)



### Taller Nº 5

Diseñe las siguientes autoformas



## Taller Nº 6

Realice el siguiente documento, e inserte las imágenes correspondientes.

### ¿QUE ES MICROSOFT WORD 2007?

Es la aplicación más utilizada en el mundo para procesar palabras. Se utiliza para crear documentos profesionales tales como:

Le ayuda a crear documentos profesionales más rápida y fácil mente

- ✓ Cartas
- ✓ Agendas
- ✓ Calendarios
- ✓ Resume
- ✓ Contratos
- ✓ Certificados
- ✓ Diagramas
- ✓ Tablas
- ✓ Invitaciones

No necesita invertir demasiado tiempo en dar formato a los documentos



## Taller Nº 7

Realice la siguiente estructura de un crucigrama utilizando bordes, cambiar tamaño de columnas.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		

## Taller Nº 8

Realice la papeleta de depósito utilizando bordes y cambiar tamaño de columnas.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	 <b>BANCO DEL PACIFICO</b> <span style="float: right;"><b>PAPELETA DE DEPOSITO</b></span>															
2																
3																
4	Cuenta No.												Fecha:			
5																
6													No	Valor		
7	Titular												Efectivo			
8													Cheques			
9													Total			
10	Depositante															
11																
12																

## Taller Nº 9

Realice el registro de calificaciones, utilice fórmulas.

NOMINA ESTUDIANTIL	Lengua y Literatura							
	TAI	AIC	AGC	LECCION	EVALUACION SUMATIVA	SUMATORIA (5 ELEMENTOS)	PROMEDIO	Cualitativa
ALFONZO MELO SUSY REYCHIEL	8,56	9,00	8,50	7,25	6,50	39,81	7,96	
ALVIA CORDOVA ANAVI DEL ROCIO	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	50,00	10,00	
AREVALO ROSADO STEVEN XAVIER	10,00	8,00	9,00	9,00	10,00	46,00	9,20	
CONSTANTE TOMALA JULIO WLADIMIR	9,90	8,00	9,00	9,50	9,50	45,90	9,18	
CORREA VEGA NICOLE ALEJANDRA	9,88	8,00	7,00	8,00	9,50	42,38	8,48	
CRUZ BAZAN VIVIANA CRISTINA	6,38	8,00	8,00	9,50	5,50	37,38	7,48	
CHIRIBOGA CATUTO KEVIN GABRIEL	9,50	10,00	9,00	9,00	8,00	45,50	9,10	
CHOEZ RODRIGUEZ JOSHUA ALBERTO	9,90	10,00	10,00	9,50	9,50	48,90	9,78	
DUQUE CUENCA RICHARD ANDRES	7,88	8,00	7,50	8,00	7,50	38,88	7,78	
GUERRERO QUEZADA DANNA JAVIERA	10,00	10,00	9,00	9,50	10,00	48,50	9,70	
IZQUIETA RAMOS LUIS ANTONIO	10,00	8,00	9,00	9,00	10,00	46,00	9,20	
JARA MATIAS JOSEPH JAIR	9,60	8,00	8,50	10,00	8,00	44,10	8,82	

## Taller N° 10

Realice el sistema de notas, utilice funciones.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	<b>Sistema de Notas</b>									
2	Código	Nombres	I PARCIAL	II PARCIAL	III PARCIAL	SUMA	PROMEDIO			
3	E001	Gloria Chele	7	8	5	20	6,67			
4	E002	Gilda López	2	10	2	14	4,67			
5	E003	Israel Choriguaya	10	5	3	18	6,00			
6	E004	Glorito Chele	4	5	7	16	5,33			
7	E005	Jairo Alvarado	8	9	10	27	9,00			
8	E006	César Mora	7	6	8	21	7,00			
9	E007	Paul Escobar	8	10	10	28	9,33			
10	<b>PROMEDIO GENERAL</b>								14,52380952	
11	<b>PROMEDIO MAXIMO</b>								19	
12	<b>PROMEDIO MINIMO</b>								11,33333333	
13	<b>CUANTAS NOTAS SON MENORES DE 18</b>							contar.si		
14	<b>CUANTAS NOTAS SON MAYORES E IGUALES A 17</b>							contar.si		
15	<b>CUANTO SUMAN LAS NOTAS IGUALES A 15</b>							sumar.si		
16	<b>CUANTO SUMAN LAS NOTAS MENORES E IGUALES A 18</b>							sumar.si		
17										

## Taller N° 11

Realice el siguiente ejercicio. La columna promedio parcial cualitativo debe ser calculado por medio de función SI, obedeciendo a la escala cualitativa de aprendizajes.

<b>ESCALA CUALITATIVA DE APRENDIZAJES</b>		
<b>SAR</b>	10	<b>SUPERA LOS APRENDIZAJES REQUERIDOS</b>
<b>DAR</b>	9	<b>DOMINA LOS APRENDIZAJES REQUERIDOS</b>
<b>APR</b>	7-8	<b>ALCANZA LOS APRENDIZAJES REQUERIDOS</b>
<b>PAAR</b>	5-6	<b>ESTÁ PRÓXIMO A ALCANZAR LOS APRENDIZAJES REQUERIDOS</b>
<b>NAAR</b>	≤ 4	<b>NO ALCANZA LOS APRENDIZAJES REQUERIDOS</b>

	A	B	C	D	E
10	<b>TUTOR: MISS. ANDREA ABAD HANZE</b>				
11					
12	<b>ASIGNATURAS</b>				
13	1.- CIENCIAS SOCIALES (III PARCIAL)				
14	No	NOMINA	PROMEDIO PARCIAL CUANTITATIVO	PROMEDIO PARCIAL CUALITATIVO	COMPORTAMIE NTO CUALITATIVO
15	1.	ALARCÓN MEDINA AUNICE ABIGAIL	9,78	DAR	B
16	2.	ALDAZ TRUJILLO CRISTHIAN RODOLFO	9,75	DAR	A
17	3.	CACAO GARCIA JEAN PAUL	7,71	APR	B
18	4.	CARVAJAL MURGA SANTIAGO NICOLAS	9,34	DAR	B
19	5.	CLEMENTE ORRALA JORDY MIGUEL	7,67	APR	B
20	6.	CHELE ORRALA RONNY JAVIER	7,99	APR	B
21	7.	DELGADO BAILON MAXIMILIANO ANDRES	8,28	APR	B
22	8.	FARFAN LAINEZ ALLISON DENISSE	8,32	APR	B
23	9.	GONZALEZ REYES CHRISTIAN ANDRES	6,68	PAAR	B
24	10.	GUAGUA ALVARADO TROSKY JESUS	7,53	APR	B
25	11.	GUZMAN ESPINOZA MARIA BELEN	9,62	DAR	B
26	12.	LAINEZ MENDOZA ANDRES SEBASTIAN	8,01	APR	B
27	13.	LUCAS BARZOLA MAYERLINE MADELINE	8,37	APR	B
28	14.	MATEO MARQUEZ JHAIR ANDRES	7,50	APR	B
29	15.	MERCHAN CRUZ BRYAN THOMAS	7,32	APR	B
30	16.	MORAN ALVARADO JUSTIN ELIAN	9,93	DAR	A
31	17.	PAZMIÑO MENDOZA GÉNESIS MARCELA	6,71	PAAR	B
32	18.	PILAY ALVARADO STEVEN JACINTO	7,93	APR	B
33	19.	QUINTERO QUINTERO ALDANA NICOLE	7,31	APR	B
34	20.	REYES FLORES JULISSA DAYANARA	8,13	APR	B
35	21.	RODRIGUEZ LEON MICHAEL	7,87	APR	B
36	22.	ROJAS MENDOZA NATIVIDAD	7,51	APR	B
37	23.	SANCHEZ LINO KEVIN BRYAN	8,74	APR	B
38	24.	SUAREZ SOZA KATHERINE VANESSA	8,83	APR	B
39	25.	TORRES RASHID NADIA	9,93	DAR	A
40	26.	TUMBACO GUALE LUIS ADRIAN	9,84	DAR	A
41	27.	VILLACRES DANIEL	8,16	APR	B

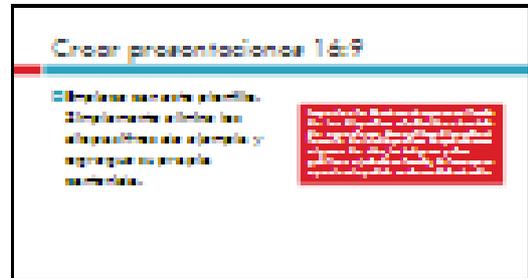
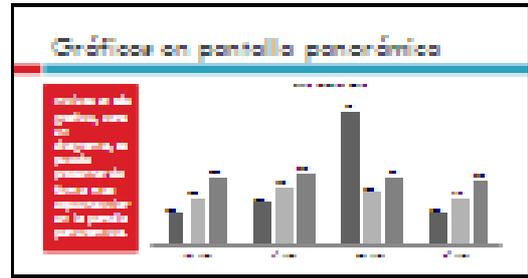
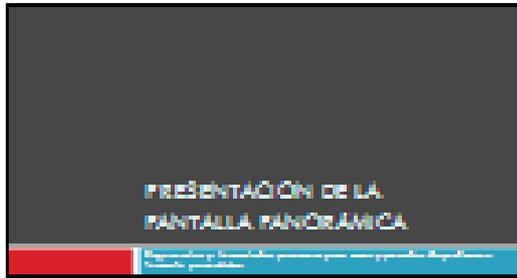
## Módulo II.- material didáctico multimedia

### Taller Nº 1

Realice una presentación con 6 diapositivas, elige los diseños que muestra la plantilla.

Aplique animaciones de entrada para los cuadros de texto.

Aplique animaciones de énfasis para las imágenes.



## Taller Nº 2

Elabore un video clip con montaje de imágenes.

## **Módulo III.- red mundial aplicada a la educación**

### **Taller N° 1**

Realice búsquedas temáticas de contenidos específicos mediante el uso de buscadores con información válida. Por ejemplo [www.books.google.com.ec](http://www.books.google.com.ec).

### **Taller N° 2**

Cree una bitácora con documentos digitales sobre temáticas específicas.

### **Taller N° 3**

Cree una cuenta de correo electrónico gratuita e ingrese a la red social facebook, de tal forma que pueda publicar videos, imágenes o artículos relacionados a la materia que dicta y compartir con sus estudiantes.

#### **4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso**

A continuación se expone el perfil profesional del docente capacitador:

Mariela Rubí De La Cruz Tomalá

Ingeniera en sistemas, con una amplia experiencia en el análisis y desarrollo de proyectos de software, mantenimiento de microprocesadores, y diseño de proyectos con Tecnologías de Información.

Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, con un eficiente liderazgo en la gestión educativa, conocimientos específicos en modelos educativos actuales, administración y organización de centros educativos.

Docente del centro de educación básica Carlos Espinoza Larrea, en el área de Informática.

Docente universitario de la universidad estatal Península de Santa Elena, materias Programación y Matemáticas.

Conocimientos adquiridos en el transcurso de su experiencia como docente en la materia de informática: Lenguajes de programación visual basic, C++, ASP, HTML, Visual net, JavaScript, PHP, XML, bases de datos: SQL Server, Oracle 9i, MySQL, PostGresql, modelamiento de datos: power designer, visio, toad, rational rose, microsoft Project, tecnologías escritorio: OpenOffice.org, office 2010, sistemas operativos: Windows 2003 server, windows XP, vista, Ubuntu, opensuse, fedora, mandriva (Linux), Centos, Xandros (Linux), Solaris (Sun Microsystem), Herramientas de Diseño: Flash, Firework, Dreamweaver, Adobe, Win Maker Player, Corel Draw

Conocimientos en innovación pedagógica: actualización didáctica de lenguaje y comunicación, actualización didáctica de ciencias naturales.

#### **4.5.3 Metodología**

Para los temas que poseen contenido teórico, se utiliza el Método de Investigación Científica, para la comprobación de cada uno de ellos.

La metodología empleada en este curso de formación en base al aprendizaje constructivista que debe desarrollar cada docente responde a una investigación tecnológica que nos ofrece las Tic de la información, de tal forma que se puedan desarrollar las habilidades y destrezas de los docentes en formación.

Los docentes en formación tendrán acceso a una base de ejercicios prácticos que fortalecerán la tarea educativa en el aula.

Método centrado en los alumnos, creativo- crítico-aplicativo, con integración de las TIC al proceso de enseñanza y aplicación de estrategias didácticas multimedia.

#### 4.5.4 Evaluación

La evaluación del curso está determinada por una evaluación práctica, formativa (utilizando la autoevaluación de las practicas que realicen en clases) y una evaluación sumativa (evaluación de los aprendizajes individuales y terminales de cada módulo).

La evaluación de competencias, habilidades y conocimientos se darán de la siguiente manera:

<b>Modulo</b>	<b>Tipo de Evaluación</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alfabetización Digital</b>	- Talleres	10%
	- Prácticas	40%
	- Examen del Módulo	50%
<b>Material Didáctico Multimedia</b>	- Talleres	10%
	- Prácticas	40%
	- Examen del Módulo	50%
<b>Red Mundial aplicada a la Educación</b>	- Talleres	10%
	- Prácticas	40%
	- Examen del Módulo	50%

Evaluación del Curso de Formación

Elaboración: Paulo Escandón Panchana

#### 4.6 Duración del curso

El tiempo que se utilizará para el curso de formación *INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION*, es de 5 meses, como se dijo anteriormente los fines de Semana, de preferencia los días sábados de 8 A. M. a 12 P. M. El curso de formación tendrá una duración de 92 horas.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

El cronograma muestra las actividades a realizarse del curso de formación desde el sábado 1 de marzo hasta el sábado 2 de agosto del 2014. Se identifica el tiempo de capacitación 4 horas diarias en un sistema de Estudio Semipresencial.

Modo de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo
Programada manualmente	Clases.- Alfabetización audiovisual, Alfabetización Tecnológica y Alfabetización Informacional, Visión de la alfabetización digital, Alfabetización digital en centros educativos	4 horas	sáb 01/03/14
Programada manualmente	Clases.- TIC de la información, TIC en el proceso de enseñanza – aprendizaje	4 horas	sáb 08/03/14
Programada manualmente	Clases.- Microsoft Office Word 2010, Interfaz gráfica de la ventana de WORD 2010, Abrir, Guardar y Crear documentos, Selección y Edición de textos (Mover, Copiar y Pegar textos), Formato de texto.- Tipo, tamaño, estilos, color de textos, Alineaciones	4 horas	sáb 15/03/14
Programada manualmente	Clases.- Bordes y Sombreados, Tablas, Imágenes	4 horas	sáb 22/03/14

Programada manualmente	Clases.- Formas, smart art, word art	4 horas	sáb 29/03/14
Programada manualmente	Clases.- encabezado y pie de página, configuraciones de página, impresión de documentos. Practica General de Word 2010	4 horas	sáb 05/04/14
Programada manualmente	Evaluación Práctica Word 2010	2 horas	sáb 12/04/14
Programada manualmente	Clases Excel 2010.- interfaz gráfica, abrir, crear y guardar libros, insertar y eliminar hojas de cálculos, celdas, filas y columnas	2 horas	sáb 12/04/14
Programada manualmente	Clases .- selección de celdas, formatos de celdas y formulas	4 horas	sáb 19/04/14
Programada manualmente	Clases.- Funciones, función lógica si	4 horas	sáb 26/04/14
Programada manualmente	Clases.- Gráficos estadísticos, configuraciones	4 horas	sáb 03/05/14

	de página, impresión de libros		
Programada manualmente	Evaluación Práctica Excel 2010	2 horas	sáb 10/05/14
Programada manualmente	Clases.- Comunicación multimedia, educación con multimedia, innovación pedagógica, pizarras digitales	2 horas	sáb 10/05/14
Programada manualmente	Clases.- Power Point 2010, interfaz gráfica, abrir, guardar y crear presentaciones, operaciones con diapositivas, Películas, Sonidos	4 horas	sáb 17/05/14
Programada manualmente	Clases.- diseño de diapositivas, Temas, Transición de animación, animaciones de entrada énfasis y salida	4 horas	sáb 24/05/14
Programada manualmente	Clases.- configurar páginas, impresiones de diapositivas	2 horas	sáb 31/05/14
Programada manualmente	Evaluación práctica de Power point 2010	2 horas	sáb 31/05/14

Programada manualmente	Clases.- Ulead 2011, interfaz grafica, creación de videos	4 horas	sáb 07/06/14
Programada manualmente	Clases.- importar videos, edición de textos, edición de sonidos en videos	4 horas	sáb 14/06/14
Programada manualmente	Clases.- Animaciones para elementos de video, texto, autoformas	4 horas	sáb 21/06/14
Programada manualmente	Clases.- configuraciones de tiempo de reproducción de videos, guardar videos en diferentes formatos y dispositivos	4 horas	sáb 28/06/14
Programada manualmente	Proyecto practico, edición de video	4 horas	sáb 05/07/14
Programada manualmente	Clases.- Internet en la educación, navegadores y buscadores, estrategias de búsqueda de información	4 horas	sáb 12/07/14

Programada manualmente	Clases.- Correo electrónico y redes sociales	4 horas	sáb 19/07/14
Programada manualmente	Clases.- Bitácora electrónica, crear blog, adecuación a temas curriculares	4 horas	sáb 26/07/14
Programada manualmente	Evaluación Final del Curso de Formación Innovación Pedagógica con el uso de las Tic de la información	4 horas	sáb 02/08/14

#### 4.8 Costos del curso

Teniendo en cuenta que el colegio Célleri cuenta con la infraestructura tecnológica se considera los siguientes costos:

##### Alternativa # 1

MATERIAL	UNIDAD	COSTO	OBSERVACION
- Un proyector		\$ 0.00	Lo facilita el capacitador en el caso de que la capacitación se realice con la Mg Mariela De La Cruz.
- Paquete Utilitario Office 2010		\$0.00	Lo facilita el capacitador en el caso de que la capacitación se realice con la Mg Mariela De La Cruz.
- Aplicación		\$0.00	Lo facilita el capacitador en el

informática Ulead 11.0			caso de que la capacitación se realice con la Mg Mariela De La Cruz.
- Conexión a Internet	\$50 mensuales	\$300	Contratación a empresa de servicios CNT.
- Material didáctico	\$5.00	\$180	Un folleto por docente, total 36 folletos
- Elemento Humano (capacitador)	\$10.00 Hora	\$1000	Precio por hora del docente capacitador \$10.00
<b>Total</b>		<b>\$1480.00</b>	<b>Total a cancelar por toda la capacitación incluyendo materiales y servicios.</b>

Alternativa 1: Costos del Curso

Elaboración: Paulo Escandón Panchana

## Alternativa #2

Se realizó una investigación de campo consultando a Centros de Capacitación Ocupacional en Computación, de referencia el CEC (Acuerdo Ministerial 000182), cuya proforma de costos por el servicio del curso de formación ascendía a \$230.00 por persona, con un total de \$8280.00 para poder capacitar a los 36 docentes del bachillerato del Colegio "Dr. Luis Céleri Avilés".

MATERIAL	UNIDAD	COSTO	OBSERVACION
- Capacitación del curso de formación INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION	\$35.00 mensuales por docente	\$7560.00	Considerando la población de 36 docentes en un tiempo de 6 meses
- Material didáctico	\$20.00	\$720.00	Un folleto por docente, total 36 folletos, incluye

			material de prácticas.
<b>Total</b>		<b>\$8280.00</b>	

Alternativa 2: Costos del Curso

Elaboración: Paulo Escandón Panchana

## Conclusión

Se considera la primera alternativa como la más factible, para implementar el curso de formación INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION debido a que el capacitador incluye materiales de software para el efecto de capacitación, con costos considerables. Esta alternativa fue escogida por la máxima autoridad del plantel, el mismo que decidió que la institución educativa asigne una partida presupuestaria para los costos de la capacitación y de esta manera lograr el objetivo que propone este trabajo de investigación para obtener una mejor educación para los educandos de la Provincia de Santa Elena.

## 4.9 Certificación

La institución educativa otorgará certificados de asistencia y de aprobación según el caso, es decir para los docentes que cumplieron con el 70% de aprobación y asistencia tal como lo muestra la siguiente tabla:

<b>Certificado</b>	<b>Tipo</b>	<b>Observación</b>
INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION	ASISTENCIA	70% de asistencia al curso de formación
INNOVACION PEDAGOGICA CON EL USO DE LAS TIC DE LA INFORMACION	APROBACION	70% de asistencia y 70% de aprovechamiento en la totalidad de los 3 módulos.

Certificación del Curso de Formación

Elaboración: Paulo Escandón Panchana

Cabe recalcar que los certificados estarán firmados por la institución educativa “Colegio Dr. Luis Céleri Avilés” y por el docente capacitador Mg Mariela De La Cruz.

#### **4.10 Bibliografía**

Moschen J. (2005). Innovación educativa. Decisión y búsqueda permanente. Argentina: BONUM.

Sainz R. (2012). Alfabetización digital y competencias informacionales. España: ARIEL S. A.

Segovia N. (2007). Aplicación de las TICS a la docencia. Uso práctico de las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza – aprendizaje. España: VIGO, IDEAS PROPIAS.

Vega L. (2010). El proceso de Bolonia y la educación comparada. Miradas críticas. España: UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

Registro Oficial N° 417. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>.

Suplemento LOEI N° 754 (26 de Julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea] Disponible en: [http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf).

Cegarra J., (2004). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. Díaz de Santos S.A.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Un elevado porcentaje de docentes de bachillerato del Colegio Fiscal “Dr. Luis Céleri Avilés”, no posee título universitario de tercer nivel, es decir 7 de 36 docentes son bachilleres de la República del Ecuador, debido a la escasa cultura de educación que tienen muchos de ellos.
- Debido a factores falta de tiempo y escasez de recursos económicos los docentes de bachillerato del Colegio Céleri no poseen títulos de Cuarto Nivel.
- La institución educativa no cuenta con un plan de capacitación continua y permanente para el desarrollo profesional del docente.
- Los directivos de la institución educativa no poseen el liderazgo pertinente, no cuentan con los conocimientos específicos para elaborar planes estratégicos, planes operativos y planes de capacitación para este centro educativo de tal manera que no pueden ofrecer e incentivar a los docentes, capacitaciones de formación permanente.
- Se establece que los docentes del Colegio Céleri no tienen conocimientos en tecnología, es decir no existe el uso de las TIC de la información en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Se determina que los docentes de bachillerato del Colegio Céleri utilizan el modelo tradicional caduco y retrogrado para el proceso de enseñanza, docente como estructurador y transmisor de conocimientos.

## Recomendaciones

De la problemática encontrada en esta investigación, se recomienda lo siguiente:

- En la actualidad existen organismos de control y evaluación del sistema educativo, que determinan el cumplimiento de normas y leyes para una educación de calidad, entonces se recomienda a los docentes de bachillerato, empezar su carrera educativa profesional en una universidad a distancia, como la UTPL, con la finalidad de permanecer en su trabajo y ofrecer una excelente educación para el educando.
- Concientizar la educación en cuarto nivel y cursarla en una universidad que tenga modalidad de estudio Semipresencial, de tal forma que no interrumpa el tiempo laboral del docente.
- Elaborar un plan de capacitación continua y permanente para los docentes del colegio Célieri, de tal forma que se infunda la aplicación del Modelo Constructivista en la enseñanza a los educandos.
- El liderazgo educativo es muy importante en la educación; mediante el estudio del cuarto nivel de los docentes de bachillerato se podrá contar con directivos especializados en liderazgo educativo que ayuden a mejorar la formación profesional del docente.
- Estructurar y planificar un programa de capacitación en TIC de la información para los docentes de este centro educativo.
- Incentivar a los docentes de bachillerato a seguir los cursos del SIPROFE en TIC de la información, los mismos que oferta el Ministerio de Educación para la formación continua y permanente del educador actual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Libros y fuentes documentales

Bernardo J. (2004). Estrategias de aprendizaje. Para aprender más y mejor. España: RIALP S. A.

Boza A., Méndez J., Monescillo M., y De La O M. (2010). Educación, investigación y desarrollo social. España: NARCEA S. A.

Bueno J. y Jiménez A. (2003). Sea un formador excelente. Una guía práctica para impartir formación en la empresa. España: FC EDITORIAL.

Calvo M. (2005). Formador Ocupacional. Formador de Formadores. España: MAD S.L.

Carda R. y Larrosa F. (2007). La organización del centro educativo. Manual para maestros. EDITORIAL CLUB UNIVERSITARIO.

Cerro S. (2005). Elegir la excelencia en la gestión de un centro educativo. España: NARCEA S. A.

Chavarría M. (2004). Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo. México: TRILLAS.

Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: MC GRAW HILL.

Comellas M. (2009). Familia y escuela: compartir la educación. España: GRAO de IRIF

Dabbah M. (2007). Ayude a sus hijos a triunfar en la escuela secundaria. Estados Unidos: SPHINX.

Day C. (2005). Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. España: NARCEA S. A.

Delgado M. (2011). Organización de centros educativos. Modelos emergentes. Madrid: LA MURALLA S. A.

Fernández M. y Terren E. Repensando la organización escolar. Crisis de legitimidad y nuevos desarrollos. España: AKAL S. A.

Gago F. (2006). La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. España: SOLANA S. A.

García M. (2006). La formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria. España: UNIVERSIDAD DE CANTABRIA.

González I., (2010). El nuevo profesor de secundaria: La formación inicial docente en el marco del espacio europeo de educación superior. GRAO

González R. y González V. (2007). Diagnóstico y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación 43, 1-14.

González M., Nieto J. y Portela A. (2003). Organización y Gestión de centros escolares: dimensiones y procesos. España: PEARSON EDUCACION S. A.

Griffin R. y Ebert R., (2005). Negocios. España: PEARSON EDUCACION.

Jaramillo F. (2013). Proyecto de Investigación II. Ecuador: EDILOJA.

Kaufman R. (2004). Planificación Mega. Herramientas prácticas para el éxito organizacional. Estados Unidos: UNIVERSITAT JAUME

Kirkpatrick D. y Kirkpatrick J. (2006). Evaluación de acciones formativas. España: EPISE S. A.

Lamata R. y Domínguez R. (2003). La construcción de procesos formativos en educación no formal. España: NARCEA S. A.

López F. (2007). Metodología participativa en la enseñanza universitaria. España: NARCEA S. A.

López J. (2005). Planificar la formación con calidad. España: CISSPRAXIS S. A.

López J. y Leal J. (2006). Aprender a planificar la formación. España: PAIDOS IBERICA S. A.

López V. (2009). Educación informativa y compartida en educación superior. Propuestas, técnicas, instrumentos y experiencias. España: NARCEA S. A.

Mad Comunicación (2005). El plan de formación de la empresa. Guía práctica para su elaboración y desarrollo. España: FUNDACION CONFEMETAL.

Marcelo C. y Vaillant (2009). Desarrollo Profesional Docente. España: NARCEA S. A.

Martín E. (2005). La formación en centros. Un modelo de formación permanente para equipos docentes. España: NAU LLIBRES.

Martínez F. y Prendes M. (2007). Nuevas tecnologías y educación. España: PEARSON educación S. A.

Matilla K. (2008). Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las relaciones públicas. España: EDITORIAL UOC.

Medina A., Rodríguez A. e Ibáñez A. (2005). Interculturalidad. Formación del profesorado y su educación. España: PEARSON EDUCACION S. A.

Ministerio de Educación de España (2010). Las Tic en la educación obligatoria: de la teoría a la política y a la práctica. 352, 149-178.

Monereo C., Castello M., Clariana M., Palma M. & Pérez M., (2007). Estrategias de Enseñanza y aprendizaje: Formación del profesorado y aplicación en la escuela. GRAO/COLOFON.

Münch L., Galicia E., Jiménez S. Patiño F. y Pedronni F. (2010). Administración de instituciones educativas. México: TRILLAS.

OCDE (2009). Política de Educación y formación. Los docentes son importantes. Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes. Francia: LAURA VALENCIA.

Oltra V. (2005). Desarrollo del factor humano. España: EDITORIAL UOC.

Paquay L., Altet M., Charlier E. y Perrenoud (2005). La formación profesional del maestro. México: D.R.

Pérez M (1994). Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa. España: NARCEA S. A.

Reza J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. México: PANORAMA EDITORIAL S. A.

Robbins S. y Coulter M. (2005). Administración. México: PEARSON EDUCACION

Rodríguez M., (2006). Gestión de la Formación: La importancia de la Formación en el ámbito empresarial actual. VIGO.

Romero L. (2005). Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis. Impacto de la evaluación al desempeño de los académicos. México: PLAZA Y VALDES S. A.

Sacristán J. (2005). La educación que aun es posible. España: MORATA.

Sacristán J. y Pérez A. (2005). Comprender y transformar la enseñanza. España: MORATA.

Sánchez E. (2005). Planeamiento estratégico de la educación. Elementos conceptuales y metodológicos. Argentina: BRUJAS.

Tardif M., (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. España: NARCEA S. A.

Valenzuela J. (2004). Evaluación de instituciones educativas. México: TRILLAS.

Zabalza M. (2004). La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. España: NARCEA S. A.

Zarzar C. (2000). Reflexiones sobre la función de la escuela y del profesor. México: PROGRESO S. A.

## **Páginas electrónicas**

Registro Oficial N° 417. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>.

Suplemento LOEI N° 754 (26 de Julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea] Disponible en: [http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf).

Cegarra J., (2004). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. Díaz de Santos S.A.

## ANEXOS

### Cuestionario: “Necesidades de Formación Docente 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 FORMACION 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

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b> _____												
<b>1.2. Provincia:</b> _____						<b>Ciudad:</b> _____						
<b>1.3. Tipo de institución:</b>		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6				
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>												
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____									5			
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>												
B A C H I L L E R 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
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____									31			
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>												
ff. Contabilidad y administración					31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33	
ii. Otra, especifique cuál: _____									34			
<b>Bachilleratos Artísticos</b>												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____									38			
<b>1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:</b>												
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____						NO	2			

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

<b>2.1. Género:</b>		Masculino	1	Femenino		2				
<b>2.3 Estado civil</b>		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5	
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b> _____										
<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas		8		
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>										
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo	12
<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>										
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
Otros, especifique: _____			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médicos	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique: _____	5	Otras, especifique: _____			13

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

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

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

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

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

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

Gracias por su colaboración

Petición de Autorización al Rector de la Institución Educativa

Salinas, 5 de Diciembre del 2012

Señor

**LCDA. RUTH ROSERO**

**RECTORA DEL COLEGIO TECNICO DR. LUIS CELLERI AVILES**

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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 la materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

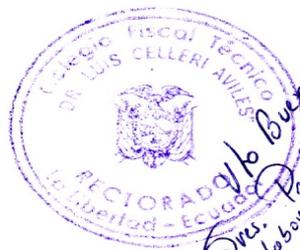
Dado el precedente, solicito comedidamente la autorización en calidad de maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional, para el ingreso al centro educativo bajo su dirección con la finalidad de continuar el proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de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

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

Atentamente,  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



Ing. Paulo Escandón P.  
**MAESTRANTE DEL POSTGRADO  
EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**



*Dr. Paulo Escandón P.  
por laborar en el Zuj. Grande  
gracias por su colaboración  
05/12/12  
Se cursará para el fin  
de la Maestría de docentes  
del Bachillerato.*

## Correo Electrónico Datos de la Institución educativa y Matriz de Resultados

The screenshot shows the Outlook web interface. At the top, the Outlook logo is on the left, and navigation buttons for 'Nuevo', 'Responder', 'Eliminar', 'Archivar', and 'Correo no deseado' are in the center. The user's name 'PAULO CESAR ESCANDON PANCHANA' is on the right. The left sidebar contains a search box with 'necesidadesformativ' and a list of folders: 'Carpetas', 'Entrada 4444', 'Correo no deseado 2', 'Borradores 19', 'Enviados', 'Eliminados', 'Resultados de búsqueda', 'Nueva carpeta', 'Vistas rápidas', 'Documentos 259', 'Fotos 139', and 'Marcados 1'. The main area displays an email with the subject 'Re: informacion de proyecto de investigacion I' and a sender 'tesis utpl (necesidadesformativas2012@gmail.com)'. The email content includes a greeting 'Buenos días Paulo', a confirmation 'La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.', and a signature block for 'Equipo de planificación', 'Investigaciones - educación', and 'Universidad Técnica Particular de Loja'. The right sidebar shows the contact 'tesis utpl' with a 'Ver contacto' link. At the bottom, there is a footer with '© 2013 Microsoft' and links for 'Términos', 'Privacidad', 'Desarrolladores', and 'Español'. A social media sharing section at the bottom right includes 'Contenido de' with Facebook and Twitter icons, and a 'Más información | Desactivar' link.

Outlook - pcescandonp@hotmail.com - Mozilla Firefox

Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

Página de inicio de Mozilla Firefox x Curso: PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ... x Outlook - pcescandonp@hotmail.com x +

Microsoft Corporation (US) https://blu172.mail.live.com/default.aspx?id=64855#n=1820947827&fid=8st=necesidadesforr ☆ Google

Outlook | + Nuevo Responder | Eliminar Archivar Correo no desea PAULO CESAR ESCANDON PANCHANA

necesidadesformativ

Re: Matriz de Resultados de Escandon Panchana Paulo Cesar ↑ ↓ x

tesis utpl  
Ver contacto

Carpetas ↻

Entrada 4444

Correo no deseado 2

Borradores 19

Enviados

Eliminados

Resultados de búsqueda

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Documentos 259

Fotos 139

Marcados 1

Nueva categoría

Para ver mensajes relacionados con este, [agrupar mensajes por conversación.](#)

 tesis utpl (necesidadesformativas2012@gmail.com) 14/01/2013 ▶  
Para: PAULO CESAR ESCANDON PANCHANA ▼

Buenas Tardes  
Paulo

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

Contenido de    
[Más información](#) | [Desactivar](#)

© 2013 Microsoft Términos Privacidad Desarrolladores Español

Fotos

