



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la
Unidad Educativa María Mazzarello del cantón Sígsig, provincia
del Azuay, período lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Guzmán Fárez, Deysi Janneth

DIRECTORA: Díaz Agila, Olga Marleni, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Díaz Agila, Olga Marleni.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa María Mazzarello del cantón Sígsig, provincia del Azuay, período lectivo 2012 – 2013”** realizado por Guzmán Fárez Deysi Janneth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Guzmán Fárez Deysi Janneth, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa María Mazzarello del cantón Sígsig, provincia del Azuay, período lectivo 2012 – 2013**, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo, la Mg. Olga Marleni Díaz Agila directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

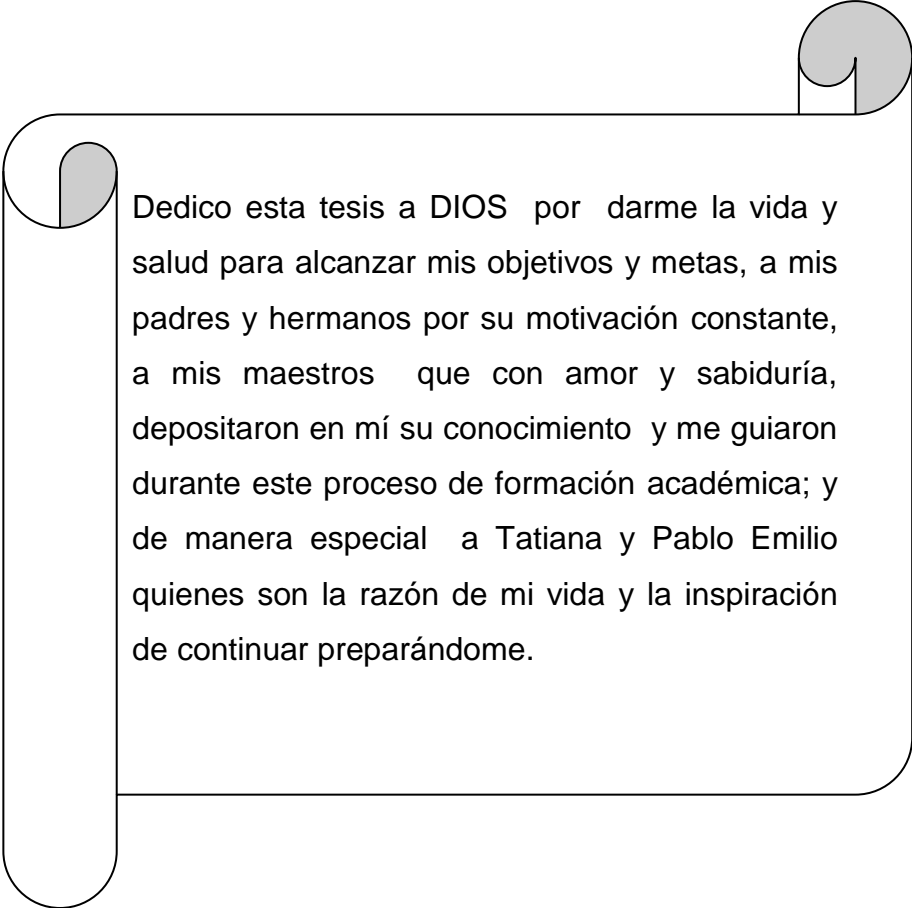
Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos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

f.....

Autora: Guzmán Fárez Deysi Janneth

Cédula 0103877114

DEDICATORIA



Dedico esta tesis a DIOS por darme la vida y salud para alcanzar mis objetivos y metas, a mis padres y hermanos por su motivación constante, a mis maestros que con amor y sabiduría, depositaron en mí su conocimiento y me guiaron durante este proceso de formación académica; y de manera especial a Tatiana y Pablo Emilio quienes son la razón de mi vida y la inspiración de continuar preparándome.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento y gratitud a los maestros y maestras de la Universidad Técnica Particular de Loja, de manera especial a la Mgs. Olga Díaz, directora de tesis, quien con su sabiduría, enseñanzas, orientaciones y motivación ha hecho posible el buen desempeño del presente trabajo.

A la Unidad Educativa María Mazzarello y a sus directivos por abrir las puertas de esta prestigiosa institución para llevar a cabo la investigación y por ende al personal docente por corroborar con información pertinente.

A mis queridos padres, hermanos, por ser fuente de sabiduría y enseñarme que la perseverancia al final vale la pena.

A Pablo Emilio, y Tatiana por las sonrisas expresadas en momentos de estrés y ansiedad.

A mi Tía Gloria, por su apoyo y motivación, sin el apoyo de todos ustedes no hubiese sido posible concluir con esta meta y sentir una gran emoción de haber alcanzado un objetivo más de mi vida.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	13
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	15
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	18
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	21
1.2.1. Análisis organizacional.....	21
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	24
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	27
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	30
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	32
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	34
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI- Plan decenal).....	40
1.2.2. Análisis de la persona	47
1.2.2.1 Formación profesional.....	47
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	49
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	51
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	56
1.2.2.2 Formación continua.....	58
1.2.2.3 La formación del profesorado y su inclemencia en el proceso de aprendizaje.....	61
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	63
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	65
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	68
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	72
1.2.2.8 Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC en los procesos formativos.....	74
1.2.3. Análisis de la tarea Educativa.....	80
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	80

1.2.3.2	La función del docente.....	82
1.2.3.3	La función del entorno familiar.....	85
1.2.3.4	La función del estudiante.....	87
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	89
1.3.	Cursos de Formación.....	91
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.....	91
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	93
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	95
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	96
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....		97
2.1	Contexto.....	98
2.2	Participantes.....	101
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	108
2.3.1	Diseño de investigación.....	108
2.3.2	Métodos de investigación.....	108
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	109
2.4.1	Técnicas de investigación.....	109
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	110
2.5	Recursos.....	111
2.5.1	Talento Humanos.....	11
2.5.2	Materiales.....	111
2.5.3	Institucionales.....	111
2.5.4	Económicos.....	111
2.6	Procedimiento.....	111
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		113
3.1	Necesidades formativas.....	114
3.2	Análisis de la formación.....	126
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	126
3.2.2	La organización y la formación.....	126
3.2.3	La tarea educativa.....	132
3.3	Los cursos de formación.....	137
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....		144
4.1	Tema del curso.....	145
4.2	Modalidad de estudios.....	145
4.3	Objetivo.....	145
4.4	Dirigido a.....	146
4.4.1	Nivel formativo de los estudiantes.....	146
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	146
4.5	Breve descripción del curso.....	147
4.5.1	Contenidos del curso.....	149
4.5.2	Descripción del currículo Vitae del autor que dictará el curso.....	204
4.5.3	Metodología.....	207
4.5.4	Evaluación.....	209

4.6 Duración del curso.....	212
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	213
4.8 Costos del curso.....	214
4.9 Certificación.....	214
4.10 Bibliografía.....	214
CONCLUSIONES.....	217
RECOMENDACIONES.....	218
BIBLIOGRAFIA.....	219
ANEXOS.....	228

RESUMEN

La presente investigación busca analizar las necesidades de formación de docentes de bachillerato de la unidad educativa “María Mazzarello” del cantón Sígsig, período lectivo 2012-2013 se desarrolló con el propósito de conocer las necesidades que los docentes tienen en su labor educativa.

Para la investigación 14 docentes fueron tomados como muestra, desarrollando una investigación de carácter descriptiva, analítica, sintética, se aplicó una entrevista y encuesta, el instrumento es un cuestionario elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, se utilizó métodos cuantitativos y cualitativos para el desarrollo de la misma, de las cuales se desprende algunas debilidades como: falta de capacitación en Tecnologías Aplicadas a la Educación, necesidad que se da debido al acelerado avance científico y tecnológico.

Con los resultados obtenidos se propone el curso; las Tic Elemento Transformador en la Mente del ser Humano cuando incluimos en el proceso enseñanza – aprendizaje para evitar que los estudiantes copien y peguen la información que nos ofrece la web 2.0, la formación y asesoramiento pedagógico - didáctico permitirá mejorar y fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas, mismas que coadyuven el desempeño docente.

Palabras claves: cursos, formación docente, bachillerato.

ABSTRACT

This research seeks to analyze the training needs of high school teachers of the educational unit Sígsg Mary Mazzarello Cantón, school year 2012 - 2013 was developed in order to meet the needs that teachers have in their educational work.

For research 14 teachers were sampled, developing a research descriptive nature, analytical, synthetic, interview and survey was conducted, the instrument is a questionnaire developed by the Technical University of Loja, quantitative and qualitative methods was used to development of it, which shows some weaknesses such as lack of training in Applied Educational Technology, need to be given due to scientific and technological progress accelerated.

With the results, the course aims , the ICT in the Mind transformer element of the human being when we include in the teaching - learning process to prevent students from copying and pasting the information offered by Web 2.0 , training and educational advice - training will improve and strengthen knowledge, abilities and skills that help them teacher performance.

Keywords: courses, teacher training, school.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja empeñada en el mejoramiento Profesional, a través del departamento de Ciencias de Educación y coordinación de titulación maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, ha propuesto un proyecto de investigación “Diagnóstico de Necesidades de Formación Docente del Bachillerato”, los docentes ecuatorianos de este nivel no cuentan con formación pedagógica acorde a los cambios; educativos, sociales, económicos, culturales, científicos y tecnológicos. El sistema educativo actual busca la calidad educativa, por esta razón las universidades están obligadas a invertir recursos en procesos de investigación. En la nueva Constitución a partir del 20/10/2008, el Sistema de Educación Superior tiene un nuevo marco constitucional, y que en su parte sustantiva dice:

a) Fines. Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Con la investigación bibliográfica se detectó que a nivel nacional no existen trabajos similares al propuesto. En los países europeos hay propuestas parecidas a la temática “Necesidades de Formación Docente”. La investigación realizada a los docentes y directivos del bachillerato de la UE “María Mazzarello” del cantón Sígsig provincia del Azuay, tiene gran importancia porque permitió conocer las necesidades de formación docente y buscar estrategias de solución para fortalecer el talento humano y mejorar el rol docente en los procesos y prácticas educativas, ser pioneros del cambio, por ende la institución sea más competitiva, capaz de enfrentar retos del presente y futuro.

El presente trabajo está distribuido de la siguiente forma: en el **Primer Capítulo** se aborda información referente al Marco Teórico, información investigada en material físico y virtual, que nos sirve para fundamentar el tema de investigación con teorías anteriores e interpretar resultados con los datos obtenidos, En el **Segundo Capítulo**, se aborda sobre la Metodología que fue utilizada, es decir los métodos, pasos y procesos, que se siguió durante la investigación para alcanzar los objetivos planteados. En el **Tercer Capítulo**; se aborda sobre el diagnóstico, análisis, y discusión de resultados; todo lo relacionado con los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas aplicadas a docentes y directivos

contrastando con la teórica investigada; en el **Cuarto Capítulo** se propone el curso de formación sobre las Tecnologías Aplicadas a la Educación. El curso permitirá introducir estrategias innovadoras en el proceso enseñanza - aprendizaje con el propósito de suprimir las debilidades, elevar los niveles de eficiencia y eficacia, por ende lograr la calidad y excelencia educativa, no solo a nivel institucional sino que estos conocimientos trasciendan y se conviertan en aportes positivos a la sociedad; es decir docentes con habilidades multifuncionales, información y orientación precisa para desempeñar con seguridad su función educadora.

Para llevar a cabo la presente investigación se empleó diferentes recursos tecnológicos, económicos financiados por el maestrante, didácticos y pedagógicos que fueron proporcionados por la UTPL, e información de diferentes fuentes, logrando cumplir así los siguientes objetivos:

- Se analizó las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la UE “María Mazzarello”, período académico 2012-2013, con la aplicación de una encuesta elaborada por la UTPL, Se logró obtener información relevante de la institución, docentes y directivos, en un 95%.
- Se fundamentó también referentes teóricos en un 100% relacionados con las necesidades de formación docente del bachillerato para relacionar la información obtenida con lo que dicen algunos autores sobre esta temática.
- Se realizó un diagnóstico y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la UEMM, para identificar las debilidades y dar solución a las mismas en un 95%.

La expectativa personal fue concluir este trabajo de investigación, mismo que se logró culminar con éxito puesto que hubo el compromiso y responsabilidad; además la colaboración del personal docente y administrativo del centro, de igual forma las orientaciones de los miembros de la UTPL. Para esta investigación se utilizó los métodos transaccional transversal, exploratorio y descriptivo, como técnicas la entrevista y encuestas para ello utilizando el cuestionario “Necesidades de formación docente del bachillerato” diseñado por la UTPL, a través del Departamento de Ciencias de la Educación, El mismo que consta de los datos institucionales, la información general del investigado, la formación docente, los cursos y capacitación, información de la institución educativa y sobre la práctica pedagógica.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

A la formación se le puede considerar como instrumento de cambio y necesario para la competitividad dentro de las organizaciones, la formación puede ser aplicada desde el momento que el individuo entra a formar parte de la empresa, considerando las diversas modalidades por las cuales se puede adquirir formación.

Cuando hablamos de formación hacemos referencia a un concepto complejo en el que subyacen múltiples dimensiones que se recogen en términos como educación, instrucción, capacitación, desarrollo, orientación, etc. En el ámbito de la formación laboral tiende a utilizarse indistintamente, a pesar de que el contenido y el significado de cada una de ellas sean diferentes.

La formación en organizaciones podría definirse como un proceso de aprendizaje provocado, bien sea de conocimientos, habilidades o actitudes que, a su vez, puedan ser aplicados en el desempeño del puesto de trabajo.

Un objetivo de la formación sería que permitir a las personas adaptarse al proceso de cambio constante en el que se encuentran en la sociedad actual y, a su vez favorezca su promoción social, para ello se debe capacitar a los destinatarios de la formación en todas aquellas competencias necesarias para desarrollar con éxito cada una de las tareas que son requeridas en el puesto de trabajo.

A partir del análisis de varias definiciones podemos entender por necesidad formativa “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”.

Foren (2000) define a las necesidades de formación como “la Distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas requeridas para el desempeño laboral, la promoción profesional y el propio

desarrollo personal y social”. De forma breve se define como “la diferencia entre la cualificación deseable y la cualificación real actual”

Kaufman (1982) entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits existentes salvables mediante acciones de formación.

Conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio (Montero Alcaide, 1992).

Fernández – Salinero (2002) presenta un tripe interpretación respecto al concepto de necesidades:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Necesidad delimitada por el empleo real de la formación para el desarrollo efectivo de la empresa. |
| <ul style="list-style-type: none">• Necesidad que surge de la carencia de competencia formativa. |
| <ul style="list-style-type: none">• Necesidades de formación como la “clave” para nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva. |

El enfoque más aceptado en el ámbito de la formación docente, identificamos las necesidades con intereses, deseos, carencias vinculadas a un estado referencial (interno o externo) y un estado de conciencia o percepción de algo (Tejedor, 1990). Se orienta la indagación sobre las necesidades percibidas por el docente para afrontar la discrepancia entre su situación actual y el nuevo contexto.

Nuestra opción de utilizar el término “interés” por la formación se apoya en la idea de evitar que la asunción de la necesidad como déficit resulte perjudicial no solo para la autoimagen del docente, sino que se confundiera con cualquier tipo de sospecha de ausencia de profesionalidad para hacer frente a las exigencias de la actual sociedad.

La indagación sobre las necesidades formativas del profesorado constituye una importante línea de investigación en formación del profesorado y una práctica imprescindible como primer paso para el diseño de un plan o programa de formación (Colen, 1995; Fuente Abeledo y González Sanmamed, 1989; Gonzales Sanmamed, Cepeda y Cebreiro, 1990)

El diagnóstico de necesidades de formación docente se basa en los supuestos teóricos, implica una atención preferente a sus formas de pensar y hacer, sus creencias, ideas y preocupaciones, a su sistema de procesamiento y transformación de la realidad del aula, a su percepción de las condiciones de trabajo, del contexto socio-cultural y educativo, etc.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Una necesidad de formación sería todo aquel déficit observable y manifiesto de las competencias técnicas de un trabajador que le impida conseguir los objetivos razonables de la organización. Las necesidades de formación pueden ser de dos tipos: necesidades de formación reactivas y necesidades de formación proactivas.

Necesidades de formación reactivas: Son aquellas que se deducen de la observación de problemas concretos y que responden a necesidades formativas actuales y reales. Los problemas de productividad, resultado de la falta de conocimientos o habilidades de las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo, son la evidencia de una necesidad de formación reactiva. (pág. 26)

Necesidades de formación proactivas: estas necesidades de formación hacen referencia a aquellos vacíos formativos que, en el caso de cubrirse, capacitarían a las personas ante la innovación en determinadas situaciones. Estas necesidades deberían ser detectadas para evitar futuros problemas en la organización o empresa. (pág. 26)

Como conclusión, podríamos decir que la formación reactiva ofrece soluciones formativas a las eventualidades del presente mientras que la formación proactiva, se anticiparía y daría respuesta a las exigencias del futuro. No puede existir una adecuada formación si desde un principio no se parte de un diagnóstico de las necesidades formativas.

Atendiendo al momento laboral de la vida de los empleados se puede identificar las siguientes necesidades.

Necesidades de formación de incorporación: esta formación garantiza que la persona dispone de los conocimientos básicos para ocupar y desempeñar las funciones del puesto que va a empezar a desarrollar. Obtienen la información que se necesita para conocer todo

acerca de la organización a la que se incorporan y el trabajo que se les ha asignado y la forma de realizarlo. (pág. 29)

Necesidades de formación durante la vida del individuo en la organización: una vez integrado en la organización tras haber recibido la formación inicial debe ser más eficiente en su trabajo, mantener, actualizar sus conocimientos y reciclarse para poder hacer frente a los cambios experimentados por su trabajo y la organización, debe capacitarse para ocupar otros puestos y desarrollarlos personal y profesionalmente. (pág. 29)

Mariano Real Pérez (2012) señala tres tipos de necesidades;

Necesidades de tipo técnicos; cuando surge un nuevo elemento tecnológico, el profesor requiere formación técnica (pizarra digital, software científico, plataforma formativa), elementos que se van incorporando al aula. El mundo está en constante desarrollo científico y tecnológico por lo que el docente debe desarrollar el conocimiento acompañado de sabiduría y capacidad de discernimiento.

Necesidades de tipo práctico; entendidas esta formación como aquella en la que el profesorado adquiere habilidades y destrezas para utilizar didácticamente un determinado utensilio o para llevar su clase adelante utilizando nuevas técnicas, nuevos métodos, que permiten la obtención o producción de conocimiento.

Necesidades de tipo crítico; la formación surge de la reflexión y valoración del trabajo profesional y rumbo del centro educativo. Formación más coherente porque requiere colaboración de la comunidad escolar, este tipo de formación es ideal para desarrollar en el centro, por provenir de la reflexión de la comunidad y porque sustenta a un proyecto de mejora.

Para Gairín (1996) el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos: a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés. En el campo de la formación, las necesidades son entendidas como: a) necesidad normativa que hace referencia a la carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente; b) necesidad percibida o sentida por los sujetos, que está basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia. Por

tanto, es una apreciación subjetiva, condicionada a factores psicológicos y psicosociales particulares; c) necesidad expresada que es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe.

Tejedor (1990) agrega a esta clasificación las necesidades relativas, las cuales se refieren a la comparación de necesidades de diferentes grupos o situaciones.

La detección de necesidades constituye la primera etapa del proceso de capacitación. Su importancia radica en que los datos obtenidos, a través de la investigación y el diagnóstico de necesidades, son esenciales para fundamentar, justificar y estructurar el programa de capacitación, de manera de orientarlo a que dé respuesta a las necesidades reales tanto del trabajador como de la Institución.

Dentro del enfoque sistemático de la enseñanza, se lo conceptúa como un proceso mediante el cual se identifica necesidades, se seleccionan problemas, se escogen soluciones entre las alternativas, se obtienen y aplican métodos y medios, se evalúan los resultados y se efectúan las revisiones que requieran todo o parte del sistema, de modo que se eliminen las carencias.

CLASIFICACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS SEGÚN AUTORES ESPAÑOLES		
Autor	Necesidades formativas	Aspectos sobresalientes
Gairin	a) carácter relacional	Se establece entre dos situaciones: lo real y lo ideal.
	b) carácter polivalente	Asimila el término necesidad a diversos conceptos como problema, expectativa carencia, deficiencia o interés.
Benedito e Imbernon y Felez (2001)	Necesidad normativa	Carencia individual o grupal respecto a un patrón establecido institucionalmente.
	Necesidad percibida	Percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia.
	Necesidad expresada	Es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe. el criterio se sitúa en las demandas del propio servicio o programa

Necesidad de integración de las TIC en el diseño y desarrollo curricular; Azucena Hernández Martín & Anunciación Quintero Gallego, las nuevas tecnologías de la información (Tic) con sus virtudes pero también con sus limitaciones, se han asentado en el ámbito educativo pero no han venido acompañadas de una nueva concepción o cambio de los modelos de enseñanza, de cambios en la formación de los usuarios y de cambios en el desarrollo organizativo de las instituciones educativas; de aquí que aún permanezcan en la mayoría de los centros educativos como **instrumentos ornamentales** o, en el mejor de los casos, como **meros añadidos al contexto de la práctica educativa**. Sin embargo, el hecho de su presencia reta a que el profesorado comience a plantearse qué hacer con esos medios, qué funciones pueden desempeñar en su docencia y cómo integrarlos en sus procesos de enseñanza - aprendizaje.

Si tenemos en cuenta los diferentes estudios realizados en España con respecto a la frecuencia de uso de los medios tecnológicos (Área & Correa, 1992; Castaño, 1994; Alba Et Al., 1994; Pérez Pérez, 1998; Cabero Et Al., 2000; Quintero & Hernández, 2005) ellos constatan la escasa utilización de dichos medios por parte del profesorado, independientemente del nivel de enseñanza en el que desarrollen su docencia.

Por otro lado, la variabilidad de las funciones que atribuyen los profesores a dichos medios es escasa, ya que en la mayoría de los casos suelen utilizar los medios para funciones relacionadas con la transmisión de información y con la motivación del alumnado (Rodríguez Mondejar, 2000; Cabero Et Al., 2000; Paredes, 2000), siendo utilizados como un recurso más añadido al currículo. Si tenemos en cuenta los resultados más relevantes obtenidos en otros países, nos encontramos que coinciden, según McFarlane (2001), en afirmar que los alumnos experimentan un aprendizaje significativo cuando se realiza un uso apropiado de las TIC y que los maestros poco experimentados en el uso de las TIC muestran gran dificultad para apreciar su poder como herramientas de aprendizaje, por lo que si no se atiende la carencia de conocimiento tecnológico de los docentes, el impacto de las Tic en la cultura del aula será irrelevante (ROJANO,2003).

Manuel Área (2000) explica que la incorporación de los recursos tecnológicos en la práctica docente no ha provocado innovación pedagógica, ni siquiera en la actividad de aprendizaje de los alumnos, la razón de este hecho es que el equipamiento tecnológico en los centros ha carecido de directrices políticas y pedagógicas concretas y coherentes con la realidad escolar y necesidades percibidas por los docentes.

Durante los últimos años se han realizado grandes esfuerzos económicos para dotar a los centros de equipos tecnológicos, la administración tiene que darse cuenta de que sus actuaciones no deben dirigirse única y exclusivamente a llenar las aulas de instrumentos tecnológicos, independientemente de las necesidades del profesorado, sino que es urgente complementar dichas actuaciones con la **formación específica necesaria**, con estudios y análisis sobre: el cambio social y cultural que generan las Tecnologías de la Información y Comunicación , la naturaleza de los aprendizajes que producen, el valor de los procedimientos y resultados obtenidos con su uso, el valor de las experiencias individuales y colectivas que generan, etc. La respuesta a estas y otras cuestiones permitiría quizá que la distancia actual entre la inversión en el equipamiento tecnológico de los centros y la calidad e innovación educativa se fuese reduciendo. (San Martín, 2000).

La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el aula pasa por una transformación no sólo de la comunicación que podamos mantener con los alumnos, sino también y fundamentalmente de la forma de pensar, decidir, planificar y desarrollar los procesos de enseñanza – aprendizaje en torno a las necesidades del estudiante.

En este sentido, estamos de acuerdo con Tardif (1998) cuando afirma que las Tic exigen un cambio de paradigma, se trata de pasar de una escuela centrada en la enseñanza a otra centrada en los aprendizajes, donde las Tic pueden “reforzar la contribución de los trabajos pedagógicos y didácticos contemporáneos, puesto que permiten crear situaciones de aprendizajes enriquecedores, diversos y complejos.

El profesor debe reflexionar sobre los medios tecnológicos como elementos que, al menos, le permiten liberarse de la rutina y le posibilitan iniciar procesos de mejora de la propia práctica docente y por tanto de innovación. Deberían ser **los profesores, sabedores de lo que pueden aportar las TIC, sus ventajas, peligros y limitaciones**, los que pudiesen decidir con conocimiento de causa, buscarles un lugar preferente en su clase o utilizarlas de forma marginal, una vez apreciado los pros y los contras, teniendo en cuenta las circunstancias y el contexto concreto de intervención. Todo ello pasaría por admitir, una vez más, que un factor clave, aunque no el único, para la integración de los medios tecnológicos en la enseñanza es la formación del profesorado; pero es necesario que dicha formación vaya más allá de la alfabetización tecnológica y contemple el desarrollo de competencias en el profesorado de cara a optimizar el uso didáctico de los medios.

La laguna formativa en este último aspecto, tal como afirman San Martín, Peirats & Sales (2000), limitará las posibilidades de intervención del profesorado sobre los mismos y como consecuencia una adecuada y eficaz integración curricular de los medios. Cabe enfatizar que la formación ofrece soluciones al déficit observado en los docentes.

En la sociedad actual hay incertidumbre de lo que sucede en el presente y sucederá en el futuro debido a los avances científicos y tecnológicos. Los docentes debemos reflexionar sobre nuestras debilidades y necesidades formativas...

Existe un sinnúmero de necesidades formativas de los docentes debido a que la sociedad está sometida a estas transformaciones rápidas y globales. Entonces es momento de actuar en procesos de capacitación continua para mejorar y garantizar la calidad educativa, es decir el docente debe dar un giro de 180 grados en la forma de pensar y actuar, aquellos conocimientos que se aprendió en la universidad se vuelven obsoletos rápidamente, por lo que necesariamente requerimos actualizar los conocimientos, claro está que no se trata solo de formar al ser humano en competencias sino también en valores como autonomía, responsabilidad y cooperación.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Toda actividad tiene un proceso de evaluación permanente, el propósito es determinar en qué medida se está cumpliendo las metas o los estándares, también se evalúa para retroalimentar, es decir el sistema de evaluación es un instrumento para obtener información válida y confiable sobre las acciones realizadas.

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

La evaluación de necesidades formativas es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit de conocimientos de los profesionales, además en base a la investigación Gairín (1995) plantea un proceso de evaluación de necesidades de formación, que puede ser aplicada en cualquier contexto y circunstancia ya que tiene como finalidad evaluar la práctica formativa de los funcionarios.

Gairín (1995) para la evaluación de necesidades formativas toma en cuenta los siguientes apartados:

1. Delimitación conceptual, derivada de la diversidad de los planteamientos de “necesidades” y de “evaluación de necesidades”
2. Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación; esto es, para qué se hace y en relación a qué se hace.
3. Establecimiento del modelo de detección, que supone definir el modelo general en el que se enmarca la evaluación de necesidad, además de delimitar el modelo específico que se utilizara.
4. Aplicar el modelo, que implica, por un lado, construir instrumentalización, y por otro, aplicar instrumentalización, para la recogida de información.
5. Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando dicha información, seleccionando prioridades, para posteriormente elaborar conclusiones y definir propuestas.
6. Configurar nuevas realidades y actuar, como mecanismo para producir información. Por tanto, la evaluación de necesidades es normalmente un subproceso que se inscribe, como hemos visto antes, en un proceso más amplio, en el que la detección diagnóstica de demandas de formación constituye la base sobre la que asentar el diseño y la implementación de un programa formativo. Es, por tanto, una fase temprana de la acción formativa cuando ésta se orienta a un desarrollo basado en la situación de partida.

Como recogen Rodríguez y Esteves (1993), el tema de las necesidades de las personas en formación fue puesto ya de relieve por autores como Rousseau, Wallon, Claparède, Decroly o Dewey, haciendo defensa con ello de una educación paidocéntrica que tuviera en cuenta los intereses y las características del alumnado.

En la formación del profesorado, las necesidades formativas adquieren relevancia mucho más tarde, cerca ya de 1970, como una de las variables de entrada en la planificación

educativa. Como manifiestan Rodríguez y Esteves, la búsqueda de una mayor eficacia en los sistemas educativos y la implantación en la política educativa de un racionalismo sistémico constituyen elementos contextuales que dan sentido a una fase inicial de la planificación que exige la concreción de los desajustes que deberán ser minimizados. Hallamos, no obstante, antecedentes notables a esta preocupación. De ellos, el más representativo es el que recoge Robert Schaffer en su artículo "Job Satisfaction as related need satisfaction in work", publicado en 1953. Este constituye, tal vez, el punto de partida de la preocupación por las necesidades y la satisfacción en el ámbito laboral y profesional.

La investigación de las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional permite, cuando menos, constatar la situación actual del conocimiento profesional y, además, planificar las intervenciones subsiguientes de manera obligatoria y al mismo tiempo que oriente a la mejora de la práctica y por ende alcanzar la calidad en la empresa.

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

Todo actividad o proceso es evaluado, para diagnosticar las condiciones, los intereses, las necesidades, las expectativas, con la aplicación de instrumentos de evaluación que suministran información relevante para tomar decisiones; continuar, mejorar, replantear, diseñar, programar actividades de retroalimentación, orientación o nuevas alternativas en los planes y programas para alcanzar las metas y objetivos planteados, por tal razón, nos concierne prepararnos diariamente en los diferentes ámbitos del sistema educativo.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Actualmente donde prima la tecnología, la ciencia y la información; es necesario realizar un análisis de las necesidades formativas docentes para potenciar los cambios necesarios en las escuelas de hoy debido a estos cambios constantes que exigen formación y capacitación no solamente de docentes sino a todos aquellos profesionales que aportan de manera significativa en el desarrollo de la sociedad.

El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria (Imbernón, 2008).

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

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

Sin embargo, la formación pedagógica de los profesores es un campo de desarrollo profesional del docente que ha dejado de tener presencia en el contexto de las instituciones de educación superior. La política federal de formación de profesores universitarios ha privilegiado la obtención de posgrados y la especialización disciplinaria (Cordero, Luna y Galaz, 2007; SEP, 2006). Algunas evidencias de la falta de interés de las instituciones en esta materia son:

Los programas de formación en las universidades aparecen y desaparecen “mágicamente”. Las iniciativas de los programas de formación pedagógica de los profesores están sometidas a los avatares políticos y personales de los responsables de los servicios

encargados de llevar a cabo estas iniciativas, lo cual lleva a una desilusión, al desinterés de los profesores por la formación.

Las actividades de formación son fragmentarias, aisladas del contexto inmediato y se repiten año tras año en las universidades. Esto trae como resultado una imagen de formación semejante al entrenamiento de un conjunto de conocimientos didácticos o pedagógicos sin sentido alguno.

Aunado a ello, la falta de claridad de la visión de propia institución formadora, la cual, por una parte, propicia la actividad de formación pedagógica de sus profesores y, por otra, ni la reconoce, ni la exige, ni la valora (Cruz, 2000).

En el caso de las carreras de Ingeniería, generalmente en los académicos domina una formación tecnicista que no propicia el aprendizaje significativo en sus estudiantes (Molina, 2000). Por otra parte, la investigación en el campo de la formación pedagógica y didáctica de profesores de ingeniería es escasa por no decir limitada (Campanario, 2002) aunado a todo esto, este campo no ha desarrollado propuestas metodológicas que permitan avanzar en distintos aspectos tales como detección de necesidades de formación, la evaluación; y el diseño de metodologías novedosas de formación.

La formación pedagógica tendría que ser un proceso significativo en la vida del académico dedicado a la enseñanza universitaria. Esto implica, que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener de ellas (Cruz, 2000).

Durante mucho tiempo a la formación y actualización docente no se le ha dado el debido, no así en la actualidad el docente esta obligado a capacitarse y dominar contenidos, habilidades, destrezas, competencias para guiar y motivar al estudiante a la investigación y el trabajo cooperativo. Es decir requiere estar preparado para enfrentar los desafíos actuales y futuros. La formación del profesor es un proceso sistemático de adquisición, definición y redefinición de habilidades, conocimientos, destrezas, valores, prácticas en el salón de clases, formación pluridisciplinar, política educativa, investigación científica, currículo, trabajo en equipo, didáctica, pedagogía, uso de las Tic, diseño y planificación curricular, métodos y recursos didácticos, Ley de Educación, etc. El maestro debe estar preparado

para solucionar problemas tipo académico, disciplinar, familiar y social mediante la correcta orientación.

Los profesionales que deciden continuar preparándose académicamente están amparados por la ley Orgánica de Servicio Público, esta ley señala en su **Art. 33 de los permisos.**-manifiesta que la autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial. En este sentido, es posible entender la solicitud recurrente de estos profesores que reclaman formación y asesoramiento pedagógico y didáctico para la mejora de su tarea docente, es decir, propuestas formativas adecuadas al desempeño de su papel como profesionales de la educación.

Todo profesional que contribuye con el desarrollo en el ámbito educativo, por más alto grado académico que hayan obtenido, tiene un gran número de necesidades de formación, debido al vertiginoso avance científico y tecnológico, los conocimientos se vuelvan obsoletos, frente a estos desafíos que nos impone este mundo globalizado nos obliga a estar en constante formación, esta formación es parte importante porque nos otorga conocimientos actuales, desarrollo de habilidades y destrezas que nos ayudarán a ser competentes y desempeñarnos profesionalmente con conocimientos recientes acorde a las exigencias actuales y futuras. Un ejemplo claro de esta falta de conocimiento es cuando observamos a un niño dominar y manipular con facilidad un celular, una tableta un computador o cualquier recurso tecnológico; mientras que un adulto no tiene esta destreza y solicita ayuda para manipular cierto recurso u objeto tecnológico. Somos considerados analfabetos digitales por falta de conocimiento.

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

Para llevar a cabo un análisis de necesidades es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas o dificultades y planificar adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar, las fuentes de información básicas son las siguientes según: (Ruiz, 1999)

Modelo de A. Rossett: Este modelo consta de cuatro elementos, donde tres de los mismos; “situación desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde vamos”, “fuentes de información” y “herramientas para la obtención de datos” mantienen relación con la fase uno (reconocimiento) del modelo A.N.I.S.E, la cual hace referencia a: de donde se parte y donde y como obtenemos la información.

Todo ello se consigue mediante unas fases claves, como son:

1. Identificar situaciones desencadenantes
2. Selección y diseño de las herramientas
3. Búsqueda de las fuentes de información

En cuanto al segundo elemento del modelo A. Rossett “tipo de información que buscamos: óptimo, reales, sentimientos, factores y soluciones, observamos semejanzas con la fase segunda (diagnóstico) del modelo A.N.I.S.E en:

- La identificación de la situación actual, coincidiendo con la obtención de la información real.
- Identificación de la situación deseable coincidiendo con el tipo de información de estilo óptimo que persigue el modelo Rossett.
- Identificación de los sentimientos que también se encuentran presentes como punto relevante en el modelo de Rossett.
- Identificación de los factores coincidiendo con otro de los elementos del modelo Rossett

En cuanto al segundo elemento del modelo A. Rossett “tipo de información que buscamos: óptimo, reales, sentimientos, factores y soluciones, observamos semejanzas con la fase segunda (diagnóstico) del modelo A.N.I.S.E en:

- La identificación de la situación actual, coincidiendo con la obtención de la información real.

- Identificación de la situación deseable coincidiendo con el tipo de información de estilo óptimo que persigue el modelo Rossett.

Identificación de los sentimientos que también se encuentran presentes como punto relevante en el modelo de Rossett.

- Identificación de los factores coincidiendo con otro de los elementos del modelo Rossett.

Modelo de Kaufman (1994) sugiere que pueden distinguirse tres niveles de evaluación de las necesidades en la organización:

Nivel mega; cuando las deficiencias identificadas se refieren a cuestiones relacionadas con la misión y los objetivos estratégicos de la organización, con cambios en su entorno y con la modificación de los parámetros sociales de la organización.

Nivel macro; cuando las necesidades se evaluarán a nivel de resultados de la organización.

Nivel micro; cuando las deficiencias detectadas corresponden a pequeños grupos a las personas.

Modelo de F.M. Cox (1987): El modelo Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios. Las coincidencias que nosotros hemos encontrado con el modelo A.N.I.S.E son las siguientes:

- En la fase uno (de reconocimiento) vemos una coincidencia con el modelo de F.M. Cox, en el hecho de que ambos se basan en la contratación de profesionales para la resolución de los problemas a tratar. De igual manera, ambos dan importancia al estudio del contexto social para la búsqueda de información y delimitación de los problemas.
- En la fase tres del modelo A.N.I.S.E (toma de decisiones), se exponen las vías estratégicas para la resolución del problema. De igual manera, está planteado en el modelo de F.M. Cox, el cual hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguirlas.

Modelo de Cox y deductivo: ara llevar a cabo un análisis de necesidades es necesario recoger toda la información disponible para identificar posibles problemas y planificar adecuadamente los planes formativos que se pretenden desarrollar, las fuentes de información básicas son las siguientes (Ruiz, 1999):

- Necesidades proyectadas por cada uno de los departamentos o áreas.
- Necesidades individualmente planteadas por cada trabajador para desarrollar su profesión de forma efectiva.

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

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

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

De forma implícita o explícita todas las instituciones dedicadas total o parcialmente a la formación profesional tienen una visión de las necesidades de los destinatarios. Asumimos la experiencia de organizar una acción formativa perfectamente fundamentada y apoyada en sólidas demandas, a la cual no se apunta nadie.

Por análisis organizacional entendemos a una disciplina teórica, metodológica, basada en conocimientos científicos, que ofrece un modelo de abordaje para lograr cambios que un sistema organizativo particular requiere. Esto se logra atendiendo a la naturaleza específica de la entidad en cuestión y a las personas que trabajan en ella.

Se considera una disciplina que ofrece una diversidad de modelos, técnicas y herramientas para el abordaje y tratamiento de diferentes problemas del ambiente interno y externo, el actuar de los individuos que la componen y la direccionan, la influencia del medio donde se desenvuelve, las estructuras y comportamientos y de la respuesta y adaptación a los requerimientos propios de la empresa.

El análisis organizacional consta de la revisión de organigramas, cuadros de distribución del trabajo, matrices, diagramas de flujo, así como de métodos y desempeño administrativo, los exámenes de objetivos, políticas, procedimientos, delegaciones, de responsabilidades, normas y realizaciones. Estos elementos permiten al grupo ser más objetivo en su análisis, conocer la distribución de las áreas, las cargas de trabajo y los diagramas de flujo que forman parte del manual de organización y operación de la empresa, de donde el evaluador deberá tomarlos para analizar en detalle las funciones y operaciones. En definitiva, es un estudio del comportamiento organizacional, que se encarga de investigar el impacto de los individuos, los grupos y la estructura organizativa con el fin de aplicar información al mejoramiento de la eficacia de la organización (Amorós. p.7) se trata de una evaluación del quehacer humano.

Braidot (2003. p. 4) se constituye como un medio de análisis que permite el cambio de una empresa. De un estado de incertidumbre a otro de conocimiento, para su adecuada dirección, sin embargo, ninguna observación agota todas las posibilidades de análisis, siempre se trata de una perspectiva y hay, por consiguiente aspectos que permanecen invisibles, por esa razón, tal como expresa Rodríguez (1999, p.33) “el diagnóstico organizacional deberá ser siempre un co-diagnóstico, en que el observador externo colabore con un observador interno a la organización en la determinación conjunta de los problemas y las alternativas de la organización” para direccionar correctamente. Este análisis debe dar resultados concretos de la realidad organizacional, resaltar algunos aspectos y suprimir otros, siendo fiel a la representación del funcionamiento organizacional sin alejarse de un contexto sistémico y global de la organización.

Schlemenson (2009) define a la organización como un sistema socio-técnico integrado, construido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y población o audiencia externa, que les otorga sentido.

Para un análisis organizacional propone estudiar seis dimensiones de la organización:

El proyecto: la idea que subyace a la organización y justifica su existencia. Se deben tener en cuenta los objetivos, metas, programas, estrategias, tácticas y técnicas puestas en marcha para llevarlo adelante.

La estructura: entendiéndola como el sistema de roles oficialmente sancionado que se refleja en el organigrama y en la definición de las funciones y responsabilidades. Schlemenson propone cuatro tipos de estructura que son la formal (oficialmente sancionada), la presunta (que cada miembro supone), la existente (la que realmente funciona) y la requerida (que es la necesaria).

La integración: teniendo en cuenta las relaciones interpersonales entre los niveles jerárquicos y entre los pares. De existir conflictos pueden incidir en el grado de cohesión, de integración, en el espíritu de cuerpo y el rendimiento.

Las condiciones de trabajo: haciendo referencia a la satisfacción y realización de los miembros. El autor Santos, J. (2011) otorga principal importancia al trato equitativo.

El sistema político: hay un sistema de autoridad formal pero paralelamente opera otro sistema que se organiza espontáneamente a través de la formación de grupos significativos de poder. Hay que prestar especial atención a la interacción entre estos dos grupos para poder manejar los conflictos que eventualmente se presenten.

El contexto: cómo incide en la dinámica interna de la organización y qué tan flexible es para adaptarse a los cambios.

El análisis organizacional es un proceso a través del cual obtenemos datos relevantes sobre la situación real en la que se encuentra la organización (administración, planes, programas, talento humano, etc.) El análisis ayuda a detectar nudos críticos, fortalezas sean internas o externas. La técnica más usada es el FODA que consiste en detectar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que ayudan o afectan el logro de las metas u objetivos. La fortalezas estas hay que fortalecerlas con el trabajo en equipo, de igual manera

cuando oportunidades, quiere decir que la organización tiene un gran prestigio y hay que seguirla manteniendo con la colaboración de todos los miembros de la organización, cuando hay debilidades, reflexionar el porqué, tal vez no todos están colaborando, aquí entra en juego el papel del líder hacer que todos tengan sentido de pertenencia con la organización y por último en caso de que haya amenazas en seguida tomar acciones para contrarrestar.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En América Latina y en Ecuador la educación debe ser asumida como un reto, el mayor reto de todos los retos, porque el desarrollo de todas sus dimensiones depende fundamentalmente de la educación; de una educación que prepare a una generación que piense distinto. Se exige por lo tanto una formación diferente, con fuerte contenido ético, valorativo y científico, para llegar incluso a generar nuevos conscientes colectivos en la población, es decir incorporar nuevos sistemas de conciencia que sirvan de soporte real al cambio de mentalidad, actitudes y valores requeridos. A finales del 2007 en el marco de una investigación regional de la UNESCO, realiza un acercamiento a la realidad educativa en el Ecuador entre el 2000 y el 2007. La aproximación es hecha a través de una mirada desde los hechos humanos, particularmente bajo los conceptos de aceptabilidad y adaptabilidad.

Aceptabilidad; la calidad de la educación en el Ecuador (conceptos) Las políticas nacionales sobre educación en el Ecuador se expresan desde el 2006 en el plan Decenal de Educación que contempla ocho aspectos. El concepto de calidad de la educación está en discusión en el Ecuador, sin embargo en términos oficiales aparece enunciado en los objetivos de varias de las políticas del mencionado plan. Así, para la política universalización de la educación inicial de 0 a 5 años de edad, la educación debe ser “equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomenta valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva” (Ministerio de Educación, 2007).

En la política 2, universalización de la educación general básica de primero a decimo años, se habla de una educación que dé atención a “la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente” (Ministerio de Educación, 2007). Y así, las siguientes políticas sugieren

algunos conceptos sobre calidad de la educación, asumidos por la actual administración del Ministerio de Educación)

Calidad de la educación en la legislación nacional y aportes de la sociedad civil; los documentos oficiales más importantes en los que el Ecuador define el tipo de educación que desea promover y en los que señala aspectos de calidad educativa son la Constitución de la República de 2008 y el Código de la Niñez y Adolescencia.

En el Código de la Niñez y Adolescencia, puesto en vigencia en el 2003 e inspirado en la doctrina y protección integral que establece el mandato de elaborar políticas, programas y acciones desde una perspectiva de derechos con la prevalencia del interés superior del niño, en los artículos correspondientes habla del tipo de educación que al que tienen derecho los niños, niñas y adolescentes, definiéndola de manera explícita como una educación de calidad. Por otra parte, de manera inédita desde la ciudadanía a partir del 2002 grupo de personas y organizaciones a través del movimiento ciudadano Contrato Social por la Educación, organizan y movilizan a la sociedad para colocar a la educación dentro de las prioridades centrales de la agenda del estado y de la sociedad. Este movimiento, entre varias de sus acciones, desde el 2006 desarrolla propuestas e iniciativas para debatir y fomentar la calidad de educación en el Ecuador.

El debate tiene por finalidad construir socialmente el concepto de calidad educativa que el país requiere, así como un mínimo de indicadores de calidad educativa, políticas que se desarrollan para dar cumplimiento con los mandatos de educación de calidad en el Ecuador.

Distribución gratuita de textos escolares

El tema de los docentes

Esfuerzos en la infraestructura educativa

Cobertura escolar

Medición de logros educativos. Resultados y problemas

La insuficiencia información educativa

Enseñanza de los derechos humanos en los currículos nacionales

Propuestas del actual gobierno en educación de adultos

Mala calidad del gasto

Inequidad en el sistema educativo

La educación y el sentido de la dignidad humana

Monitoreo y exigibilidad del derecho

La educación de los grupos afro ecuatorianos

Población con necesidades especiales

Proyectos y programas

El Ministerio de Educación ha manifestado que se requiere políticas claras y de largo plazo en este preciso instante el panorama de la educación es cambiante, se ha planteado un conjunto de políticas del plan decenal de educación, se ha aprobado ya la ley de educación. La educación es la “fuerza del futuro” porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio.

Uno desafío difícil será el de modificar nuestro pensamiento, de manera que haga frente a la creciente complejidad, la rapidez de los cambios y la imprevisibilidad que caracterizan nuestro mundo, debemos considerar la organización del conocimiento y derribar las barreras tradicionales entre las disciplinas y concebir una manera de reunir lo que hasta ahora ha estado separado.

Es hora de reformular las políticas y programas educativos, es decir se requiere adoptar una perspectiva global del aprendizaje de por vida para ayudar a empoderar a las personas, expandir sus capacidades y opciones en la vida, y permitirles a ellas y a la sociedad hacer frente a los rápidos cambios que experimenta la vida personal, social y laboral.

En resumen, el Ministerio de Educación ha realizado varias acciones para mejorar la calidad de educación; entre ellas podemos citar; renovación de la educación con la actualización curricular, reestructuración de los institutos superiores, ha impulsado la capacitación, docente, monitoreo y medición de la educación de calidad, incremento de la estructura física

y equipamiento, Nuevo Bachillerato General Unificado, ampliación de la cobertura, modelo de educación inclusiva, identidad y diversidad, construcción de estañares de calidad, etc. Todas estas acciones llevadas a cabo por el Ministerio de Educación se han realizado y trabajado conjuntamente con todas aquellas personas que contribuyen para el desarrollo de la sociedad. Nos queda mucho por hacer, el reto es muy alto y todos debemos estar comprometidos con estas políticas solo así elevaremos la calidad educativa.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Partimos de que una meta es la descripción de una situación que es deseable alcanzar. Establecer metas es un proceso de determinar con precisión lo que se desea para luego formular un plan detallado hacia dónde vamos, que debemos hacer, que recursos emplearemos para alcanzar o conseguir lo que deseamos. Las metas organizacionales responden a la razón de ser de la organización.

Los directivos de una empresa o institución deben comenzar diagnosticando el clima motivacional de su ambiente de trabajo mediante la pregunta "¿existe acuerdo y aceptación acerca de las experiencias de desempeño? El fundamento de un programa de motivación eficaz es el establecimiento de metas apropiado (Lovke y Latham, 2002). Mediante muchos estudios de desempeño promedio de los grupos establecen metas es significativamente más alto que el de los grupos que no establecen metas. La teoría del establecimiento de metas sugiere que las metas se asocian a un desempeño mejorado debido a que movilizan esfuerzos, dirigen la atención y alimentan la persistencia y el desarrollo de estrategias (Sue-Chan y Ong, 2002). La prominencia de establecimiento de metas es tan bien reconocido que ha sido incorporado en numerosas herramientas formales de dirección, como dirección por objetivos (MBO, Management by objectives). El establecimiento eficaz de metas tiene tres componentes críticos, proceso del establecimiento de metas, características de las metas y retroalimentación.

Tanto objetivos como metas deben ser el resultado de una profunda reflexión y análisis situacional de la organización haciendo énfasis en las fortalezas, oportunidades, amenazas, debilidades, en el ambiente interior y exterior de la organización. Es decir la especificación de las metas constituye el paso primordial para aclarar y concretar las intenciones establecidas en la misión y propósitos de la empresa, al hacerlo será posible conocer lo que se trata de lograr, definir las estrategias y programas específicos. Una forma de definir

metas se refiere a “un resultado que se desea o se logara dentro de un tiempo específico”.
(Bianchi, 1995)

Las metas marcan el tipo de desempeño y resultados que la empresa pretende lograr, facilitan la coordinación de las decisiones del grupo directivo y propician medidas para evaluar la actuación organizacional, en el proceso de elaboración de metas es muy importante la participación de los ejecutivos y la consideración de los siguientes aspectos: las oportunidades y amenazas del entorno.

Al formular las metas se deben observar los siguientes criterios:

1. congruencia. su logro debe apoyar y contribuir a la misión de la empresa.
2. medida. debe definirse en función de resultados, estableciendo en forma concreta el tipo de ocurrencia y la forma de medición.
3. factibilidad. su posibilidad de logro debe ser real y su manifestación debe hacerse en términos positivos.
4. aceptación. para logarse deberá adaptarse al sistema de valores del ejecutivo y ser aceptado por él.
5. flexibilidad. de tal manera que sea posible su modificación en caso de contingencias.
6. firmeza, con el fin de asegurar su fortaleza y evitar la inestabilidad.
7. motivación. que significa contar con metas alcance de las personas, y que vayan un poco más allá de los límites de lo posible.
8. comprensión: su significado deberá ser comprendido por todos los involucrados, lo cual debe asegurarse a través de una redacción breve y concisa
9. compromiso. deben representar una obligación de hacer todo lo necesario y posible para lograrlas.
10. participación. en su definición deben participar el o los responsables de su logro.

11. Consistencia. Debe existir consistencia entre las metas y toda la organización.

12. Limite. Su número deber ser tal que sea una ayuda para obtenerlas y evite dispersión del esfuerzo.

13. Dirección. Deben destinarse para lograr un solo resultado final, lo cual evita la sola determinación de intenciones.

De esta manera los objetivos y las metas en una empresa deben ser medibles, específicos, trazables, ambiciosos, sensatos y alcanzables. Cada empresa por naturaleza tiene un propósito, o una razón de ser, las universidades buscan descubrir y transmitir nuevos conocimientos, las empresas diseñan planes estratégicos para alcanzar objetivos y metas, estos planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa, implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores. Cabe indicar que las metas son manifestaciones de las aspiraciones que tenemos los seres humanos y por ende las organizaciones, las metas son importantes porque indican la dirección en la que la organización debe moverse, se clasifican en:

Metas a Corto Plazo; se centran en áreas que requieren atención inmediata o son emergencias. Deberán funcionar en conjunto y ser realistas: accesibles por medio de los recursos disponibles en la actualidad, o con otros que se pueda conseguir. Por lo común las metas de corto plazo se fijan con el propósito de alcanzarlas en el término de uno o dos años.

Metas a mediano plazo; cubren períodos de 1 a 5 años y por lo general están compuestos por objetivos de corto plazo, que en su sumatoria, cumplen el objetivo final de mediano plazo.

Metas a Largo Plazo; se concentran en áreas relacionadas con el crecimiento o la expansión. Deberán funcionar juntas y ser realistas: que se las pueda alcanzar con los recursos disponibles o con los que se pueda obtener, las metas a largo plazo se fijan para un término de tres a cinco años

En conclusión; todos los seres humanos en un momento dado nos planteamos objetivos y metas las mismas que nos sirve como guía para saber lo que tengo que hacer para alcanzar

o lograr a aquello que me he propuesto. Una organización está conformada por un grupo de personas sean estos hombres o mujeres que se reúnen con objetivos y metas comunes, para que estos objetivos o metas se alcancen, lo recomendable es que estén establecidas y trabajar en equipo arduamente para alcanzar lo propuesto. Las metas se convierten en estándares o indicadores de desempeño, que permiten tanto a los empleados como a los administradores evaluar el desempeño.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Por recursos instituciones se entiende a las partes que intervienen en la actividad educativa, ya sean personas, cosas, actividades, que posibilitan el desarrollo de las actividades educativas. Los recursos institucionales permiten respaldar la operación mediante insumos y apoyos materiales diversos.

Casanova (1992) propone evaluar los componentes y subcomponentes en los centros escolares y, para ello, formula una serie de indicadores tales como: el entorno o contexto del centro, la estructura organizativa, las instalaciones, los recursos, las personas que participan en el centro, (docente, estudiante, etc.), las experiencias y la innovación de programas, el funcionamiento interno, las relaciones con la comunidad

Contexto: hace referencia al contexto sociocultural, familiar, características del centro.

Infraestructura: hace referencia a las instalaciones, los recursos materiales y personales.

Elementos personales: son los que implementan el proceso educativo; el equipo docente, el alumno y los especialistas. (Logopedas, orientador, etc.)

Educando: es el sujeto de la educación, es decir la persona que se está formando

Docente: persona que ejerce la acción educativa e influye en otra con propósitos de mejoramiento.

El contenido: dentro del marco del nuevo enfoque pedagógico son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y que los docentes deben estimular para incorporarlos en la estructura

cognitiva del estudiante. Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes, la manera de identificarlos, seleccionarlos y proponerlos en el currículo tradicional ha sido realizada con una visión muy limitada.

Elementos curriculares y normativos: son los que regulan la concreción de los elementos axiológicos en la práctica educativa, y lo consiguiente a través de los objetivos, de los planes y de los programas educativos.

Diseño curricular: es la organización estructural requerida para seleccionar, planificar, y realizar las experiencias educativas.

Objetivos: es el resultado que se espera logre el alumno al finalizar un determinado proceso de aprendizaje.

Método: es la manera o el camino que se sigue para lograr un fin.

Técnica: es el procedimiento particular, reflexivo y confiable aplicado al empleo de un instrumento, al uso del material, al manejo de una determinada situación o a la operativización de un método.

Elementos materiales: son aquellos soportes que permiten impartir la enseñanza, las instalaciones, los medios, y los materiales didácticos que están disponibles para el equipo docente.

Recursos didácticos: son aquellos auxiliares que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, estimulan la función de los sentidos para que los discentes asimilen con facilidad a la información, adquisición de habilidades y destrezas, y a la formación de actitudes y valores.

Canales de comunicación: permite a cada sujeto o grupo tener unas relaciones normalizadas en función de si son horizontales o verticales.

Marcos educativos: se refiere a las intenciones educativas de cada etapa o ciclo educativo.

Las instituciones operan y brindan servicios ya sea de buena o mala calidad, depende mucho de la gestión que hagan los directivos; los recursos constituyen el principal elemento con el que cuenta las instituciones, los gerentes o directivos educativos deben gestionar para contar con los recursos y materiales necesarios y aptos para la prestación de servicios, pero cabe recalcar que no solo se requiere de recursos y materiales, se requiere también de talento humano eficaz, anteriormente en las instituciones se consideraba a las personas “recursos” hoy este término y su significado cambio notablemente por “talento humano” el mismo debe ser de calidad nos solo el talento, sino también los recursos, toda vez que son los principales factores para el éxito en la empresa.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento de las organizaciones, desde mucho antes hasta el día de hoy, se entiende que esta capacidad humana, que tiene mucho que ver con la motivación, constituye uno de los pilares sobre los que se apoya la buena marcha y el gobierno de las organizaciones, como se desprende de las narraciones de autores clásicos como: Homero, Platón, Plutarco o Julio Cesar. Definir el concepto de liderazgo no es tarea fácil, uno de los más conocidos investigadores en este campo, M.B. Bass (1990), publico en su texto sobre las teorías que explican el liderazgo en el que se emplean más de 7.500 fuentes distintas. El mismo autor de esta obra propone un concepto que busca incorporar las ideas de las aportaciones más importantes y generalmente admitidas acerca del fenómeno.

Para Bass el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros, los líderes son agentes de cambio.

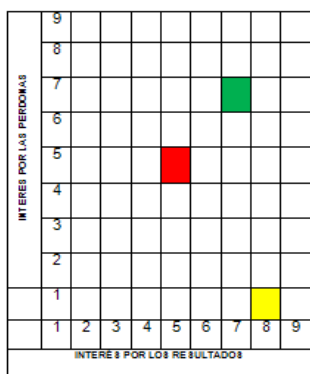
Liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes.

Chiavenato, Adalberto (1993), define al liderazgo como la influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación humana a la consecución de objetivos específicos. Él destaca los estilos principales de liderazgo: líder autócrata, libertad, participativo.

Líder autócrata; asume totalmente las responsabilidades, considera que los subalternos deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por los subalternos. En este tipo de liderazgo las decisiones se tienden a adoptar en forma unilateral y vertical, por tal motivo, los grupos manifiestan un malestar y ciertos comportamientos negativos, existe una fuerte tensión un sentimiento patente de frustración, agresividad, ausencia de espontaneidad y nula formación de lasos amistad o compañerismo.

Líder liberal: los subordinados realicen la tarea como lo consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo. Todo se vuelve relativo. Todo vale “Deja hacer deja pasar” es la consigna de este tipo de líder. No es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es “no meterse con nadie para que nadie me moleste”. En sociedades con líderes de este tipo se forman grupos controversiales y todos hacen “lo que les da la gana”. Se deriva en situaciones caóticas y/o en gobiernos autocráticos. El nivel de productividad es bajo; aquí el líder da completa libertad al grupo para que opere como considere pertinente, encargándose sólo de proveer los recursos necesarios para el trabajo. El grupo tiene muy poco interés en su actividad laboral.

Líder participativo: considera que sus dirigidos tienen capacidades que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas, sabe que él es que tiene que tomar las últimas decisiones, permiten que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige cuando es necesario. El profesor participativo, es hábil conductor de sus estudiantes no hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguir. Su acción será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los estudiantes se encontraran motivados para trabajar y aprender, para descubrir e inventar.



En el liderazgo participativo, se crea un ambiente que permite la participación de los subordinados en la toma de decisiones y en el diseño de los métodos de trabajo; las interacciones entre el líder y sus subordinados es de amistad, esto hace que su comunicación se caracterice por ser franca y espontánea, lo que permite hacer evaluaciones retrospectivas.

El estilo de liderazgo prevaleciente en una institución educativa es determinante en los resultados. Existen diversos estudios y teorías acerca del liderazgo que muestran una serie de patrones de comportamientos comunes en el liderazgo efectivo.

Una de las teorías de liderazgo más importante y aceptado es la que crearon Blake y Mouton, denominada Grid administrativo, o también rejilla o tablero administrativo. Después de varios años de investigaciones, estos autores concluyeron que hay hasta 81 estilos de liderazgo, pero que, básicamente existen 5 de cuyas combinaciones se originan todas las demás.

Los directivos de las organizaciones e instituciones deben desarrollar y fortalecer la competencia del liderazgo; para que todas las actividades se ejerzan de forma eficaz y eficiente en coordinación con sus colaboradores, es decir trabajar en equipo para alcanzar las metas y objetivos. Es importante que el líder tenga conocimientos en diferentes áreas como por ejemplo; gestión, administración, organización, entre otros. El líder es considerado, agente de cambio, por lo que le corresponde poseer características como: compromiso con la organización, carisma con los que le rodean, guía de sus compañeros, coordinador de las actividades, motivador en toda actividad. El liderazgo es uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución o empresa.

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

El Ministerio de Educación propone crear el bachillerato General Unificado, con el objetivo de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. (EGB)

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

Características del BGU:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común.

- Consta de asignaturas optativas que permiten contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales, es también la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- Las dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral por contar con las bases mínimas.
- 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 40 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;

Los que opten por el Bachillerato en Ciencias, alcanzarán aprendizajes básicos comunes del BGU, accederán a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

¿Por qué es necesario el BGU?; Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas

oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

Con el Bachillerato anterior, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiper especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

¿Por qué un Bachillerato unificado y no uno por especializaciones?

Porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones postgraduación. La base común de conocimientos y destrezas

que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

Comunicarse efectivamente. Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.

Razonar numéricamente. Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.

Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (personas y medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa.

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

informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Ministerio de educación del Ecuador (2012)

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

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula. Ministerio De Educación (2012)

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias

de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (incluye autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

Reglamento a la LOEI (64)

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (87)

ACUERDO 242-11 / Expedir la Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato. (50)

ACUERDO 307-11 / Disponer a colegios que ofrecen bachillerato técnico, aplique estándares de calidad (36)

El bachillerato General unificado es una nueva opción no solo para los estudiantes sino también para los docentes. Con el BGU, los estudiantes estarán preparados para la vida. Hemos vistos que con el bachillerato anterior muchos estudiante se equivocaban al escoger su carrera profesional no lo hacían con la debida madurez, y a veces eran forzados por sus padres y a futuro presentaban dificultades; como abandonado de los estudios a mitad de carrera o simplemente ejercer la profesión sin vocación. Los docentes necesitan capacitarse para brindar una educación de calidad.

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

En el campo educativo se ha dado reformas centradas en calidad, acceso, igualdad de género, financiamiento, gestión, eficacia, eficiencia y competitividad, etc. Con el objetivo de mejorar la cobertura, la calidad y equidad de los sistemas.

El Ministerio de Educación informó recientemente la puesta en marcha de una nueva reforma educativa. La reforma educativa es una iniciativa específica de políticas educativas. Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por la autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos o alcanzar metas deseables para la sociedad o estado. En consecuencia las reformas educativas implican un conjunto de decisiones con orientación estratégica que pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que deben alcanzarse. Los valores y

objetivos de orden general de las reformas educativas son de distinta naturaleza: equidad, eficiencia, calidad de educación, democratización de una sociedad, etc. El hecho de que la educación se haya convertido en un campo de intervención de las políticas públicas es un largo proceso histórico que combina modernización y secularización.

La transformación de la educación en un espacio público, la hace idónea para la intervención de políticas y autoridades públicas con un conjunto de iniciativas e instrumentos. En las definiciones de política pública subyace el concepto de un espacio público en el cual una autoridad pública legítima puede actuar característica propia de una sociedad moderna. (Parson, 1999)

Una política pública, y la reforma educativa como consecuencia tienen algunas características:

Tiene un contenido que expresa metas y resultados sustentados en una explicación sustantiva sobre la interacción de los factores que subyacen a los cambios sociales e institucionales; es un programa de acción, lo que implica decisiones en torno a prioridades, líneas de acción, recursos, tiempos, en torno a ejes específicos.

Representa una orientación valorativa puesto que las decisiones, la asignación de recursos que conllevan, implica necesariamente orientaciones de valor tanto desde el punto de vista de las grandes metas que se pretenden alcanzar, como las funciones y responsabilidades de los distintos involucrados en la política.

Todas las experiencias de reforma educativa comprueban que, para esta, no son suficientes los cambios de los programas de estudio, ni la incorporación de la tecnología y recursos didácticos de la enseñanza, ni la difusión de textos escolares. La clave para el cambio y para mejorar la calidad de la educación es la **formación de los maestros**.

A los organismos encargados de la educación les falta crear incentivos para los mejores talentos, quienes por vocación y amor eligieron esta profesión. El Plan Decenal de la Educación: revalorizar la función docente, esa política no solo implica incrementar las remuneraciones de los profesores; es necesario pagar mejor a los maestros, pero también hay que crear un escalafón que premie la excelencia en el desempeño docente, que incentive a que los maestros mejoren su formación profesional. En estos momentos, con el

escalafón vigente, para efectos de remuneraciones, da lo mismo ser un buen profesor o ser uno mediocre; cumplir las obligaciones a cabalidad o no cumplirlas.

Otra de las condiciones es mejorar los centros de formación docente. En la universidad ecuatoriana suelen ser las facultades más desprestigiadas, las de más baja calidad. Ni siquiera existe una mínima coordinación entre el sistema escolar primario y secundario. El Ministerio de Educación no dice palabra alguna en cuanto a número de maestros, especialidades y condiciones de la formación de los profesores en los niveles educativos sobre los cuales rige. Los maestros deben sujetarse a periódicas evaluaciones para revalorizar la función docente.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del Sistema Educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. El Plan Decenal de Educación, es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de la los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente. Esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales para el acompañamiento y seguimiento del Plan Decenal de Educación.

La generación de propuestas ciudadanas que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE, ha sido hasta ahora muy limitada. Se trata de potenciar las capacidades existentes, propiciando la generación de propuestas, mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado. Políticas del Plan Decenal de Educación 2006-2015

Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años; Brindar educación inicial para niños (as) menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la

diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomento valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Política 2. Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo; Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños (as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.

Política 3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente; Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les permitan continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Continua para Adultos; Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas; Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER) Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida; Estimular el ingreso a la carrera formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente su rol.

Política 8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%; Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Plan Decenal de Educación 2006 - 2015 es una iniciativa importante llevada por el estado. Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009 - 2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia. Para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas. El objetivo general del plan es garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. El ministerio de educación realiza reformas para mejorar el sistema educativo.

Gloria Vidal (2012) indica “que el artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, contempla que los maestros trabajen ocho horas completas, las cuales están divididas en seis horas pedagógicas diarias y el resto distribuidas en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, revisión de tareas, entre otras. Y la séptima política del plan decenal hace referencia a la Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. Estos cambios educativos son evidentes, pues tanto los padres de familia, como rectores y directores de los planteles ven la posibilidad de organizar el sistema educativo, que durante años fue bastante caótico.

Justificación:

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente.

Proyecto: nuevo sistema de formación docente, condiciones de Trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos.

Componentes:

- Nuevo sistema de formación inicial
- Nuevo sistema de desarrollo profesional
- Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.
- Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
- construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural

Objetivo; estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

Metas:

- Diseño y aprobación del sistema de formación docente, hasta junio del 2007.
- Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente.
- Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010

- Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
- Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.
- Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2014.

Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.

- Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014.
- A partir del año 2009 se realizará seminarios- taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.

Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las TCS, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

Hasta el año 2007 se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.

Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de

proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.

Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo.

Desde el mes de enero del 2010, en Ecuador, el Ministerio de Educación ha puesto en marcha un nuevo modelo de gestión educativa, es decir hubo una serie de reformas educativas, como: BGU, actualización curricular, evaluación docente, entrega de textos, dotación de equipos tecnológicos, uso de Tic, internet, etc. para garantizar la “calidad Educativa” ha pasado cuatro años los resultados son mínimos. La clave para mejorar no son solo estos cambios de los programas, estoy convencida que la clave para este cambio que deseamos es la formación y capacitación docente a todos los maestros del país en los diferentes niveles y diferentes temáticas. Es decir todo el país debe contar con talento humano de calidad, con vocación y amor a la docencia, es decir revalorizar la función docente. Estoy de acuerdo que los aspirantes a docentes rindan pruebas y para subir de categoría se realice investigaciones, publicar libros, etc.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación se refiere al crecimiento interno de las personas y al desarrollo de capacidades para la vida, y, esto ocurre solamente cuando un ser humano llamado maestro se encuentra con otro ser humano llamado alumno para ayudarse mutuamente.

El Art.26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado. La misma Constitución expresa que 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. (p. 27)

Todo tipo de formación es importante en la vida, la formación profesional permite el desarrollo de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos técnicos y científicos, en si es la preparación para el buen desempeño laboral en las distintas áreas profesionales. Es decir la formación es una necesidad prioritaria para el cambio y superar la crisis actual en todos los ámbitos especialmente en el ámbito educativo, la formación profesional exige el compromiso y la motivación intrínseca a lo largo del ciclo vital.

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

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

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

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

Formación Profesional Continua: destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad. La formación docente continúa, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. La expresión desarrollo profesional pretende superar la ruptura entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

Tanto las instituciones educativas como los docentes de todo el país, deben entender que la mejor inversión que se puede hacer, es la inversión en la formación docente, porque nos deja rentabilidad no económica, sino más bien en conocimientos, habilidades y destrezas. Para que esta formación sea útil tienen que existir objetivos claros, y sobre todo hacer un control de la calidad de la formación. Por lo tanto el Ministerio de Educación debe continuar capacitando al profesorado a nivel nacional por medio del sistema Síprofe, para desarrollar, capacidades, destrezas, y competencias, de esta manera ofrecer a los estudiantes una educación de calidad en ambientes de aprendizajes de calidad.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial son acciones formativas dirigidas al personal que se incorpora a la organización, se pretende capacitar y facilitar conocimientos para el manejo de herramientas que van a utilizar, ayudarlos a adaptarse a la cultura de la organización. La formación inicial del profesorado se adjuntará a las necesidades de titulación y de calificación requerimientos por la ordenación general del sistema educativo.

Resulta útil acudir al excelente artículo escrito por David Berliner (2000: 370) en el que refuta una docena de críticas que habitualmente se hacen a la formación inicial del profesorado (que para enseñar basta con saber la materia, que enseñar es fácil, que los formadores de profesores viven en una torre de marfil, que los cursos de metodología y didáctica son asignaturas blandas que en la enseñanza no hay principios validos...) críticas que el autor considera interesadas, y producto de una visión bastante estrecha de la contribución que la formación inicial tiene en la calidad del profesorado. Dice Berliner: “creo que se ha dado poca atención al desarrollo de aspectos evolutivos del proceso de aprender a enseñar, desde la formación inicial”, la inserción a la formación continua “. En este proceso la formación inicial juega un papel importante y no superficial o sustituible, como algunos grupos o instituciones sugieren.

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Ahora bien ¿sirve la oferta disponible para atraer a los mejores candidatos? la impresión general que juega los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años tanto para los países de la OCDE como para América Latina. Es que la formación inicial ha tenido resultados más bien mediocres, a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas, ese déficit se ve notoriamente

agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros y profesores reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación. (p. 49)

En la formación inicial docente tenemos la oportunidad de crear nuevos docentes apasionados por la enseñanza, o bien podemos simplemente contribuir a un sistema reproductor que no haga más que confiar las creencias que los futuros profesores ya traen consigo cuando ingresan a la institución formadora.

Para que el profesorado que se forma asuma el compromiso de la formación continua, y de respeto al derecho de aprender de los estudiantes, debemos plantear la necesidad imperiosa de reformar las estructuras curriculares, organizativas y personales que actualmente imperan, no actuar en este sentido, supone alimentar el engaño de creer que la universidad forma y la escuela deforma. Universidad y escuela deben conversar para que la formación inicial docente “hable el lenguaje de la práctica profesional, comprometida con la idea de que todos somos trabajadores del conocimiento. La formación inicial y la permanente va unida a los múltiples elementos que componen el universo educativo en lo didáctico, pedagógico, unido también a la concepción de lo que caracteriza el proceso formativo y a la forma como es entendido el proceso de formación. Estos elementos, entre tantos otros, son importantes y deben ser entendidos y tratados de manera integrada y articulada.

Los profesores principiantes tienen, según Feiman-Nemser (2001) dos tareas esenciales que cumplir: deben enseñar y aprender a enseñar, independientemente de la calidad del programa de formación inicial que hayan cursado, hay algunas competencias que sólo se aprenden en la práctica y ello repercute en que este primer año sea un año de supervivencia. Descubrimiento, adaptación, aprendizaje y transición. Las principales tareas con que se enfrentan los profesores principiantes son: adquirir conocimientos sobre los estudiantes, currículo y el contexto escolar; diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza; comenzar a desarrollar un repertorio docente que les permita sobrevivir como profesores; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional. Pero el problema es que este deben hacerlo en general cargados con las mismas responsabilidades que los profesores más experimentados (Marcelo, 1999a).

La realidad cotidiana del profesorado principiante nos indica sin embargo que muchos profesores abandonan, y lo hacen por estar insatisfechos con su trabajo debido a los bajos salarios, por problemas de disciplina con los estudiantes, por falta de apoyo y por falta de oportunidades para participar en la toma de decisiones. En este sentido, decía con razón Cochran – Smith 2004.:391)

La educación inicial de calidad es un componente crucial dentro de la reestructuración del sistema educativo, tiene como finalidad proporcionar las competencias necesarias para el ejercicio de una profesión en los diferentes niveles, es decir la formación inicial transmite conocimientos, en lo pedagógico y didáctico, en lo científico y tecnológico, para la aplicación adecuada en la práctica, o el ejercicio eficaz.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La profesión docente es una “profesión del conocimiento”. El conocimiento y el saber, ha sido el componente legitimador de la profesión docente, y lo que en definitiva ha justificado el trabajo del docente ha sido su compromiso con la transformación de ese conocimiento en aprendizajes relevantes. Para que ese compromiso se siga renovando, antes era necesario y ahora resulta imprescindible que los docentes estén convencidos de la necesidad de ampliar, profundizar, mejorar su competencia profesional y personal. Por eso decía Zabalza (2000:165) que hemos convertido “la agradable experiencia de aprender algo nuevo cada día, en un inexcusable principio de supervivencia.

Necesidad imperiosa que enfrenta la Educación ecuatoriana para cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes. Pero, ¿qué es la formación docente?, para contestar iniciaremos con el concepto de la palabra formación, el concepto de formación proviene de la palabra latina formativo, se trata de un término asociado al verbo formar, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Autores cubanos que tratan el tema de la formación toman en cuenta la triada: individuo-profesión-sociedad. Se observa en esta relación elementos individuales, generales, universales y componentes profesionales. Con el pasar del tiempo estudiosos de este tema señalan que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero, 2000).

La formación profesional comprende todas aquellas acciones formativas de estudios, instrucciones, aprendizajes, capacitación, actualización orientados a la inclusión, inserción y actualización para el buen desempeño, con el objetivo de desarrollar el conocimiento y habilidades de los profesionales a lo largo de toda la vida, favoreciendo la participación activa. En otras palabras formación docente, es el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza. Esta definición comprende desde los cursos de diplomado, hasta los estudios de licenciatura, maestría y doctorado en docencia

Ser docente en el XXI supone asumir que el conocimiento y los estudiantes (las “materias primas con las que trabajan) cambian a una velocidad mayor que a la que estábamos acostumbrados, y que para dar respuesta adecuada y satisfacer el derecho de aprender de los estudiantes, se impone hacer un esfuerzo redoblado por seguir aprendiendo.

La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992).

Es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo. Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante es promotor dentro de todo este proceso socializado de saberes. En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel superior en el siglo XXI, realicen una sensata reflexión acerca de sí sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente universitario, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar

alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

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

Por otro lado, la sesión de la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio, expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo:

1. Reclutamiento de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente.
2. Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
3. Formación en servicio: pertenecía con la institución.
4. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
5. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.
6. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
7. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.

8. Promover la sinergia y empatía entre los docentes.

9. La Colaboración de entes regionales e internacional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del siglo XXI.

La importancia de todos estos elementos citados anteriormente, plantean a nuestro modo de comprender la necesidad de una nueva dinámica educativa en la cultura universitaria, cultura de calidad y evaluación, cultura de pertinencia, cultura informática, cultura de gestión estratégica eficaz y cultura al compromiso con el país.

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

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

Es importante resaltar que la universidad también juega un papel preponderante en todo este proceso de complejidad como señala Philip G Altbach, La institución y sus líderes se encuentra en el centro de la sociedad del conocimiento, desde luego que es la institución más importante dentro del complejo proceso de creación y distribución de conocimiento.

En la LOEI, en lo que corresponde a derechos de los docentes está estipulado en el literal a) acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (Ministerio de Educación Ecuador 2011)

En el reglamento a la LOEI, estipula las tres modalidades de formación:

Art. 24; Formación presencial; se rigen por el cumplimiento de normas de asistencia regular, (es la formación tradicional, formación basada en el contacto personal, permite al alumno una relación directa con los profesionales con los demás alumnos, tal vez sea la modalidad de formación que dispone de un menor número de ventajas ya que desde el principio todo está establecido: lugar, horarios, material didáctico, etc.)

Art. 25; Formación semipresencial; es la que no exige a los estudiantes asistir diariamente al establecimiento. (destinada gran parte del tiempo de estudio a asistir, bien sea en grupo o de manera individual, a tutorías de soporte con profesorado especializado o a reuniones con otros estudiantes. Los objetivos de este tipo de reuniones son trabajar de manera conjunta y aclarar todas aquellas dudas que pudieran ir surgiendo a lo largo de la evolución del curso)

Art. 26; Formación distancia; es la que propone un proceso autónomo de aprendizaje de los estudiantes. Esta modalidad de oferta para las personas mayores de edad y debe cumplir con los mínimos estándares y exigencia académica de la educación presencial. Este tipo de formación permite dar respuesta a las necesidades educativas que plantea nuestra sociedad cada vez más diversificada y en constante evolución.

Se ha dicho que las necesidades formativas de los docentes se dan por múltiples factores, sabemos que la clave es formación esta aporta significativamente al cambio y generando un cambio en la propia persona, esto implica aumento de capacitación, desarrollo de habilidades y además una formación actitudinal para sumir nuevas realidades o nuevos retos. El contexto actual requiere de sujetos capaces de liderar procesos, trabajar en equipo, capaces de acceder a la información de manera rápida y eficaz, tomar decisiones y resolver problemas. Es decir requiere de capital humano idóneo. El capital humano capacitado, en las instituciones llega a ser o a tener un valor trascendental porque potencian el éxito debido a la eficiencia, eficacia y talento.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Fernández Muñoz (1997) afirma que durante los últimos años han aparecido una serie de nuevos medios de comunicación e información, que están transformando sensiblemente a la sociedad. Nos referimos básicamente a aquellos medios que se derivan de los avances

realizados en el campo de la electrónica, fundamentalmente los que guardan relación con la imagen (videocintas, videodisco) y con el tratamiento de la información (ordenadores), o con ambas (telemática).

La formación del profesorado es un aspecto esencial si se pretende el deseado cambio de la escuela tradicional a una escuela nueva desde la explotación racional de innovaciones tecnológicas en sus entornos de desarrollo. Al respecto, Vázquez Gómez (1994) manifiesta que la introducción de Tecnologías de la Información y Comunicación en la formación de los profesores significa tres cosas: (1) introducir el enfoque tecnológico en la formación de los profesores, (2) utilizar las nuevas tecnologías tanto en su formación como en su perfeccionamiento, (3) seleccionar aquellas tecnologías que tienen mayor potencialidad pedagógica (tecnologías interactivas) y que se adaptan mejor a la simulación del pensamiento humano y, en concreto, al pensamiento del alumno, del profesor y a la calidad de las interacciones entre ambos.

Los docentes ejerciendo un nuevo rol son el elemento clave de la adopción y el uso de las TIC en el aula. Aunque los medios de comunicación social y la opinión pública parecen seguir considerando valiosa la tecnología al margen del profesorado, la suposición de que podría desplazar a los docentes se ha descartado en gran medida. Esta visión no sólo demuestra una falta de comprensión del papel clave del enseñante en el uso de TIC en los centros educativos, sino que, al marginar al profesor y subrayar la importancia de la tecnología, debilita el potencial educativo de la tecnología misma (Selwyn, 2001). Al suponer que las TIC no son más que una destreza operativa que se enseña al alumno con fines de formación profesional, es posible que las familias no apoyen reformas escolares radicales. Cuando observan que los jóvenes se sienten cómodos con un ratón, un teclado y un monitor, quizá concluyan algo apresuradamente que tienen la aptitud y la motivación para aprender de forma autónoma mediante TIC.

Este capítulo indica cómo las TIC exigen y, al mismo tiempo, facilitan una visión más exigente y amplia de la profesionalidad de los docentes. En él se examina el decisivo tema de la formación del profesorado, tanto la inicial como la permanente. Para que las inversiones educativas en TIC recojan los beneficios que se esperan de ella, la formación del profesorado tiene que ser objeto de acciones continuas por parte de los poderes públicos. En el capítulo concluye con los puntos de vista expresados por los estudiantes de la red de la OCDE. Ellos están convencidos de la importancia del papel del enseñante y de la positiva influencia que ejerce cuando el sistema le apoya y todo funciona correctamente.

Ofrecen ejemplos notables del potencial de las TIC para transformar el medio pedagógico. También es conveniente tomar buena nota de sus críticas a los centros educativos y a los docentes cuando el empleo de las TIC no está bien planificado ni se lleva a cabo debidamente.

El profesorado debe desempeñar un papel primordial en la gestión de las TIC en los centros educativos. Aparte de ciertas aplicaciones limitadas disponibles a través de sistemas cerrados de software, las aplicaciones abiertas de las TIC introducen un medio dinámico, interactivo, que es probable que requiera habitualmente un mayor grado de planificación, preparación e intervención individualizada que las necesarias para impartir los currículos tradicionales. El docente se convierte en gestor del medio de aprendizaje: un papel creativo, estimulante, exigente y profesionalmente gratificante.

Las convicciones pedagógicas del profesorado desempeñan un papel fundamental en la adopción de las Tic. La mayoría comienzan a incorporarlas Tic adoptando aquellos elementos que mejor se adaptan a su estilo didáctico, en vez de cambiar por completo para ajustarse a las oportunidades que estas tecnologías pueden ofrecer. Un estudio prolongado de la repercusión de la iniciativa Education Superhighways (“autopistas de la educación”) en los centros educativos de Inglaterra y Gales demostró que los docentes con acceso a internet tendían a no alterar sus métodos pedagógicos de manera radical, pero hacían mejor lo que ya habían hecho antes (McFarlane y DS Rijcke, 1999).

Una integración significativa de las TIC que supere este nivel umbral supone el cambio de las convicciones de profesorado y es, inevitablemente, un proceso complejo que exige mucho tiempo (Niederhauser y Sroddard, 2000). Que el profesorado llegue a dominar estas tecnologías y tenga suficiente seguridad para usarlas eficazmente en clase requiere tiempo y recursos. A los docentes les supone una exigencia añadida, que supera con creces la competencia técnica propiamente dicha, porque, para explotar plenamente el potencial educativo de las Tic. Tiene que transformarse la pedagogía misma.

Los expertos han denominado sociedad del conocimiento debido a que estamos siendo bombardeados por las tecnologías de la información y la comunicación; el avance científico y tecnológico es cada vez más rápido; no podemos ser indiferentes ante estos cambios y avances, porque nos estaríamos limitando al progreso. El Ministerio de Educación está fomentando la ciudadanía digital a través de la dotación de equipos informáticos y el uso de

las tecnologías e internet en todos los establecimientos educativos fiscales del país, estas tecnologías brindan la oportunidad de acceder a la nueva era de la información y comunicación lo que constituye una vía importante para mejorar la calidad de educación. Por lo que nace una necesidad urgente, desarrollar talleres de capacitación dirigidos a los docentes para que desarrollen competencias tecnológicas y puedan trabajar con los estudiantes de manera responsable.

1.2.2.2 Formación continua.

La formación continua constituye un derecho de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros. Periódicamente, el profesorado deberá realizar actividad de actualización científica, didáctica y profesional en los centros, en institutos y en Universidades y, en los casos de Formación Profesional, también en las empresas.

Se ha dicho que la educación es un derecho de las personas que lo ejercen a lo largo de su vida, por lo tanto no debe terminar en las aulas, esta debe continuar durante la vida laboral y profesional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, por lo tanto seguir con nuestros estudios de forma continuada es la base para el éxito personal y profesional.

En el Art. 311 del reglamento a la LOEI, enuncia sobre los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación: en el que dice; el Nivel Central de la Autoridad Educativa nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña, y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgen en función de los cambios curriculares científicos y tecnológicos que afectan su quehacer. Como vemos los profesionales encargados de la educación están conscientes de que las Tics, la globalización y la naturaleza inestable del trabajo y el mercado laboral, exigen que no dejemos de formarnos para mejorar a nivel personal, social y laboral. Tenemos a nuestra disposición multitud de cursos de formación solo tenemos que optar por alguno de ellos que enriquezcan nuestro conocimientos.

“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”. Se entiende por tanto, como un instrumento esencial de las políticas activas de empleo que se articulará entorno a los acuerdos Bipartito y Tripartito.

El CEDEFOP aporta una nueva definición: “Término utilizado en sentido amplio para referirse a las actividades formativas que se programan y desarrollan en orden a la actualización de conocimientos de quienes ejercen una profesión o tienen una ocupación. Permite la adaptación de las personas al cambio de técnicas y de condiciones de trabajo y hacen posible su promoción profesional o el cambio de otra actividad. El término legal es formación profesional ocupacional; sin embargo, este término suele circunscribirse a las actuaciones formativas a favor de las personas paradas, mientras que el término Formación Profesional Continua o Formación Continua se utiliza más como equivalente a las actuaciones formativas de los trabajadores ocupados” (Planas y Rifá, 2002)

Además de constatar la dificultades de asumir una definición de Formación Continua como la más adecuada, se establecen diferentes tipos de Formación Continua como la más adecuada, se establecen diferentes tipos de formación Continua (Durán y otros, 1994), dependiendo de los objetivos de la formación:

1. preparación profesional inicial.
2. formación permanente o actualización de conocimientos.
3. formación dirigida a un cambio de actividad o profesión.
4. formación dirigida hacia otros objetivos aunque siempre relacionados con alguna actividad profesional.

En un mundo regido por proceso continuo de innovación y de cambio científico y tecnológico, los saberes adquiridos a través de la educación se tornan obsoletos y pierden pertinencia, por lo que se requiere un proceso continuo de formación que permita a los responsables del sistema aprehender los incesantes cambios que se producen en todos los ámbitos. La formación del profesorado orientada a la indagación de su realidad docente pone énfasis sobre el desarrollo de habilidades de investigación en la enseñanza, así como en los contextos multidimensionales que le conciernen. Si bien este planteamiento reconoce la importancia de las habilidades técnicas de enseñanza, no las considera más que como medios para otros objetivos más importantes. De este modo, quienes valoran los aspectos

relacionados con el propósito, consideran que la investigación crítica constituye un aspecto necesario para el logro de tales objetivos (Kincheloe, 2001).

Una perspectiva constructivista de la formación del profesorado implica, como meta estratégica, una concepción investigativa del trabajo docente, es decir, la integración y reconstrucción de significados procedentes de diversas fuentes epistemológicas, desde los saberes: fenomenológico, ético e ideológico, disciplinar, didáctico, socio-político relacionado con contenidos escolares y metadisciplinar, así como con las concepciones personales (Gimeno Sacristán, 1999; Stenhouse, 1984 y Elliot, 1993). Hernández (1999) afirma que la formación docente debe estar dotada de herramientas conceptuales necesarias para analizar su entorno y construir conocimiento pertinente para los requerimientos sociales. El maestro será investigador de necesidades y potencialidades de la comunidad, capaz de trabajar en equipo, reflexionar sobre su práctica y transformarla o modificarla, atendiendo al saber educativo que posee, al conjunto de saberes que debe recontextualizar y a las herramientas de que dispone para llevar a cabo su tarea.

La formación continua, es entendida como el desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar sus conocimientos y responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. La formación continua se convierte en el mecanismo privilegiado para lograr estos propósitos, tanto las instituciones como las empresas le dan cada vez más mayor importancia como señala un informe sobre la educación francesa “la formación profesional continua debe tomar en la empresa un lugar a la altura de su importancia, que no puede ser inferior a la que existe para el mantenimiento de equipos”. En nuestro medio, la formación continua tiene un carácter estratégico y urgente, para enriquecer día a día los conocimientos y por ende mejorar las competencias que cada uno posee.

Ministerio de Educación promueve la formación continua del docente a través del sistema integral de desarrollo profesional para educadores, SIPROFE, La formación continua se convierte en un elemento fundamental para el logro de los objetivos del sistema educativo, el problema es que no todos los docentes tienen acceso a estos cursos por múltiples factores como: tiempo, cupos, distancia, etc. Estos cursos deben ser para todos los docentes del país sin importar si son fiscales o particulares. La ley garantiza el acceso a la formación. En un informe que presentó el Ministerio de Educación manifestó que más de

108184 docentes de las 24 provincias han tomado al menos un curso de formación continua. Creo que hace falta coordinar con especialistas y diseñar proyectos o planes a nivel de posgrado y ofertar en las diferentes universidades del país.

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

La formación docente es todo proceso formal e informal, de preparación académica para el ejercicio de la práctica pedagógica. Incluye la carrera universitaria que conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización y postgrado, durante el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas.

La formación del docente de alta pertinencia social, es un proceso dinámico, permanente y está ligado estrechamente a la práctica en el aula, es una perspectiva cultural moderna, el docente es el centro de donde nace y desde donde se programa la acción, no se centra tanto en la transmisión de valores como en la estimulación del desarrollo personal del alumno, de manera que pueda ser un constructor de cultura más que un continuador de la misma (Tejada, 2000). En consecuencia, hay que superar la idea según la cual los profesores se preparan para enseñar una asignatura o un área y no para participar en la producción de algún conocimiento (Rodríguez, 2000). Por su parte, Pérez Gómez (1997) afirma que la cultura social dominante en el contexto político y económico al que pertenece la escuela impregna inevitablemente los intercambios humanos que se producen en ella. La heterogeneidad explica por qué cada programa, centro, docente y cada estudiante presentan una casuística distinta.

La dinámica pedagógica debe ser rica y variada que haga de cada práctica una experiencia única, valorando el verdadero equilibrio entre la autonomía profesional y la necesidad de responder a la sociedad con igualdad. Realidades particulares se construyen cotidianamente en el salón de clases donde expresan la historia, la cultura de cada uno de los actores que participan en esa compleja realidad.

El docente, en su nuevo rol de mediador del proceso enseñanza - aprendizaje, es quien puede y debe armonizar las individualidades de un grupo, sin perder el ideal de igualdad (Gimeno Sacristán, 1999). El reto, en esta ocasión, lo impone la diversidad cultural y las diferencias socioeconómicas de los que conforman la escuela de hoy, de esta manera se

podría afirmar que la competencia pedagógica del maestro estaría asociada a su capacidad para construir en el aula una cultura académica ligada a la lectura y a la interpretación, a la discusión y a la reflexión, a la capacidad de predecir y configurar aspectos necesarios para actuar con responsabilidad y con el deseo y la voluntad de saber. También es importante esa competencia pedagógica para promover las situaciones de interacción que ayudan al desarrollo de la conciencia moral (Hernández, 1999).

En síntesis, como señalan Medina y Domínguez (1989), la formación del profesorado consiste en la preparación y emancipación profesional del docente para elaborar, a través de una crítica reflexiva, un estilo de enseñanza eficaz que promueva un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento de acción innovador, trabajando en equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común. Ese es el reto que la sociedad actual impone, ese es el camino que debe seguir todo docente cuya labor y misión responda a los requerimientos de su contexto social. Díaz (1999) se refiere a que durante muchos años se ha considerado al docente como el elemento más importante en los procesos de enseñanza – aprendizaje, que alcanzando a desarrollar estudios e investigaciones para determinar el perfil del profesor ideal, las consideraciones respecto a la importancia y al papel del profesor han variado y combinado sustancialmente en la actualidad.

En cuanto al papel del docente hay que destacar tres aspectos en la interacción con los alumnos, en primer lugar se considera al docente como mediador, como puente entre el alumno y el contenido, si establecemos una diferenciación entre lo que el alumno es capaz de realizar solo; y lo que es capaz de realizar con el apoyo de otras personas vemos claramente el ámbito de la incidencia del docente. El docente irá estableciendo puentes entre lo que el alumno ya sabe o es capaz de realizar y el nuevo aprendizaje, considerar las experiencias de los educandos resultan enriquecedoras para el proceso educativo. La segunda consideración respecto a la actuación del docente destaca la condición de conductor, guía, puente de aprendizajes. Finalmente, el docente debe ser dinamizador de situaciones didácticas entendidas aquellas acciones que el profesor realiza para crear un clima y ambiente propicio, atractivo y ameno para el aprendizaje.

El papel del docente es determinante en la calidad educativa, por esa razón el sistema educativo está atendiendo de manera responsable la necesidad de formación y actualización docente. Las universidades han sido sometidas a un proceso de evaluación

con la finalidad de mejorar la calidad educativa, estas son responsables de la formación de los profesionales no solamente de la educación sino también del resto de profesiones; están en la obligación de fomentar aquellas capacidades y competencias que luego serán aplicadas en la práctica. En nuestro contexto educativo contamos con maestros excelentes, por su formación, por su labor, por su dedicación y vocación, pero también hay docentes mediocres que no cumplen con el perfil académico, hace las cosas a medias, no planifican, no se preparan, etc.

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

Es un reto para las facultades de Ciencias Pedagógicas enfrentar los cambios que presentan la formación profesional, siendo necesario realzar la calidad educativa, con la teoría y la práctica, esta permite adquirir conocimientos sobre los adelantos de las ciencias de la Educación y solucionar problemas inherentes a la práctica educativa en los diferentes contextos donde se desenvuelve del docente.

La Dra. Caridad Novoa (2010), concibe el proceso formativo como un aprendizaje permanente, complejo, contradictorio, sustentado en la participación activa, consciente y responsable de los sujetos implicados en el mismo, aportando desde un modo de actuación de los profesores en dichas universidades, un modelo profesional para los estudiantes que con carácter referencial en sus inicios, permita aportar un modo de ser y hacer en la práctica profesional pedagógica, que estimule la apropiación de conocimientos y métodos, la formación de cualidades y capacidades inherentes a un educador, y muy particularmente, fomente valores que se sustenten en la ética profesional pedagógica y en los principios de nuestra sociedad. Se coincide al proceso formativo complejo y permanente, en el que está implicado el profesor en formación; como el profesor que está contribuyendo con formación.

Para (Imbernón 1994) fomentar una cultura reflexiva en el docente supone una re - conceptualización de la enseñanza, de la práctica educativa y por su puesto de la formación, permitiendo analizar nuestro discurso educativo y sus posibilidades de cambio. Según Popkewitz (1990) no basta con afirmar que los profesores sean reflexivos y desarrollen un grado de autonomía, es necesario establecer programas que permitan llevar a la práctica tales declaraciones, donde la actuación docente desde la formación inicial superen la mera transmisión de conocimientos. El reto de estos nuevos modelos de formación debe partir del pensamiento crítico del profesor, desarrollando actitudes y capacidades que nos permitan

actuar de forma más innovadora y creativa en el aula, donde la reflexión se desarrolle gracias a impulsar esquemas de pensamiento.

En el Art. 313 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural manifiesta sobre los tipos de formación permanente donde dice: la oferta de la formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario que refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades de las aprendidas en su formación inicial. La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Formación científica: la formación científica debe ser en temas relacionados con la especialidad científica ya que esta goza de popularidad, gracias a la ciencia y la investigación hay muchos adelantos.

Formación permanente: En técnicas, métodos y estrategias didácticas aplicadas a la enseñanza, llevadas a cabo en los centros educativos a través de permanentes seminarios, talleres, exposiciones de experiencias e innovaciones e investigaciones, actividades que deben ser fortalecidas por el director o rector del Centro educativo y tener la debida preparación por expertos profesionales.

En lo que respecta a los tipos de capacitación que requiere el talento humano del sistema educativo son múltiples, hasta ahora el Ministerio de Educación ha ofertado cursos sobre, sexualidad, metodología de comprensión lectora, BGU, etc. anteriormente se ha mencionado sobre la importancia de la capacitación docente, el docente a más de poseer conocimientos en estas temáticas, le hace falta capacitarse en: inclusión educativa, discapacidad visual, educación especial, etc. Estos talleres deben organizarse y ser dictados por expertos nacionales e internacionales debido a la gran demanda de personas con necesidades educativas diferentes que están en los centros escolares regulares, muchas de las veces no sabemos cómo actuar. Estas necesidades requieren de una pronta respuesta. El Ministerio de Educación debe ofertar en las universidades carreras relacionadas con educación especial e inclusiva con la finalidad de que haya profesionales en esta área.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Ser docente no solo implica una gran responsabilidad, sino a demás sentir amor, tener vocación y sobre todo mucha paciencia; estos tres ingredientes para moldear la mente, el corazón y el espíritu de los estudiantes, no se trata de impartir conocimiento sino de formarlos para la vida, rescatar y fortalecer los valores. Esta tarea no lo hace cualquier docente, lo hace aquel docente que tiene vocación, el que dedica su vida al servicio de los demás.

Los estudios sobre la actuación de los docentes en las aulas han descrito un abanico de cualidades o habilidades que definen lo que podríamos denominar un buen docente, a menudo en contraposición a un docente principiante o novel. Estos estudios coinciden en que la experiencia en el aula aporta, sin duda alguna, un mayor conocimiento de la materia y soltura en la aplicación de los recursos facilitadores en el proceso enseñanza-aprendizaje, sin embargo no basta con esto para ser un buen docente. Desde el punto de vista que nos ocupa, el de los recursos verbales, es preciso encontrar un estilo personal eficaz para comunicarse con el alumnado y utilizar un conjunto de estrategias discursivas que, de un modo sistemático faciliten la labor de enseñar y aprender. Las investigaciones realizadas por las disciplinas vinculadas al ámbito educativo se han centrado en su mayor parte en los procesos psicológicas del alumnado.

En particular, se han interesado por los procesos implicados en el aprendizaje – desarrollo de destrezas y conocimientos, pensamiento crítico y creativo, aprender a aprender, aprendizaje de normas, valores, actitudes, etc. Y por la influencia que ejercen en ellos los docentes y las situaciones educativas que se comparten en las aulas.

Según la mayoría de los autores, para ser un buen docente capaz de abordar su tarea con eficacia, es conveniente contar con una sólida formación disciplinar, psicológica y pedagógica, ya que el ejercicio de esta profesión conlleva a tomar decisiones atendiendo a múltiples factores:

La elección, la definición y la planificación de objetivos de aprendizaje.

Selección de los contenidos curriculares

La selección de las actividades o ejercicios que los estudiantes deberían realizar.

Las estrategias didácticas que se aplicaran en el aula.

Los entornos de aprendizaje y los sistemas de evaluación más adecuados para asegurar la consecución de los objetivos.

La prevención de los conflictos interpersonales y la creación de una atmosfera comunicativa en el aula.

Y no solamente debe planificar la docencia para afrontar estos retos de índole tan diversa, sino que además la práctica docente requiere tomar decisiones continuamente y de forma inmediata. Clark y Peterson (1986) investigaron cómo actúa el docente en las situaciones interactivas en él y cifraron que tomaba una decisión, como promedio, cada dos minutos de clase.

Las competencias del docente, en la actual concepción de la educación, que sitúa al alumno en el centro del proceso de aprendizaje, la tarea fundamental del profesorado consiste en ayudar a aprender. Un docente puede dominar gran variedad de técnicas de enseñanza, pero si los estudiantes no aprenden, esas técnicas se tornan irrelevantes.

En definitiva, y aunque sea obvio, a veces parece olvidado lo que hace bueno a un docente es conseguir que el estudiante aprenda (Biggs, 2005). El nuevo énfasis en el aprendizaje del alumnado nos lleva a variaciones en el perfil del profesorado. Sobre las competencias docentes disponemos de estudios como los de Tigelaar y otros (2004). Que detallan los factores que integran la tarea del docente y que sirve para su grado de competencia:

- Estilo del docente y su relación con el alumnado.
- El docente como experto en el ámbito de los conocimientos.
- El docente como facilitador de aprendizajes (diseñador de actividades, etc.)
- El docente como orientador y motivador.
- El docente como evaluador.
- El docente como cooperador con sus colegas en la mejora del currículo.
- El docente como profesional capaz de reflexionar sobre su práctica y de estar abierto a innovaciones.

Entre otras características de un buen docente tenemos:

El docente debe poseer una mente abierta; es decir conservar una actitud libre de prejuicios. “Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una ardua labor y dedicación”, afirma Lynn Columba.

Un buen docente es flexible y paciente; actitudes necesarias para la supervivencia.

Dedicación: para aprender nuevos conocimientos y habilidades compartir experiencias, asistiendo a seminarios, talleres, capacitaciones de enseñanza, constantemente.

Actitud positiva: para saber cómo sobrellevar y actuar frente a las dificultades o problemas que se presenten.

Grandes expectativas; el docente debe tener visión de futuro, sueños, anhelos y trabajar día a día para hacer realidad lo que desea.

Seguridad; responsable, paciente, cortés, imparcial, ético con su profesión, comprometido, inquieto, sabio, cooperativo, puntual, amable, cálido, honesto, que tenga vocación de maestro y que disfrute de la interrelación profesor – estudiante, que domine su área profesional y que ayude significativamente a sus estudiantes a alcanzar los objetivos.

El buen maestro crea situaciones de aprendizaje significativo, donde los niños se sientan felices, ilusionados, con entusiasmo y aprendan jugando.

El buen maestro es el que forma personas competentes, autónomas, con una adecuada autoestima, que fomenta la creatividad, la imaginación.

Un buen maestro trabaja en equipo con sus compañeros, transmite y recibe información, organiza actividades deportivas, sociales, culturales, establece ¿qué?, ¿Cómo? y ¿Cuándo? enseñar y evaluar, supera dificultades que se le presentan en el camino.

Un buen maestro inspira a sus alumnos a lograr sus ilusiones, los impulsa a luchar por sus ideales, los invita a que nunca dejen de soñar, a que perseveren y trabajen para el logro de sus objetivos.

Un buen maestro valora a sus alumnos, se preocupa cuando un estudiante esta triste y tiene problemas.

El Ministerio de Educación ha propuesto tres tipos de estándares: a) estándares de aprendizaje, b) estándares de desempeño profesional, y c) estándares de gestión escolar. El objetivo de estos estándares es orientar, monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. En este caso los estándares de desempeño profesional, permitirán a los profesionales de la educación mejorar sus perfil y por ende su función. Lo que se pretende que los docentes sean de calidad y estos posean las características mencionadas en este apartado.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Sobre la profesionalización docente Gimeno Sacristán (1997), confirma que es la expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes y valores ligados a ellas que constituyen lo específico de ser profesor.

Contreras (1997) por su parte anota que un conjunto de cualidades conforman algunas dimensiones del quehacer docente, en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza: obligación moral, autonomía profesional, compromiso con la comunidad y competencia profesional.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Con la necesidad de profesionalizar a los docentes se mejoró la atención y se logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento; La Situación del Personal Docente (UNESCO, 1966) En el punto cuatro dice: Debería reconocerse que el progreso de la educación depende de la formación y competencia del profesorado, de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador".

Mota (1996) también comenta sobre la profesionalización del docente, y el objetivo de hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional.

Asimismo, el autor agrega que la formación docente está vinculada directamente con la profesionalización de la docencia, esta idea ha sido rescatada por muchas instituciones de educación superior con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza–aprendizaje en el nivel universitario, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad. Algunas de las cualidades definitorias de los maestros exitosos es un amplio repertorio de habilidades de enseñanza, así como un buen dominio del tema según Dunkin y Precians, (1992), citado por Luna, E. (2002: 72) Es importante hacer un paréntesis y analizar la coyuntura social actual, se trata de un contexto bastante paradójico, considerando lo que se exige a los docentes para que se conviertan en profesionalicen un momento en que la profesionalidad, la formación profesional y las profesiones más asentadas a traviesan un periodo de crisis difícil.

En Norteamérica y en algunos países desarrollados el área educativa está inmersa en una amplia corriente de profesionalización involucrados todos los agentes de la educación de manera particular los docentes. También encontramos esta corriente en algunos países de América Latina. La profesionalización de la enseñanza y de la formación para la enseñanza, constituye por lo tanto, un movimiento casi internacional, y al mismo tiempo, un horizonte común, hacia el que convergen los dirigentes políticos, del campo de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y la enseñanza. (Tardif, Lessard y Gauthier, 1998; Lessard y Cols, 1999) La cuestión de la epistemología de la práctica profesional se encuentra, en el centro de ese movimiento de profesionalización, de hecho, en el mundo del trabajo, lo que distingue las profesiones de otras ocupaciones es, en gran parte, la naturaleza de los conocimientos que están en juego.

Es importante señalar las características principales del conocimiento profesional, tal como se manifiestan en los últimos veinte años en la bibliografía sobre las profesiones (Bourdoncle, 1994; Tardif y Gauthier, 1999):

1. En la práctica los profesionales deben apoyarse en conocimientos especializados y formados, en la mayoría de los casos, por medio de las disciplinas científicas en sentido amplio, incluyendo evidentemente algunas ciencias, en este caso las ciencias de la educación.(p.183)
2. Estos conocimientos especializados deben adquirirse a través de una larga formación de alto nivel en la mayoría de los casos, por medio de estudios universitarios, o equivalente, a través de esta formación obtenemos un título profesional que beneficia un cierto campo profesional contra la invasión de los no titulados y de otros profesionales. El título profesional que se recibe no representa ya un conjunto de saberes que se domina para ser aplicables en situaciones conocidas, sino un conjunto de competencias profesionales para aplicar a la solución de problemas variados en situaciones imprescindibles. (p.183)
3. Aunque puedan basarse en las llamadas disciplinas científicas “puras” los conocimientos profesionales son esencialmente pragmáticos, o sea, se modelan y orientan hacia la solución de situaciones problemáticas concretas como, por ejemplo construir un puente, ayudar a un cliente a resolver sus conflictos psicológicos, facilitar el aprendizaje de un alumno que se encuentra en dificultades, etc.
4. En principio, solo los profesionales, a diferencia de los legos, poseen la competencia de utilizar sus conocimientos que en cierto modo, son ocultos, pertenecen legalmente a un grupo que posee el derecho exclusivo a utilizarlos, por ser, en principio, el único que los domina y puede hacerse uso de ellos.
5. Esto significa también que solo los profesionales son capaces de evaluar, con plena conciencia, el trabajo de sus colegas. la profesionalidad acarrea, por tanto, una autogestión de los conocimientos por el grupo de compañeros, así como un auto control de la práctica: la competencia o la incompetencia de un profesional solo puede evaluarla sus colegas.

6. Esos conocimientos exigen autonomía y discernimiento por parte de los profesionales, no se trata solo de conocimientos técnicos a base de modelos, cuyos modos operativos estén codificados y sean conocidos de antemano, los conocimientos profesionales exigen improvisación y adaptación a situaciones nuevas y únicas que exigen del profesional reflexión y discernimiento no solo para que pueda comprender el problema sino organizar los objetivos deseados y los medios a utilizar para alcanzar. Es lo que Schon (1983) llama, “construcción de problemas”, en oposición a la “resolución instrumental de problema”, que estaría basada en la aplicación de teorías y técnicas previstas. (Knowledge base) específico de la enseñanza va en esa dirección (Gauthier y Cols, 1998), así como las numerosas reformas orientadas a definir y fijar modelos de competencia para formación del profesorado y para la práctica de la docencia. Si esos esfuerzos y reformas tienen éxito, la enseñanza dejará de ser un oficio para convertirse en una verdadera profesión.(p185)

En la actualidad existe una crisis de la profesionalidad, es decir la crisis de la habilidad y destreza profesional, o sea de los conocimientos, estrategias y técnicas profesionales por medio de los cuales ciertos profesionales (psicólogos, maestros, profesores, formadores, etc.) procuran solucionar situaciones problemáticas concretas.

La pericia profesional ha ido perdiendo su aura de ciencia aplicada para acercarse a un saber mucho más confuso, un saber socialmente situado y socialmente construido. asimilaba durante mucho tiempo el ejercicio de una racionalidad instrumental basada directamente en el modo de las ciencias aplicadas, una racionalidad capaz de calcular y combinar eficazmente medios y fines, la pericia profesional se percibe cada vez, as en la actualidad de acuerdo con el modelo de una racionalidad limitada, una racionalidad improvisada, en la que el proceso reflexivo, la improvisación, la indeterminación, la creatividad, la intuición, el sentido común desempeñan un papel importante apoyándose, al mismo tiempo, en rutinas propias de cada tradición profesional. El conocimiento profesional posee también dimensiones éticas (valores, sentido común, saberes. Es importante en este proceso se considere los valores, estos guían a los profesionales.

El Ministerio de Educación está comprometido con la política de revalorizar la profesión docente. Entender la docencia como profesión requiere buscar o seleccionar a personas de calidad para que ingresen a esta carrera que tiene como fin formar buenos cristianos y

honrados ciudadanos. No basta con los conocimientos y habilidades adquiridas durante los años de educación, es decir hasta obtener un título de tercer nivel o cuarto nivel, ahora es necesario seguir formándose a lo largo de la vida desarrollando nuevas competencias, actitudes, potenciando la capacidad de innovación y productividad, necesarias para ejercer dicha profesión de manera correcta.

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

Las nuevas formas de trabajo exigen un nuevo perfil del trabajador, el cual debe responder a la nueva organización del trabajo. En este escenario del proceso de aprendizaje tiene que fundamentarse cada vez más en la capacidad de búsqueda y acceso al conocimiento y en su aplicación a la solución de problemas. En las economías del conocimiento (Foray, 2000). Las nuevas competencias que valoran los empleadores para que los profesionistas logren incorporarse y moverse en un mercado de trabajo globalizado y competitivo se relacionan con la necesidad de aprender a aprender, aprender a reflexionar, dudar, adaptarse con la mayor rapidez posible y saber cuestionar el legado cultural propio respetando los consensos, aprender a transformar la información en nuevo conocimiento y aprender a traducir el nuevo conocimiento en aplicaciones. (Banco Mundial 2003; Ginés Mora, 2004, UNESCO 2005)

En el Art. 312 del Reglamento a la Ley Organiza de Educacion Intercultural, explica sobre los programas y cursos de formacion permanente.- El programa de Formacion permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre si que se orientan a logro de un obeitivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementacion de lo aprendido.

El punto clave de este artículo consiste en establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre la formación profesional reglada, la no reglada y la experiencia laboral, los cursos de formacion es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea espesifica.

Los cinco niveles de cualificación profesional propuestos por la Unión Europea (1995) y fijados con el fin de proceder a la homologación de competencias profesionales con vista a la libre circulación de trabajadores entre los países miembros:

Nivel 1. Se refiere a aquellas ocupaciones y oficios de carácter manual donde se realizan tareas relativamente sencillas que requieren solamente formación ocupacional. Se exige una formación mínima, eminentemente práctica. Los programas de cualificación profesional inicial (PCPI) (los antiguos programas de garantía social) estarían dentro de esta categoría. (p. 354)

Nivel 2. Comprende tareas de manipulación de herramientas y aplicación de técnicas que exigen niveles relativamente modestos de habilidad, como por ejemplo el auxiliar en mecánica del automóvil, el auxiliar de oficina, el auxiliar sanitario, etc. La formación asociada a este nivel equivale a los ciclos formativos de grado medio (CFGM) o a la formación profesional de primer grado (FP1). Al final de la formación se obtiene un título de técnico/a auxiliar o equivalente. (p. 354)

Nivel 3. Comprende tareas relacionadas con actividades técnicas que pueden realizarse autónomamente. Pueden comportar responsabilidades de programación y coordinación. La formación requerida equivale a los ciclos formativos de grado superior (CFGS) o a la formación profesional de segundo grado (FP2). Al terminar la formación se obtiene un título de técnico/a especialista (TE), (p. 355)

Nivel 4. Comprende responsabilidades de concepción, dirección y gestión. Se requiere el dominio de ciertos fundamentos científicos. Equivale a los estudios universitarios: grados, diplomaturas, ingenierías técnicas o arquitectura técnica. (p. 354)

Nivel 5. Permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel. Implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos. La formación requerida equivale a estudios universitarios: grados, licenciatura, ingeniería o arquitectura. También se incluyen en este nivel los estudios de postgrado, los másteres y los doctorados. (p. 355)

Es precisamente la posibilidad de acceso a los nuevos ciclos formativos de las personas sin titulación, a pesar de la obligación de tener que cumplir los requisitos establecidos, uno de los argumentos que permite hablar de la formación profesional como de una secuencia continua: en la enseñanza secundaria obligatoria, en el bachillerato, en los ciclos formativos de grado medio y superior, en la universidad y en todas las acciones de formación no reglada.

La formación del profesorado en los diferentes niveles, inicial, básico, bachillerato, y nivel superior, siguen siendo objeto de indagaciones, todo se debe a los profundos cambios que se produce en la sociedad moderna, lo que exige un constante análisis del perfil docente. La UNESCO y otros organismos han hecho grandes esfuerzos para analizar las reformas educativas y por ende el perfil del docente, la ejecución de nuevas reformas ha conducido que el perfil del profesor se someta a una serie de nuevos planteamientos que le exigen una formación continua debido a las nuevas tareas y funciones que se enfrenta. Por esa razón el Ministerio de Educación ha propuesto un nuevo perfil del profesor, fundamentado en los estándares de desempeño docente.

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

Nuestra sociedad está sufriendo una profunda transformación, debido a los avances tecnológicos, equiparable a una segunda revolución industrial. Esta revolución altera el modo en que nos formamos, parece que se está produciendo una auténtica revolución delante de nuestros ojos...pero sorprendentemente esta se está produciendo fuera de las aulas. (Adell, 1997)

El avance de la humanidad es imparable y cada vez los cambios se aceleran más. Pasaron muchos años hasta la aparición de la escritura e incluso para creación de la imprenta, pero la evolución de la humanidad desde hace algunos años es cada vez más rápida y los cambios se suceden uno a otro, muchas veces superponiéndose y sin que podamos hacerlos nuestros o incorporarlos a nuestro quehacer diario.

En educación, uno de los ámbitos sustentadores del cambio de la sociedad se va integrando nuevos recursos educativos con gran rapidez, incluso podrían darse avances más rápidos en la utilización de nuevos medios de enseñanza y aprendizaje, pero se ven frenados por los distintos motivos: económicos, políticos, ideológicos,... (p. 13)

Los últimos avances de la sociedad actual se han precipitado, entre otros aspectos por el surgimiento y expansión de las tecnologías en general y, en particular, de las TIC, debido a su directa aplicación a un amplio espectro de ámbitos sociales y laborales sin embargo

debemos plantearnos por qué en educación el proceso de incorporación de estos avances es mucho más lento que otros ámbitos de la sociedad y reflexionar sobre cómo poder acelerarlo para que no exista un desfase entre lo que los alumnos viven fuera y dentro de las aulas. Este desfase hará que el ritmo de aprendizaje de los alumnos en la “escuela” no se encuentre equiparado al ritmo de desarrollo de la sociedad; ofreciéndoles una educación que no les preparará realmente para vivir en la sociedad que les ha tocado vivir. En esta misma línea, los centros que desarrollan formación permanente tampoco prepararán para un mejor ejercicio profesional.

Tras una revisión bibliográfica exhaustiva nos encontramos con gran diversidad de definiciones en torno al concepto “TIC” e incluso nos encontramos con una gran variedad de conceptos relacionados con éstas; expresiones tales como: nuevas tecnologías, tecnologías de la información y de la comunicación, tecnologías del conocimiento..., utilizadas indistintamente, si bien es verdad que todas ellas tienen en común referencias a nuevas formas de comunicarse o a nuevos soportes para la información.

Existe a su vez, una gran polémica en cuanto a uno de los términos nombrados, concretamente en torno al adjetivo. “Nuevas” se discute ya algunos años si se puede hablar de nuevas tecnologías; ¿hasta qué punto son nuevas? ¿Cuándo dejan de ser nuevas? El término “nuevas tecnologías” lleva en ocasiones a equivocación, pues no se sabe si hace referencia solo a las más actuales (multimedia, aulas virtuales...) sea optado por utilizar el concepto TIC.

Entre las diversas definiciones existentes acerca de las tecnologías de la información y la comunicación, destacamos a continuación las proporcionadas por diversos autores y organizaciones que por su claridad y concreción creemos más relevantes: “Los nuevos soportes y canales para dar forma, registrar, almacenar y difundir contenidos informales: (Ministerio de Cultura, 1998)

Un conjunto de disciplinas científicas, tecnológicas, de ingeniería y técnicas de gestión utilizadas en el manejo y procesamiento de la información” (Unesco, 1982; en Rodríguez, Diéguez, 1994).

El conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas (Hardware y software), soportes de información y canales de comunicación relacionada con el

almacenamiento procesamiento y transmisión digitalizados de la información. “(González Soto A.P; Gisbert, M., Guillen, A., Jiménez, B. Lladó, R., 1996).

“Dispositivos técnicos, informáticos y audiovisuales, que actúan al servicio de la transmisión de la información y al establecimiento de un proceso de comunicación”(Gispert Pellice, E., 1997)...”conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información y al establecimiento de un proceso de comunicación” (Gispert Pellice, E., 1997).

“Conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información, que generan nuevos modos de expresión, nuevas formas de acceso y nuevos modelos de participación y recreación cultural. A la vez las Tics aglutinan o permiten aglutinar con base a la utilización de un código común (el digital), medios que hasta el momento se habían desarrollado cada uno por su parte: la escritura, la voz y el sonido, la imagen fija y en movimiento, todo ello además “administrarlo” por un solo soporte, el ordenador, que de ese modo se convierte en el punto de confluencia de todos esos medios. Lo “novado”, pues, no son los recursos o los medios puestos en juego, sino que son los nuevos planteamientos en el acceso y tratamiento de todo tipo de información, sin barreras espacio-temporal y sin condicionamientos (con inmaterialidad, interactividad e instantaneidad, suele apuntarse). Gonzales Soto, A.P., 1998).

Un conjunto nuevo de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información; su característica más visible es su radical carácter innovador y su influencia notable se establece en el campo tecnológico y cultural, teniendo como punto de confluencia el ordenador” (Alfalla Luque, R; Arenas Márquez, F:J y Medina López, C, 2001)

Podemos observar que hay multitud de definiciones que hace referencia las TIC y desarrollar una nueva sólo nos llevaría a ampliar esta lista, por lo que preferimos, analizar las existente viendo sus puntos comunes. Como se puede observar, todas las definiciones aquí presentadas tienen, como era obvio espera, un factor común y fundamental, que es el concepto “información”.

Estas citas han sido colocadas en orden cronológico en este trabajo, con el fin de observar los cambios producidos en ellas con motivo del paso del tiempo, de modo que a dicho concepto se van sumando aspectos novedosos en la concepción de lo que son las Tic.

En la definición proporcionada por Gómez, Gisbert, Guillen, Jiménez, Lledó y Rallo, en el año de 1996, se habla ya de “comunicación”, al definir las TIC, diferenciándola de la Información, en un avance cualitativo que considera el mensaje más allá de la mera transmisión de datos y que conlleva una intencionalidad por parte del emisor, relativa al objetivo de la emisión.

Es en la definición proporcionada en 1998 por González Soto, cuando se incorpora el concepto de combinación de medios. Ya no solo hablamos de información y comunicación, sino de la riqueza intermediar del canal de transmisión, y lo que es más importante aún, de la participación activa del receptor en el proceso, así como de la posibilidad de tratamiento de la información. Los papeles del receptor y emisor pueden intercambiarse en el proceso y transformar la información, la bidireccionalidad de emisores hace que la comunicación este en constante cambio, que esté viva,

No se pretende en este estudio, analizar las características de las TIC, sino comprobar su influencia en el mundo educativo. Después del análisis de estas definiciones es lógico pensar que su aplicación a la educación lleva consigo consecuencias que modifican los procesos clásicos de enseñanza y aprendizaje.

Cabero y otros (1998) han señalado como fundamentales las siguientes.

- modificación del contexto educativo.
- presencia de nuevos recursos.
- nuevas situaciones de enseñanza- aprendizaje
- enseñanza multicanal y multimedia
- cambio del rol alumno-docente
- nuevos contenidos curriculares
- formación del profesorado

La bidireccionalidad de la comunicación que antes mencionábamos, hace que necesariamente los roles de docentes y discentes cambie y que la clásica comunicación lineal de profesor –alumnos, se transforme en comunicación circular entre profesor y alumno ¿estamos preparados para que el alumno tome parte activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿Están los profesores? ¿Y los alumnos? ¿Y las instituciones educativas?

Este es el principal problema, todavía no estamos preparados y es necesario, por tanto, emprender una verdadera revolución que tiene, como premisa fundamental para su éxito, la adecuada formación de profesorado. El cambio de roles y la transformación del profesorado son los problemas fundamentales a solucionar para poder transformar los procesos de enseñanza –aprendizaje. Otras revoluciones fallaron siendo los culpables de la lenta incorporación de los avances sociales y tecnológicos en las instituciones educativas, que las alejan de la realidad de la sociedad actual, las convierte en instituciones que han olvidado su principal finalidad, preparar para la vida, tanto personal como profesional, para la realidad social y laboral que viven y vivirán los alumnos. (p18)

Esta comunicación circular entre profesor y alumno requiere del profesor un esfuerzo de cambio, pues necesariamente tendrá que ir reorientando su función docente, desde el papel de mero transmisor de conocimientos hacia el papel de guía, orientador y acompañante en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Los alumnos tendrán que adquirir nuevas competencias que les requieren los nuevos instrumentos en los que ahora viaja la información. El trabajo en equipo, la autonomía, el pensamiento crítico y la capacidad argumental serán herramientas imprescindibles para transformar la información captada a través de estas tecnologías, en conocimiento.

El alumno pasa de ser un mero receptor de información a un ser activo, autónomo, responsable de su propio aprendizaje, es decir adquiere conocimientos, se convierte en un ser reflexivo y crítico, a través de aprendizajes significativos, desarrolla competencias que necesita no solo como estudiante, sino como futuro profesional.

La Institución educativa en cambio deberá ser flexible y abierta para asumir, asimilar y fomentar los cambios de roles, entre los miembros de la comunidad educativa, cambiar su visión cerrada por una visión abierta y compartida de la formación de los alumnos, debe estar capacitada para aportar de forma adecuada los medios humanos y materiales necesarios.

En definitiva, quizá de lo que estemos hablando es de repensar el concepto de educación, que tiene que evolucionar hacia una visión más integral, menos parcializada y más acorde con el concepto de “educación a lo largo de toda la vida. Es necesario repensar sobre la

educación, por lo que es tan lento el proceso de incorporación de las TIC en la educación y por lo que existen tantas reticencias, lógicamente derivadas de las inseguridades y los medios de instituciones y profesores, quedándose en ocasiones relegada con respecto al avance de la sociedad.

Las inseguridades por dejar de hacer lo que siempre hemos hecho y el medio al cambio, son los principales motivos por los que nos resistimos a la incorporación de las TIC, a juicio de muchos profesores el modelo que hasta ahora se ha venido aplicando no ha dado malos resultados, ¿por qué no seguir aplicándolo? Los profesores se olvidan de que un modelo pedagógico puede ser eficaz para una situación y dejar de serlo cuando esta situación cambia. Y, desde luego, no podemos obviar que nuestra sociedad no hace otra cosa cambiar desde hace mucho tiempo, desde que tiene que convivir con los avances tecnológicos y éstos, lejos de desaparecer, se aceleran y multiplican.

Dentro del ámbito educativo, donde más impacto está teniendo las TIC, hoy en día es en la Universidad, ya que no sólo las utiliza para beneficiarse de ellas y las incorpora más rápidamente que otras instituciones educativas, sino que además es donde mayor reflexión y crítica se está produciendo sobre las mismas.

Esta mayor utilización de las TIC en dicha etapa formativa, viene provocada por la política educativa fomentada desde diversos organismos nacionales, al ver que su aplicación favorece la consecución de objetos más generales en la evolución de la educación, entendida como el medio de transformación real de las sociedades. En nuestro entorno inmediato es imprescindible una referencia directa a su papel dentro de lo que se ha venido desarrollando el espacio Europeo de Educación Superior y su correlato en niveles educativos inferiores. Sirva como ejemplo de la necesaria incorporación de las TIC a los procesos formativos, algunas citas textuales entresacadas de los documentos fundamentales en los que se ha basado la propuesta innovadora internacional del escenario que, a corto plazo, crea el espacio Europeo de Educación Superior en el mundo Universitario de Europa y de los países de su influencia. (UNESCO 1995) Paris – Francia

En relación al uso de las TIC, hace algunos años atrás los sistemas multimedia revolucionaron en algunas empresas, los métodos basados en los CDs fueron una alternativa de moda en la formación no solo presencial, sino también en la formación a distancia. Si hacemos un paréntesis y evocamos nuestro pasado aun no contábamos con

estos medios y recursos en nuestras aulas. No así en otros países esta metodología entraba ya en desuso y el futuro se orientaba a otro tipo de metodologías como el e-learning o aprendizaje a través del internet. En nuestro medio, el Ministerio de Educación ha implementado aulas tecnológicas, pero no existe capacitación en el uso correcto de estas tecnologías. Es necesario y urgente talleres de capacitación dirigidos a la comunidad en el uso de las tecnologías, para acceder a esta nueva era de información y comunicación debido a que es una vía importante para mejorar la calidad educativa.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

En la escuela como en toda organización, existe un sistema de autoridad y una estructura jerárquica.

Un gestor educativo sabe que dirigir es organizar, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal competente y definir con claridad perfiles y roles, proveer y facilitar recursos para que el personal trabaje con eficacia y eficiencia para logro de objetivos. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para conducir las acciones.

La gestión operativa; debe ser integral, que articule lo estratégico, lo político y lo operativo, él es el actor fundamental para el desarrollo institucional. Según Lejtman (1996:75) el líder o gestor educativo requiere las competencias: de gestión y liderazgo.

El rol del gestor educativo es direccionar, liderar y administrar la institución promover la formación ciudadana, con apertura al cambio. Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las discrepancias. En este sentido, el gestor educativo conjuntamente con sus colaboradores define los objetivos, diseñan los instrumentos o medios para lograrlos. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades, para ello promueve el trabajo en equipo, la

toma de decisiones, la participación, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres. (Ball 1998)

Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional, establece sistemas de comunicación que potencien la institución en sus relaciones e interacciones, organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el PEI. Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos, promueve el trabajo en equipo, motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en el desarrollo de sus políticas educativas y de la normativa vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad, lo que exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre la áreas de gestión mencionadas.

Un gestor educativo es motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad. El ejercicio del liderazgo del gestor educativo en la institución parte del reconocimiento de la educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que exige al gestor educativo capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación democrática. Esencialmente la función de gestor educativo consiste en diseñar los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución. (Gimeno 1995)

Las funciones del gestor educativo conllevan a cumplir una serie de tareas específicas. Para que estas tareas se cumplan a cabalidad al gestor necesariamente le compete conocer muy bien la normativa legal para evitar conflictos posteriores. En la actualidad las instituciones requieren de un modelo de gestor ideal, que conozca estrategias de pedagógicas,

organizativas, gestión e innovación, lo que quiere decir que ejerza influencia sobre los subordinados en el desarrollo de prácticas educativas de calidad, con la modificación de roles de acuerdo a las exigencias actuales sin olvidar la importancia de los valores, la ética y la moral de cada uno de los actores educativos.

1.2.3.2 La función del docente.

La función del docente es el ejercicio de una tarea de carácter laboral educativo al servicio de la colectividad, con unas competencias en la acción de enseñar, en la estructura de las instituciones, en las que se ejerce ese trabajo y en el análisis de los valores sociales. ¿Pero qué competencias son estas? Como argumenta: Ortega, (1991). Partimos de la base de que la función docente admite un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilización con otros agentes sociales. Puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y por lo tanto no puede ni debe ser una función técnica de expertos infalibles. Los docentes cuentan con un componente práctico debido a que adquieren conocimientos y habilidades especializadas a lo largo de la vida profesional. Como resultado de la intervención en un contexto y una toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentran durante el desempeño de su labor, la función docente esta entonces en un equilibrio entre las tareas profesionales en la aplicación de un conocimiento, en el contexto en el que se aplican, el compromiso ético, de su función social y la estructura de participación social y la estructura social existente en ese momento y en la que se encuentra comprometido.

La misión fundamental de docente debe ser, inculcar en la mente de los alumnos nobles ideales y virtudes superiores, si solo es informador o comunicador de conocimientos superficiales, establecidos en planes y programas de estudio, dejarán de ser los guardianes de la civilización y los protectores del progreso y pasarán a la historia como cómplices del fracaso, la violencia y la corrupción.

Héctor Ortiz, en una de sus publicaciones manifiesta; la labor del profesor en este nuevo siglo no se limita tan sólo a la docencia sino que el cargo, bien sea escolar o universitario, implica un interés investigador. La sociedad de información y comunicación facilita la adquisición de nuevos conocimientos lo que permite la creación de estrategias educativas más desarrolladas y con un fundamento más valido. La figura del profesor ya no es vista como la del profesional que se dedica a repetir lo que otros especialistas han escrito sobre

su materia, sino que es un profesional con AUTONOMIA para producir conocimientos y buscar permanentemente su desarrollo.

La función docente debe reunir las características de los procesos técnicos, científicos, sociales y culturales y su correspondiente contextualización, en una determinada praxis. La función docente podrá introducirse, en este sentido, en una profesionalidad amplia (Stenhouse, 1984) o una profesionalidad desarrollada (Hoyle, 1974), en contraposición a una profesionalidad restringida.

El Ministerio de Educación con la propuesta de estándares de desempeño profesional docente, ha determinado que un docente de calidad es quien promueve las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad de aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, si existen estudios que logran determinar la influencia que tiene los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que solo un docente si puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores (Goe & Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Además se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase. (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001)

Tanto en la Constitución 2008 como en la LOEI, y en el reglamento a la LOEI, encontramos señalados las funciones:

Cumplir el trabajo de acuerdo con las normas legales y reglamentarias y con las disposiciones impartidas por las autoridades.

Desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad sus funciones.

Colaborar en la ejecución y cumplimiento de Proyecto Educativo de la Institución.

Diseñar clases efectivas.

Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje

Seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada

Establecer y comunicar objetivos de aprendizajes

Monitorear el progreso y el logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación)

Crear un ambiente educativo activo, creativo, de calidad humana.

Orientar la formación de los estudiantes motivar para que aprendan a aprender" de manera autónoma en esta cultura de cambio, promover el desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas, aprovechando las TIC,

En la actualidad el proceso enseñanza – aprendizaje exige un nuevo enfoque en el desempeño docente. La función pedagógica exige la continua formación, su labor en el siglo XXI cambia notablemente de mero transmisor de conocimientos a docente mediador, guía, facilitador, explorador e indagador de conocimientos. Los docentes son profesionales formadores no solo en lo cognitivo sino también en valores, motiva a los estudiantes “aprender a aprender “, que sean líderes positivos, con espíritu de cambio y visión solidaria, hacer aquello que inicialmente parecía difícil llegue a ser accesible e interesante. El reto para el docente actual es grande pero no imposible la clave principal es que la educación de hoy debe ser centrada en el alumno y no en el profesor.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La familia es la primera y principal institución social que está llamada a educar desde la tradición de valores heredados en un clima de interrelaciones cálidas y solidarias. Sin

embargo, gran número de familias delegan la misión educativa a las instituciones escolares. Parece que la familia declaró su impotencia frente a las transformaciones socioculturales enmarcadas en las nuevas generaciones. (Juan Pablo II)

En el artículo 44 de la Constitución 2008, establece que: el estado, la sociedad y la familia promoverá de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos. Se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre las demás personas.

Las y los Niñas Niños y Adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades y aspiraciones, en un entorno familiar, social, etc.

El apoyo familiar en las diferentes etapas del proceso educativo es esencial para lograr el desarrollo integral de los niños/as y jóvenes. La familia es la responsable de la utilización de prácticas educativas que permiten a los niños a desarrollar capacidades cognitivas y socioafectivas y dominar los valores culturales. El futuro de la humanidad pasa por la familia ¿En qué debe consistir la educación fundamental suministrada por la familia? Juan Pablo II respondió que debe radicar en la educación para los valores esenciales de la vida humana. Me propongo, desde el punto de vista psicológico y religioso, apuntar hacia tales valores. La familia ha de empeñarse en hacer de sus hijos personalidades espiritualmente ricas, psíquicamente equilibradas, moralmente preservadas, religiosamente maduras y valerosas, profesionalmente realizadas, vocacionalmente felices. Nadie desea educar a sus hijos para que vivan un sin sentido.

Cataldo (1991) manifiesta que las familias se encargan de cuidar, proteger y proporcionar sustento a su descendencia; socialización a sus hijos en relación a los valores y papeles culturales adoptados; preparan al niño a lo largo del proceso evolutivo necesario para que este llegue a ser una persona emocionalmente sana.

La familia y la escuela comparten un objetivo común; la formación integral y armónica del niño a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estas dos instancias de socialización aportarán los referentes que les permitan integrarse en la sociedad. Indiscutiblemente, estos sistemas de influencias necesitan converger para

garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación adecuada de niños y adolescentes.

Si hoy reconocemos el papel decisivo de la escuela y la familia en la educación de los niños, este hecho no se ha comportado de la misma manera a lo largo de la historia. Una mirada retrospectiva nos muestra a la familia como primer y única institución encargada de la formación de las generaciones más jóvenes. La familia asumía la satisfacción de las necesidades infantiles, materiales y espirituales, así como la formación de valores y habilidades para la inserción a la vida adulta. Otros contextos laborales (taller, granja o tienda) posibilitaban el desarrollo de habilidades de aquellos niños que acudían a estos ámbitos.

La relación familia-escuela se produce por la participación de las madres y padres en contactos de tipo informal entre los que se encuentran el acompañamiento de los hijos a la escuela el que disminuye en la medida que crecen los niños y se trasladan solos hacia la escuela.

El intercambio de información supone los aportes del maestro sobre hechos relevantes de lo cotidiano o de cuestiones más trascendentales como progresos del niño, asuntos que reclamen de la influencia de los padres en los hijos. (Fermoso, P (1993)

La familia juega un papel importante en el proceso enseñanza – aprendizaje. Desde siempre sea considerado a la familia el pilar fundamental en el desarrollo integral del niño, puesto que esta es la primera institución responsable de la educación del niño por ser la primera comunidad en transmitir hábitos, costumbres, valores, etc., Dentro de la familia se constituyen los primeros vínculos emocionales y sociales con las personas que le rodean mismos que le ayudarán en su relación consigo mismo y con los otros. El niño poco a poco va asimilando normas de comportamiento.

¿Pero qué está pasando hoy con las familias? debido a los problemas sociales y económicos las familias se han desintegrado, por lo tanto la familia ya no es un espacio óptimo para la formación de la personalidad y autoestima de los niños. Padres y madres se manifiestan no tienen tiempo para el diálogo, para compartir en familia, menos para ir a la escuela....esta fragmentación está causando problemas en el crecimiento y formación de los

niños, situación que provoca alteraciones en la parte emocional de los hijos causando graves conflictos en lo académico y conductual.

1.2.3.4 La función del estudiante.

El rol del estudiante ha cambiado notablemente con las nuevas concepciones pedagógicas; de un alumno pasivo, memorístico, repetidor, pasó a ser el protagonista de su propio aprendizaje, es decir se ha convertido en un ser activo, dinámico, creativo, innovador, participativo, crítico, reflexivo frente a su propio proceso de construcción del conocimiento, participa activamente en el desarrollo de actividades técnicas, científicas, culturales, sociales, deportivas, etc.

1. Se formula preguntas y a busca sus respuestas en forma sistemática.
2. Evalúa en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su formación.
3. Evalúa sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
4. En su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información.
5. Mantiene un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
6. Establece un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información y aplica a situaciones concretas.
7. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva.

Naturalmente su papel nunca fue totalmente pasivo, se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, junto al docente y este como guía, facilitador y no como instructor, repartidor de conocimientos.

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar (cada alumno es único e irreplicable), debiendo el docente identificarlo con sus competencias y debilidades, para desarrollar las primeras y coadyuvar a la superación de las debilidades. Esta concepción del aprendizaje no es nueva, ya la planteó el filósofo ateniense Sócrates, en su mayéutica, método que consistía en tratar de sacar del alumno el conocimiento que ya poseía, para alumbrarlo, guiando el maestro con sus preguntas ese hallazgo del saber. En la sociedad democrática que nos toca vivir es bueno que se reflexione junto a los alumnos sobre la finalidad del aprendizaje, evaluar en diálogo constructivo si las estrategias empleadas contemplan los objetivos previstos, y observar si éstos se van cumpliendo. La palabra y opinión de los educandos, cuando sea expresada con respeto y argumentos sólidos, debe ser tenida en cuenta, y si el maestro no está de acuerdo, debe darle las razones para ello.

El alumno como tal tiene derechos y deberes, derecho a aprender, a que le expliquen, a proponer, debatir y refutar, siempre que lo haga con términos y modales adecuados, tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron. Tirson, L. (2006)

El estudiante actual ya no es un simple receptor de información. Su rol cambió notablemente, él se ha convertido en un ser responsable de su propio aprendizaje, es activo, indagador, reflexivo, capaz de resolver problemas, autónomo, no tiene dificultad para adaptarse a los cambios actuales, domina y usa las Tic. Es decir es el actor principal de su formación.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.

Los métodos de enseñanza aprendizaje son una preocupación tanto para los educadores, pedagogos e investigadores, debido a que la sociedad actual demanda la utilización de métodos que propicien la asimilación de conocimientos y el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de la población estudiantil.

Las competencias se desarrollan a través del aprendizaje que realizan los estudiantes en los diferentes niveles educativos, con la utilización de métodos y estrategias que promuevan la

actividad cognoscitiva. El método es el camino didáctico - pedagógico, la manera como el educador realiza la organización, conducción y evaluación de los aprendizajes.

La estrategia, en cambio, es un conjunto indicado de actividades seleccionadas y organizadas para obtener determinado resultado, esto es, la precisión de los pasos para andar el camino. Una estrategia es un mecanismo específico que consigue desencadenar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de conceptos, procedimientos y actitudes.

Desde esta perspectiva, la secuencia de actividades en el método de enseñanza tiene sus particularidades, ya que no solo implica la actividad que desarrolla el profesor (actividad de enseñanza), sino también la que deben realizar los alumnos (actividades de aprendizaje). Al respecto, una limitación de los métodos de enseñanza tradicionales, consiste en sobre valorar la actividad del profesor, y constituye la causa fundamental del formalismo y el mecanicismo en la enseñanza. Los métodos de enseñanza contemporáneos favorecen la actividad cognoscitiva de los estudiantes, como premisa para desarrollar el pensamiento creador e independiente.

En la educación superior las asignaturas de la profesión (área de énfasis o terminal), deben diseñar y después desarrollar, métodos que posibiliten que el estudiante integre lo tecnológico con lo administrativo y lo social, y que actúe como lo hará una vez graduado, resolviendo problemas en las diferentes esferas de actuación profesional.

Desde esta perspectiva el incremento del papel del estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se concreta en los objetivos y el contenido, lo que genera métodos de enseñanza-aprendizaje que tienen que ser fundamentalmente productivos, lo que constituye una regularidad de la didáctica contemporánea.

El estudiante como sujeto de su aprendizaje, es el que más actúa, hace y piensa, generando soluciones productivas y creativas. La contradicción profesión-ciencia, determina el grado de desarrollo de esos métodos y, de los objetivos a alcanzar así como de las habilidades a formar como parte del contenido; en consecuencia por último, de la evaluación a desarrollar.

Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el quinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y

convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron. Hoffmann R. (2009)

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona entre el docente y el discente, con toda seguridad podemos decir que durante el proceso enseñanza - aprendizaje la interacción y la relación beneficia a las dos partes resultando enriquecedoras las experiencias.

La actuación educativa, como toda actuación, participa de dos dimensiones de acción y de actividad, que se corresponden con las dos actuaciones esenciales de la educación: enseñar y aprender. La educación es la tarea más ardua en donde se concretan las actuaciones humanas de enseñar y aprender, y estas constituyen la esencia de la educación, pues la enseñanza es una actividad mientras que el aprender es acción, así mismo el aprendizaje es educativo si, mediante la enseñanza resulta formativo, porque la eficacia educativa está en razón de la formación, no del aprendizaje. En la acción formativa, el aprender implica la actuación intelectual, así como la promoción del acto de voluntad. La actividad de enseñar no solo promueve el aprendizaje sino que pretende incidir en la acción del educando.

La educación tiende al desarrollo de competencias esto exige que los docentes conozcan y dominen un conjunto de estrategias, métodos y técnicas, para ser aplicadas en el aula, mismas que posibiliten el desarrollo efectivo del conocimiento. Un maestro que no domine técnicas y métodos hará de sus clases espacios de aburrimiento y poca participación del estudiantado. Los fines de la educación en competencias son; el pleno desarrollo de la persona, es decir de forma integral. Enseñar y aprender por competencias supone partir de situaciones y problemas reales, con cierto grado de complejidad, es aquí donde entra en juego los métodos, las técnicas y las estrategias. Las estrategias metodológicas constituyen la secuencia de acciones, actividades o procedimientos, que permiten que los estudiantes desarrollen experiencias significativas, para que aprendan a aprender. Lo importante en el proceso de enseñanza – aprendizaje es planificar las actividades en forma correcta y responsable; lo que implica considerar: métodos, técnicas, estrategias para evitar la improvisación.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación surge como una necesidad a una constante búsqueda de respuestas a nuevas interrogantes que la realidad social le plantea al profesor de cualquier nivel como por ejemplo: la innovación de los contenidos, reforma de las orientaciones de las teorías pedagógicas, o el cambio de modelo educativo. Es decir, la capacitación concebida como una respuesta a las necesidades del docente para generar el cambio adecuado con cada modelo pedagógico; es decir la capacitación es la preparación teórico-práctica del profesor para ejercer correcta y eficazmente su actividad.

La Capacitación Docente es un proceso por el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que promueven, fundamentalmente un cambio de actitud en el proceso educativo.

Importancia

La capacitación docente en el presente siglo, es un reto debido a que la sociedad evoluciona con mucha rapidez, necesitamos estar capacitados para enfrentar nuevos desafíos en el mundo científico y tecnológico.

(ANUIES, 1986), los programas de formación, capacitación o actualización de profesores, tienen una incidencia en la calidad de los servicios educativos" (Zarzar, 1988: p 20), lo cual implica que para elevar la calidad de la educación superior, es de suma importancia instrumentar un vigoroso programa de formación de profesores. La relevancia social de este estudio consiste en que los alumnos se verán beneficiados, en tanto esperamos obtengan una educación con mayor calidad lo cual a su vez, favorecería el nivel sociocultural de la sociedad en general.

Como bien lo señala Ernesto Sábata, el peor programa de filosofía en manos de Sócrates daría los mejores resultados, mientras el mejor programa – si ello fuera posible - en manos de un docente con una débil formación constituirá un fracaso.

El perfeccionamiento continuo de los docentes y la innovación de los currículos constituye elementos fundamentales en la optimización del sistema educativo, por lo que la implementación de programas sistemáticos de capacitación y actualización establece en un factor de excelencia para lograr la calidad personal y por ende la calidad educativa.

Para determinar la formación y capacitación docente, de acuerdo a las exigencias de la sociedad actual y futura, es de suma importancia conceptualizar de manera diferente la función del docente, situándole en todas las dimensiones, entre las cuales está la institución educativa, como uno de los elementos más influyentes en la formación de las y los docentes en la práctica y desde allí, considerar sus necesidades de capacitación y actualización.

El pedagogo (Jimeno Sacristán;1998) manifiesta que la práctica docente como la acción que desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar, existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar, y contexto, toda vez que la estructura global del puesto de trabajo condicionan las funciones didácticas que se ejercen del mismo. Por esa razón el aula y la escuela son espacios estratégicos para la capacitación de los docentes.

El sistema de capacitación docente deberá ser continua y enfocada a;

1. Puntualizar la característica del rol del docente.
2. Desarrollar programas de formación para aprender a utilizar las tics para construcción del aprendizaje.
3. Mediante la capacitación fortalecer las competencias.
4. Desarrollar estrategias para aprender a aprender.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La capacitación tiene sus ventajas, pero también tiene sus inconvenientes, por ejemplo las ventajas ayudan al desarrollo y actualización del talento humano, mejora la calidad en el desempeño porque provoca incremento en las capacidades, es decir hay una mejora en la cantidad y calidad en la productividad o servicio al que se dedica la empresa o institución, mejorar de manera significativa la autoestima y la seguridad de los empleados en especial de aquellos que recién empiezan a laborar, se sienten importantes y capaces de

desempeñar su función, después de la capacitación no es muy necesario la supervisión por que el talento humano asume con responsabilidad su rol y su tarea y la desempeña eficazmente y en la institución estabilidad profesional.

En cambio los inconvenientes dificultan el desarrollo y la actualización del talento, estos inconvenientes se da por diferentes situaciones como por ejemplo; altos costos para acceder a ella, número limitado de personal (en el caso del Ministerio de Educación, los cursos o capacitaciones están dirigidos solo al personal con nombramiento) la distancia donde se oferta los cursos, etc. los docentes que no pueden acceder a los cursos se sienten desactualizados, con conocimientos ambiguos, por lo que no hay la productividad que se espera, estos cursos deben ser para todos los docentes tanto del sector público como del sector privado.

La formación para ser efectiva (Molina, 1998) debe contemplar una serie de requisitos y evitar los inconvenientes que puede perjudicar la buena marcha de la formación

A continuación se describe otras ventajas y desventajas la capacitación por ejemplo cuando esta se lleva a cabo de forma presencial, a distancia y virtual:

La noción de capacitación virtual, es una herramienta o estrategia educativa, basada en el uso intenso de las Tic, estructuras operativas flexibles y métodos pedagógicos eficientes en el proceso enseñanza – aprendizaje, que permite que los factores de tiempo, espacio, estructura, ocupación, etc. no sean factores que limitan o condicionan el aprendizaje.

- Ventajas de la formación a distancia;
- Eliminación de barreras.
- Ampliación de la oferta de cursos.
- Oportunidad de formación adaptada a las exigencias actuales.
- Desaparición de rigidez en cuanto a espacio.
- Facilidad de estudio y trabajo para personas que estudian en las universidades
- Formación fuera del contexto del aula.
- La persona es considerada centro de todo proceso de aprendizaje y sujeto activo de su formación.
- Formación teórico –práctica.

- Comunicación bidireccional que garantice un aprendizaje dinámico, creativo e innovador
- A mas de enseñar conocimientos enseña “aprender – aprender”
- Los costos no so tan altos como los costos del sistema presencial.
- La capacitacion puede adaptarse al horario personal (por diferentes factores: tiempo, trabajo, etc.)
- Existen limitantes para para alcanzar el objetivo de socialización por lo que no hay interaccion (fisica, cara a cara).
- Pobre intercambio de experiencias entre facilitador-alumno.
- No hay retro alimentacion en caso de dudas o errores.
- Dificultades de organización, problemas tecnicos.
- Pedagogia inadecuada.

Las ventajas de la capcacitacion puede identificarse (Buckley y Caple, 1991) por las sigueintes características:

Mayor cualificacion de los trabajadores y su productividad.

Mayor rapidez de los trabajadores para estar al dia.

Mayor satisfaccion de los clientes.

Motivacion

Vínculo facilitador-alumno

Optimización de tiempo

Secuencia en el seguimiento y ritmo de aprendizaje.

El participante protagonista del papel activo, no se limita solo a receptar informacion sino que es actor principal de su propia formacion.

Desventajas capacitacion presencial

Altos gastos por el material.

El sujeto suele convertirse en sujeto pasivo, mero receptor, evita reflexionar, no es crítico.

Los horarios son rigidos, los que se deben cumplir a cabalidad

Infraestructura inadecuada, aulas antipedagogicas

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Junto a los métodos didácticos, los formadores usan diferentes recursos de apoyo para reforzar los procesos de aprendizaje. La confección o selección de los materiales formativos deben hacerse en función de cuáles sean los objetivos y los métodos formativos a utilizar. Estos materiales deben servir de apoyo y refuerzo a los objetivos de aprendizaje y a la secuencia didáctica específica. El material de apoyo y soporte puede clasificarse en dos grandes categorías: material impreso y material audio visual.

Material impreso

Esta categoría se incluye todos los materiales editados en soporte papel que sirven de guía para orientar los procesos de aprendizaje; bien en los momentos previos, durante la actividad formativa, o bien después de la misma. Incluso en algunas ocasiones, este material impreso puede utilizarse independientemente del proceso de aprendizaje.

Hay un material impreso escrito expresamente para introducir a los aprendices en los procesos de aprendizaje. Existen otro tipo de material pensado para reforzar los elementos claves de los aprendizajes al finalizar estos. El material impreso debe ser coherente con los contenidos de aprendizaje y debe confeccionarse siguiendo unas pautas didácticas.

medios dinámicos; se consideran dinámicos aquellos medios basados en imágenes y textos que son presentados animadamente a través de secuencias con finalidades didácticas. En este caso los soportes también son variados; videos, películas, presentaciones en CD/DVD, presentaciones generadas por ordenador, etc. En todas las presentaciones dinámicas, las secuencias siempre tienen un principio y un final, y persiguen un interés didáctico.

Los medios audiovisuales dinámicos, además de actuar de soporte a los métodos didácticos, en algunos casos pueden tener un uso didáctico propio. En este grupo se incluyen cintas de videos, películas y las presentaciones generadas por programas informáticos especializados. A diferencia de los medios estáticos, los dinámicos pueden utilizarse sin necesidad de complementarse con otro método didáctico.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Es importante la formación en los profesionales de la educación, porque nos hace seres competentes, nos sirve para actualizar conocimientos y dominarlos, la formación nos convierte agentes de cambio en el ámbito de la enseñanza, nos permite provocar aprendizajes significativos, hoy en día que existe una variedad de reformas educativas, adelantos tecnológicos, desarrollo social etc.

Conciérne a los docentes estar actualizados y ser competentes porque nos relacionamos e interactuamos con discentes activos, dinámicos, emprendedores, es decir estudiantes con grandes conocimientos sobre tecnologías. Con la inserción de las Tic en la educación tenemos que asumir nuevas e innovadoras funciones, nuevos planteamientos de formación, hasta hace poco un bachiller podía ejercer la docencia, quizá por falta de profesionales, o por motivos de distancia, estadía, salario, etc. En cambio la sociedad actual exige profesionales competentes por lo que es necesario la formación docente a lo largo de la vida, pues ahora tenemos varias y nuevas responsabilidades entre las cuales de comprender mejor al discente en sus necesidades afectivas, cognoscitivas y sociales y la de contribuir para una respuesta eficaz a las exigencias de una educación de calidad.

Se concluye manifestando que la formación profesional es condición inherente al educador, por lo tanto el docente debe continuamente renovar las actitudes, creencias, valores y sobretodo los conocimientos científicos frente a las demandas que emerge el contexto actual, es decir crear una cultura de aprendizaje; esta oportunidad de continuar aprendiendo a lo largo de la vida depende de cada uno de nosotros.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El 10 de Octubre de 1908 Inicia la Obra educativa salesiana en el cantón Sígsig Provincia del Azuay, en primera instancia se denominó Asilo San José y posteriormente se llamó Escuela Sta. María Mazzarello. Con el transcurrir del tiempo se crea el Jardín de Infantes Santa María Mazzarello; el 29 de octubre de 1985 se crea el Ciclo Básico, con acuerdo Ministerial N° 11366, bajo el nombre de Colegio Cacique Duma que posteriormente se cambia por el nombre de Colegio Particular María Mazzarello el 14 de mayo de 1986 con Acuerdo Ministerial N° 3985; contando con el financiamiento parcial del Estado.

Con acuerdo provincia N°. 0778 de 20 de julio del 2005 se autoriza el funcionamiento del bachillerato técnico polivalente en Comercio y Administración.

Mediante acuerdo provincial N° 01262 de 16 de julio del 2007, autoriza el segundo año de bachillerato técnico en comercio y administración especialidad contabilidad y administración, acuerdo ministerial N°3425 de reforzamiento a los bachilleratos técnico en la unidad educativa María Mazzarello, a partir del año 2007-2008.

Las características socioculturales y económicas del centro educativo están relacionadas con las características de la población del cantón. En cuanto al **entorno socio económico** la unidad educativa María Mazzarello, es parte de la comunidad sigseña, que está inmersa en un pequeño valle andino caracterizado por un gran potencial agrícola, ganadero, artesanal, sin descartar, naturalmente, el aporte económico que hacen los migrantes el mismo que constituye un fuerte componente de la economía cantonal y por ende institucional a pesar de los graves problemas sociales que se generan en la fragmentación de los hogares. Por lo que se puede manifestar que las condiciones socioeconómicas de las y los estudiantes pertenecerían a un nivel económico medio. Actualmente la institución ofrece el servicio educativo a la comunidad Sigseña desde el nivel inicial dos, básica y bachillerato.

Inicial 2, que comprende a infantes de cuatro a cinco años de edad,

Preparatoria; que corresponde a 1° grado de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de cinco años de edad.

Básica elemental; que corresponde a 2do, 3ro, 4to, grados de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 6 a 8 años de edad.

Básica media; que corresponde a 5to, 6to, 7mo, grados de educación general básica y preferentemente se ofrece a estudiantes 5to. 6to y 7mo. Grados de educación general básica y generalmente se ofrece a estudiantes de 9 a 11 años de edad, y

Básica superior; que corresponde a 8vo, 9no, 10mo, grados de educación general básica y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad. Ofrece también el bachillero en ciencias básicas y contabilidad a estudiantes comprendidos entre 15 a 17 años de edad. En la actualidad la comunidad educativa cuenta con una población de 441 estudiantes. Para una mejor comprensión detallo algunos datos informativos.

Tabla N°1

Tipo de institución investigada

Opción	frecuencia	porcentaje
Fiscal		
Fiscomisional	3	21
Municipal		
Particular	11	79
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato

Autora: Lcda. Deysi Guzmán

Se observa en la tabla Nro.1 que la institución investigada, es de tipo particular, está constituida y administrada por la Sociedad de Madres Salesianas Ecuador, tiene autorización de la Autoridad Educativa Nacional para su funcionamiento. La educación es laica, está autorizada a cobrar matrículas y pensiones reguladas de conformidad con la ley y reglamentos emitido por la Autoridad Educativa Nacional. En el Art. 118 del reglamento a la LOEI, habla sobre el cobro de pensiones y matriculas.- El nivel central de la Autoridad Educativa Nacional, debe definir rangos para el cobro de pensiones y matriculas, en los que se debe ubicar las instituciones educativas particulares y fiscomisionales del Sistema Educativa Nacional, en función del cumplimiento de los estándares de calidad educativa y otros indicadores que consten en la normativa de aplicación obligatoria expedida para el efecto.

En esta institución laboran 32 docentes de los cuales 16 son fiscales. El gobierno desde el año anterior apoya con textos escolares y refrigerios para los estudiantes del primer año de EGB hasta el décimo año de EGB. El viceministro de Educación Pablo Cevallos, aseguró que el "mayor desafío" que afronta la enseñanza en Ecuador es garantizar su "óptima calidad", y para ello quiere romper con la "arraigada tradición" de que la educación particular es mejor que la pública. "Se trata de romper con esta tradición que existe en América Latina. Cevallos manifestó que su gobierno empezó a "derrumbar estas barreras" al instituir la "gratuidad obligatoria de la escuela pública", con textos, desayunos y uniformes, sobre todo en zonas rurales. Los últimos datos revelan una tasa neta de escolaridad del 95,4 % en Ecuador, precisó. Así mismo, el Ministerio de Educación de Ecuador aspira "romper con la dicotomía" de que la educación privada es mejor, mediante la potenciación del trabajo docente en la pública a través de varias medidas.

Una de ellas sería reestructurar la carga curricular y otra introducir este año nuevos estándares de calidad educativa, entre ellos los que prescriben lo que un estudiante debería saber en los distintos niveles de su carrera educativa, lo que debería poder hacer un profesional y cómo debe funcionar una escuela modelo. Para lograrlo, el Gobierno de Ecuador realizará un seguimiento de sus estudiantes para apoyar sus avances, dispondrá de auditores educativos que tendrán una función controladora y evaluará las escuelas.

Tabla Nº 2

Tipo de bachillerato que ofrece:

Opción	frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Contabilidad	12	86
Bachillerato Ciencias	2	14
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Lcda. Deysi Guzmán.

La unidad educativa "María Mazzarello" oferta el BGU y el Bachillerato en Contabilidad, los estudiantes pueden elegir por una u otra opción. El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este bachillerato es preparar a los estudiantes para:

a) La vida y la participación en la sociedad democrática, b) sus estudios postsecundarios y c) mundo laboral y el desarrollo de emprendimiento. Tarea que exige a los estudiantes adquirir aprendizajes básicos comunes mediante estudios generales (BGU o Tronco Común). Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país. La elección que realicen no limitará a los estudiantes conseguir el triple objetivo del bachillerato. Es decir los estudiantes logren el perfil de salida propuesto por el M.E y sea capaz de efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa, en el ámbito privado y/o público, con las instrucciones recibidas y la legislación vigente, de forma eficiente y calidad de servicio.

2.2. Participantes

La presente investigación se desarrolló en la unidad educativa María Mazzarello, que tiene un total de 32 docentes, 3 administrativos y dos personas de servicio. Para el presente estudio se tomó una muestra de 14 docentes que laboran en el bachillerato, docentes seleccionados de acuerdo al asesoramiento del Magister Fabián Jaramillo.

Tabla N° 3
Docentes encuestados por género

Género	Frecuencia	porcentaje
Masculino	7	50
Femenino	7	50
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Lcda. Deysi Guzmán

Se evidenció que en esta institución laboran en igual porcentaje hombres y mujeres, no hay predominio de género. Se determina que en las actividades hay equidad de género, es decir se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. Un objetivo notorio del Ministerio de Educación es combatir el sexismo y la discriminación de género en la sociedad ecuatoriana, y promover, a través del Sistema Educativo, la equidad entre mujeres y hombres. Para alcanzar este objetivo, se promueve el uso de un lenguaje que no reproduzca esquemas sexistas, y de conformidad con esta práctica se sugiere

emplear en documentos oficiales palabras neutras, tales como (“las personas” en lugar de los hombres”) o el profesorado” (en lugar de “los profesores”), etc. Solo en casos en que tales expresiones no existan, se usará la forma masculina como genérica para hacer referencia tanto a personas del sexo femenino como del masculino.

Esta institución centra su interés en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexo, lo que sobresale es el capital humano o el talento humano con el que cuenta para el buen desempeño laboral y el éxito institucional.

Tabla N° 4
Estado civil

OPCIÓN	frecuencia	porcentaje
Soltero	5	36
Casado	8	57
Divorciado	1	7
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 4 se aprecia que el 57% de docentes son casados, el 36% son solteros y el 7% son divorciados. Estos datos demuestran que en el establecimiento la mayoría son casados existiendo una fortaleza de responsabilidad y estabilidad, pero que a la vez no disponen de tiempo para horas extras que requiere la institución como para asistir a cursos, mientras que los solteros y divorciados disponen de tiempo para asistir a cursos de capacitación dentro y fuera del cantón, y son independientes para realizar otras actividades extras en bien personal e institucional.

Tabla N°5

Docentes encuestados por edad

Opción	frecuencia	porcentaje
20 a 30 años	3	21.42
31 a 40 años	7	50
41 a 50 años	3	21.42
51 a 60 años	0	0
61 a 70 años	0	0
Más de 71 años	0	0
No contesta	1	7
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Lcda. Deysi Guzmán.

Se puede observar en la tabla que la mitad de los docentes encuestados se encuentran en una edad entre 31 a 40 años, el 21.42% entre los 20 a 30 años y otro 21.42 % de docentes tienen entre edades entre 41 a 50 años de edad y el 7% de los encuestados no revelan su edad. Los tres y los siete docentes tienen una gran trayectoria en el campo educativo; es decir poseen un conjunto de conocimientos, capacidades, experiencia (contenidos, métodos planificación curricular, técnicas, recursos didácticos) que les permite el ejercicio de la actividad profesional conforme las exigencias del Ministerio de Educación, estos docentes tendrán un gran reconocimiento profesional y al mismo tiempo tienen nuevas oportunidades de ofertas laborales, se puede expresar que son educadores por vocación y por temperamento, estas personas a medida que pasa el tiempo irán perfeccionándose y actualizando sus conocimientos debido a los avances científicos, tecnológicos e innovaciones, los otros tres docentes tienen una capacitación universitaria reciente y que han iniciado o están iniciando su carrera profesional.

Tabla N° 6
Cargo que desempeña

Opción	frecuencia	porcentaje
Docente	10	72
Técnico Docente	2	14
Docente con funciones administrativas	2	14
No contesta		
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla se observa que más del cincuenta por ciento de los encuestados desempeñan su labor como docentes, un porcentaje pequeño correspondiente al 14% son docentes con funciones administrativas y otro porcentaje correspondiente al 14% son técnico docentes. Con los datos obtenidos se puede manifestar que el personal que labora en la unidad educativa María Mazzarello, tiene una formación adecuada y son profesionales que desempeñan sus funciones de acuerdo a su perfil académico; las funciones técnico - docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar “la enseñanza”. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Los docentes deberán poseer conocimientos básicos en lo que se refiere a planificación, evaluación, es decir el desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para desarrollo integral durante su gestión en el aula de clases. Los docentes con funciones administrativas deberán poseer conocimientos y habilidades básicos sobre liderazgo, gestión, administración, y los técnico docentes tendrán claro su rol principal que debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores. Contar con profesionales beneficia a la institución en cuanto a calidad educativa, prestigio, organización, competitividad, etc.

Tabla N° 7
 Tipo de relación laboral

OPCIÓN	frecuencia	porcentaje
Contratación indefinida	5	36
Nombramiento	6	43
Contratación ocasional	2	14
Reemplazo	1	7
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Se observa que el 43% son docentes con nombramiento fiscal, el 36% tienen contratación indefinida por parte de la Comunidad Salesiana, el 14% con contratación ocasional y el 7% reemplazo. Los docentes con nombramiento gozan de estabilidad laboral y económica, este derecho está estipulado en la LOSEP, en el Art. 23 de los Derechos de las servidoras y los servidores públicos como derechos irrenunciables.

En el Código de trabajo Art. 11.- sobre la clasificación el contrato de trabajo estipula que puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, **por tiempo indefinido**, de temporada, eventual y ocasional;

Los docentes que tienen contratación indefinida por parte de la comunidad educativa están amparados por el código de trabajo, pero con la probabilidad que estos opten por laborar en otras instituciones públicas, lo que no garantiza la estabilidad en la institución, los docentes que reemplazan a los titulares por cambio de tareas u otras obligaciones son acreedores a las mismas condiciones que el docente titular hasta que este se integre a sus labores nuevamente.

Tabla N° 8

Tiempo de dedicación

Opción	frecuencia	porcentaje
Tiempo Completo	12	86
Medio Tiempo	2	14
Por horas		
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

El 86% de docentes encuestados manifiestan que trabajan tiempo completo, y el 14% manifiesta que trabaja a medio tiempo. En esta institución laboran docentes con nombramiento, con contrato desde el Ministerio de Educación y Comunidad Salesiana, por lo que cumplen a cabalidad las ocho horas diarias y cuarenta semanales, es decir jornada completa, estas disposiciones están contempladas en el Art. 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural aquí señala claramente sobre la jornada laboral indicando que la jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en Actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.

En la Ley Orgánica de Servicio Público en el Art. 12 establece sobre la Prohibición de pluriempleo.- manifiesta que ninguna persona desempeñará, al mismo tiempo, más de un puesto o cargo público, ya sea que se encuentre ejerciendo una representación de elección popular o cualquier otra función pública. Se exceptúa de esta prohibición a las y los docentes de Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y Privadas, legalmente reconocidas, siempre que el ejercicio de la docencia lo permita y no interfiera con el desempeño de la función pública. En el Art. 22 de esta misma ley establece sobre los deberes de las y los servidores públicos en los siguientes literales manifiesta lo siguiente:

- a) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

b) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Esta disposición permite a los docentes realizar sus actividades en la misma institución, un porcentaje minoritario trabaja medio tiempo por diferentes situaciones de estudio y preparación profesionalmente, etc.

Tabla N° 9

Nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Género					
	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	f	%
Bachillerato			2	14.28	2	14.28
Nivel técnico o tecnológico superior						
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	6	42.86	4	28.58	10	71.43
Especialista (4to nivel)						
Maestría (4° nivel)			1	7.14	1	7.14
PHD (4° nivel)						
Otro Nivel (Doctor)	1	7.14			1	7.14
No contesta						
Total	7	50	7	50	14	99.99

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Los resultados que se visualizan en la tabla N° 9 manifiestan que el 42.86% que corresponde al género femenino poseen título de tercer nivel, el 28.58% que corresponden al género masculino también poseen título de tercer nivel, un porcentaje minoritario que corresponde al 14.28% de los encuestados y ellos son egresados y estos pertenecen al género masculino, un 7.14% que corresponde al género masculino y femenino posee titulación de cuarto nivel y un doctorado en educación. Los docentes en su gran mayoría poseen títulos que acreditan la formación, habilidades y capacidades adquiridas de creatividad, innovación, emprendimiento, liderazgo que coadyuvan a tener un mejor desempeño profesional y por ende lograr los estándares de calidad educativa, siendo una gran fortaleza para la institución contar con profesionales, las personas egresadas son poseedores de conocimientos recientes, pero les falta el título que acredite sus estudios. Se afirma una vez que la formación del profesorado constituye uno de los ejes fundamentales para garantizar la calidad de nuestro sistema educativo en sus diferentes niveles, debido a que los docentes vivimos en un clima de incertidumbre ante los constantes

cambios científicos, sociales y tecnológicos. Bien dice Jackes Delors que la educación encierra un tesoro, esto quiere decir que la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social, la formación debe estar basada en los pilares de la educación; aprender a convivir, aprender hacer, aprender a conocer, y aprender a ser.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

Estudios exploratorios; se pudo examinar el tema de investigación, toda vez que este tema no ha sido abordado anteriormente en relación a las necesidades de formación docente del bachillerato.

Estudio transversal; la investigación se hace en un momento determinado del tiempo en un área geográfica, es decir en una institución.

Explorativo; se realizó una investigación sobre: el conocimiento e importancia, de las necesidades de formación profesional.

Descriptivo.- En esta investigación, se recogió datos del problema utilizando la técnica observación, y se determinó que dificultades enfrentan los docentes las necesidades de formación.

Correlacionar.- Una vez recogido la información confrontamos las variables independiente con la dependiente, que permitió a su vez observar los efectos que se pueden obtener con la utilización de la información recogida con los instrumentos de recolección de datos.

2.3.2 Métodos de investigación.

Método hermenéutico; el uso de este método permitió esclarecer y determinar cuáles las necesidades de formación que tiene los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa María Mazzarello y luego la interpretación, sobre los textos consultados que concentra al lector o investigador en un permanente proceso de apertura y reconocimiento.

Inductivo- Deductivo; el uso de este método me sirvió para luego de la observación, registro y análisis del problema y luego realizar proceso de razonamiento y argumentar sobre las necesidades que tienen los docentes

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2. 4.1 Técnicas de investigación.

En la investigación presente se utilizó las siguientes técnicas:

La técnica de la entrevista: esta técnica fue la primera técnica utilizada para solicitar a la rectora la autorización para aplicar la encuesta.

La Observación directa; Esta técnica me permitió observar fijamente el fenómeno, hecho, caso u objeto en estudio para captar información y registrarla para su análisis respectivo. La observación se realizó a docentes que realizaban las planificaciones para los bloques curriculares, aquí se puedo observar que tienen dificultades, en cuanto a utilización de material didáctico, uso limitado de las tics, no hacen uso del material de la biblioteca, etc.

Observación indirecta; se visualizó informes de seguimientos y acompañamiento que realiza el vicerrector junto con los jefes de área al desempeño docente en las aulas, con el propósito de recoger evidencias acerca de los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el contexto en que ejercen.

Encuesta; las encuestas tuvieron una estructura de tipo cuantitativo y cualitativo una vez aplicadas me sirvió para conocer la opinión y obtener datos a partir de realizar un conjunto de preguntas a los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa “María Mazzarello”. Luego se tabulo y se presenta en tablas estadísticas, en cuanto a los métodos cuantitativos ayuda a determinar, conocer, interpretar y explicar las necesidades de los docentes del bachillerato, en base a estos resultados se puede determinar puntos de reflexión para la capacitación.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto al instrumento de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario que está conformado por un conjunto estructurado de preguntas destinadas a obtener información de datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución educativa, práctica pedagógica, etc.

Este instrumento de evaluación fue otorgado por el maestro de Proyecto I. el mismo que está estructurado de la siguiente manera:

1. **Datos institucionales;** dentro de los datos institucionales hay 4 ítems generales y otros específicos como: nombre de la institución educativa, provincia, tipo de institución, tipo de bachillerato que ofrece, que figura profesional atiende, los directivos están gestionando el bachillerato, que facilitó la investigación y al mismo tiempo permitió obtener información amplia e importante sobre la institución.
2. **Información general del investigado:** en lo referente a la información general del investigado hay nueve ítems generales como: género, estado civil, edad, cargo que desempeña, tipo de relación laboral, tiempo de dedicación, las asignaturas que imparte, tienen relación con su formación profesional, años a los que imparte, cuantos años de servicio tiene usted, la información que se obtuvo es de tipo cuantitativo.
3. **Formación docente;** relativo a la formación docente contiene tres ítems generales y varias opciones: nivel más alto de formación académica que posee, su titulación en pregrado, tiene relación con el ámbito educativo, otras profesiones, posee título de pos grado. Estos ítems permitió obtener información muy relevante para conocer el nivel de los docentes que labora en la institución. La información recabada es de tipo cualitativa.
4. **Cursos y capacitaciones;** en lo que corresponde a cursos y capacitaciones hay nueve ítems generales, igualmente que nos proporciona información importante sobre los cursos asistidos realizados el docente investigado.

5. **Respecto de su institución educativa;** la información obtenida sobre la institución educativa se logró gracias a los tres ítems generales propuestos en el cuestionario.
6. **En lo relacionado a su práctica pedagógica;** en lo que se refiere a la práctica pedagógica está compuesta por cuarenta y cuatro ítems con una escala e valore del 1 al 5 los cuales sirven para conocer todo lo relacionado con la práctica pedagógica que tiene el docente que labora en esta institución.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

Para la investigación se utilizó varios recursos entre ellos tenemos:

- 14 docentes del bachillerato
- Personal administrativo.
- Autoridades
- Investigador o Maestrante

2.5.2 Materiales.

Material de oficina, biblioteca física y virtual, CD, etc.

3.5.3 Recursos institucionales.

Universidad Técnica Particular de Loja
Unidad Educativa “María Mazzarello”

2.5.4 Económicos.

Los recursos económicos son financiados por el maestrante.

2.6 Procedimiento

Para el desarrollo del presente proyecto lo primero que se realizó es seleccionar la unidad educativa, en este caso se trata de la Unidad Educativa María Mazzarello del Cantón Sígsig,

provincia del Azuay, posteriormente se buscó un acercamiento a la unidad educativa a través de una entrevista con sus directivos y a la vez la presentación de la solicitud para realizar el estudio, una vez aprobada la solicitud, se procedió a solicitar la nómina en secretaria de los docentes del bachillerato y se llevó a cabo en primer lugar una entrevista con cada uno de los docentes que imparten clases en el bachillerato general unificado y a los docentes que imparten clases en el bachillerato en contabilidad, para una explicación breve sobre el objetivo y la estructuración de la encuesta con el propósito de obtener datos reales, valiosos y óptimos en la presente investigación.

Acudí al establecimiento la fecha y hora señalada para la aplicación del cuestionario de **Necesidades de Formación Docente del Bachillerato** véase anexo Nro. 1. Ese mismo día se mantuvo una entrevista con el vicerrector de este centro sobre el acompañamiento y evaluación al desempeño académico de los docentes, véase anexo 2 aunque resulta un poco tedioso al principio pero que sirve para realizar sugerencias, recomendaciones a los docentes manifestó, esta entrevista se realizó con el objetivo ampliar, verificar y complementar la información.

Con esta información se realiza el diagnóstico, análisis y discusión de los resultados de cada una en base a las tablas electrónicas proporcionadas por la Universidad Técnica Particular de Loja. En la primera hoja electrónica se ingresaron los datos informativos de la institución, y las respuestas a las preguntas solicitadas, en la segunda hoja electrónica se ingresan los datos informativos de los docentes así como sus respuestas, e la tercer hoja electrónica se presentan los resúmenes de los datos informativos se presentan en forma cuantitativa, todos los datos recolectados son presentados en gráficos estratificados los cuales permiten la interpretación de los mismos a través de porcentajes, para lograr un fácil entendimiento y también agilizar el análisis. Se procede a aplicar las encuestas a los catorce docentes del bachillerato, con el objetivo de obtener información necesaria para la investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este proceso de investigación sobre Diagnóstico de Necesidades de Formación Docente del Bachillerato de la unidad educativa “María Mazzarello” del cantón Sígsig, se obtuvieron los siguientes resultados:

3.1 Necesidades formativas

Tabla N° 10

Su título tiene relación con el ámbito educativo

Título académico	frecuencia	porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones / especialidades)	6	42.86
Doctor en educación	1	7.14
Psicólogo educativo	1	7.14
Psicopedagogo		
Otros	6	42.86
No contesta		
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Se observa en la tabla N° 10 los siguientes resultados: un 42.86% poseen título académico de licenciados en educación, como también un mismo porcentaje poseen otros títulos y un 7% poseen título de doctor en educación y psicólogo educativo. Como se puede observar la mayoría de los docentes poseen títulos afines al ámbito educativo; es decir están capacitados para su trabajo. En el Art. 96 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural menciona sobre los títulos reconocidos.- para ingresar a la carrera educativa pública, se reconocerán los títulos de:

- a) Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;
- b) Psicólogo educativo o infantil,
- c) Profesional o tecnólogo del área de educación especial;
- d) Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de posgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes.

Los docentes que laboran en esta institución poseen conocimientos amplios, habilidades, destrezas y competencias que coadyuvan a lograr una educación de la calidad; es profesionales con fortalezas mismas que deber ser aprovechadas para lograr una mayor eficiencia en la institución y maximizar la productividad.

Tablas N° 11

Su titulación tiene relación con otras profesiones

Otras profesiones	frecuencia	porcentaje
Ingeniero	2	14.28
Arquitecto		
Contador	1	7.14
Abogado		
Economista		
Medico		
Otras profesiones	3	21.42
No contesta		
TOTAL	6	42.85%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Del total de encuestados 6 personas poseen otros títulos profesionales y están representados de la siguiente manera; un 21% con título de otras profesiones, un 14% poseen títulos de ingenieros y el 7% de título de CPA. Estos profesionales son también una fortaleza para la institución debido a que la institución oferta dos especialidades Bachillerato General Unificado y Contabilidad, en la misma Ley Orgánica de Educación Intercultural señala en el Art. 26 literal

e) Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experiencia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.

Los profesionales relacionados con el literal “e” del presente artículo, que ingresen a la carrera educativa pública deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley. Para facilitar el proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 12
 Posee titulación de posgrado (4° nivel)
 Este tiene relación con

Título de Posgrado	frecuencia	porcentaje
Ámbito educativo (maestría gerencia Educativa)	1	7.14
Otros ámbitos especifique (Ámbito técnico profesional-diplomado)	1	7.14
No poseen titulación de pos grado	12	86
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

De los docentes encuestados el 86% indican no tener título de cuarto nivel un 7.14 % indican que poseen título de cuarto nivel en la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativa, y otro 7.14% indica poseer un Diplomado en el ámbito técnico profesional. Los docentes que poseen título de cuarto nivel, doctorado y diplomado han tenido la oportunidad de seguir preparándose y profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad debido a las exigencias actuales y frente al mercado laboral competitivo, pese a muchas dificultades económicas, de tiempo, familiar, distancia, etc. Un buen docente está en constante formación, no porque le obliguen o por que la institución oferta cursos, sino porque ama su profesión, porque quiere dar lo mejor de sí, que sus clases se convierta en un escenario de participación activa, innovadoras, con nuevos métodos para que la educación sea constructiva y significativa.

Tabla N° 13

Le resulta interesante seguir programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Formación cuarto nivel	frecuencia	porcentaje
Si	12	86
No		
No contesta	2	14
Total	14	100

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

El 86% de los docentes encuestados contestan que están de acuerdo un programa de formación de cuarto nivel, mientras que el 14% no contestan. Hace algunos años atrás,

bastaba con obtener un título de tercer nivel para entrar en la vida laboral, pero la saturación profesional en la docencia ha hecho que la oferta de empleo sea cada vez menor y más exigente.

La mayoría de docentes frente a las exigencias de la sociedad actual o sociedad del conocimiento, las nuevas tendencias del mercado laboral y las exigencias del Ministerio de Educación consideran que es muy importante obtener un título de cuarto nivel, con el fin de actualizar conocimientos, habilidades, destrezas y alcanzar un nivel intelectual superior, profundizar en áreas específicas, toda vez que genera una ventaja competitiva en el perfil académico y por ende la satisfacción personal y laboral.

Tabla N°14
En qué le gustaría capacitarse

Capacitación	frecuencia	Porcentaje
Maestría	11	79
PhD	1	7
No contesta	2	14
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 14 se puede observar que el 79% de los docentes manifiestan que les gustaría seguir una maestría, el 14% no contesta, el 7% desea estudiar para alcanzar un PhD. En el reglamento a la ley de educación superior en el Art. 27 está estipulado sobre la obtención de doctorado (PhD o su equivalente) para el ejercicio de la docencia.- El requisito de tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que se ejercerá la cátedra para ser profesor titular principal, deberá ser obtenido en una de las universidades con reconocimiento internacional establecida en un listado específico elaborado por la SENESCYT. La mayoría de los encuestados tienen interés por seguir una maestría y otra parte en PhD, debido a que instituciones o empresas están cada vez más exigentes y piden que sus trabajadores estén más capacitados para enfrentar los desafíos y la competencia.

En la actualidad no basta tan solo obtener un título de licenciatura o tercer nivel, lo más adecuado es seguir ampliando los conocimientos con maestrías, doctorados o PHD, acordes a la especialidad, agrado y ajuste a las necesidades. Definitivamente una carrera de

Posgrado permite obtener mayor habilidad y destrezas para resolver problemas habituales y obviamente de nuestro trabajo, el estudio otorga recursos y herramientas que ayudan a crecer personalmente y profesionalmente e igualmente mejoran las ofertas de empleo y sueldos, en definitiva favorece a desempeñarse en la sociedad de manera eficaz y eficiente, porque las maestrías busca ampliar y desarrollar los conocimientos.

En el Art. 285 del reglamento a la ley de educación habla sobre la escala ascendente de calificación de los títulos, y dice; en los concursos de méritos y oposición se debe evaluar si los títulos de los candidatos están relacionados con el nivel de especialidad requerida, y se debe verificar que se encuentre registrados en la bases de datos de la instancia gubernamental respectiva.

Tabla N° 15

Para usted, es importante seguir capacitándose en temas educativos

Capacitación en temas educativos	frecuencia	Porcentaje
Si	14	100
No		
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

El 100% de docentes manifiestan que es importante seguir capacitándose en temas educativos. En el Art. 128 de la LOEI, manifiesta sobre el desarrollo profesional; y dice: el desarrollo profesional de las y los docentes del Sistema Educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permita ofrecer un mejor servicio educativo. Las y los docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional, hago énfasis en este Art. debido a que en esta institución laboran docentes particulares. En el Art. 28. Del Reglamento a la LES, habla sobre la Formación y capacitación de las/los profesores e investigadores/ras.- Para garantizar el derecho de los profesores e investigadores de acceder a la formación y capacitación, las instituciones de educación superior establecerán en sus presupuestos anuales al menos el uno por ciento (1%), para el cumplimiento de este fin.

La responsabilidad de docente es vivir en constante aprendizaje e ir a la par con sus alumnos, para guiar a los educandos con conocimientos adecuados y a la vanguardia de los avances tecnológicos. El docente ha tomado conciencia de la importancia de contar con una buena formación cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, esto obedece a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías, pero el sistema escolar ofrece pocos espacios para la capacitación permanente del docente, es él quien debe asumir estos costos, pese a que uno de los objetivos estratégicos del plan decenal manifiesta sobre **el marco de talento humano**, renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

Tabla N° 16
Cómo le gustaría recibir la capacitación

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	50
Semipresencial	4	25
A distancia		
Virtual / por internet	4	25
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y a distancia		
Distancia y virtual		
Total	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Los docentes encuestados responde a la interrogante ¿cómo le gustaría recibir la capacitación? de la siguiente manera: el 50% prefiere que la capacitación sea presencial, un 25% elige que la capacitan sea semipresencial, de igual manera otro 25% opta por una capacitación virtual. La mayoría de docentes desean capacitarse en la modalidad presencial debido a las ventajas que tiene esta modalidad; eliminación de barreras, el facilitador como el docente estarán físicamente presentes en un mismo espacio y tiempo donde las inquietudes serán despejadas donde se promueva la interacción junto con la motivación y se cumpla a cabalidad el horario; con el fin de facilitar, fomentar y desarrollar las competencias, habilidades, conocimiento de los participantes y estas a su vez realicen de mejor manera su función laboral-profesional e incrementen la productividad. No siendo así

con la capacitación a distancia y virtual por las desventajas que estas presentan. En la LOEI en su Art. 10, sobre los derechos de las y los docentes del sector público en el literal a) manifiesta que los docentes pueden acceder gratuitamente a procesos de desarrollo personal 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; lo que quiere decir que los docentes escogerán la modalidad en la que deseen capacitarse según sus necesidades.

Tabla N° 17
Horario que le gustaría recibir la capacitación

Horario	frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	1	7
Fines de semana	9	64
No contesta	4	29
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 17 se observa que el 64% de docentes les gustaría recibir la capacitación los fines de semana, el 29% no contestan y el 7% de lunes a viernes. La mayoría de docentes están dispuestos a participar en un proceso de capacitación los fines de semana, durante la semana se dedican a otras actividades en la institución y un porcentaje mínimo manifiesta que estarían dispuestos a participar en un proceso de formación de lunes a viernes.

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en las universidades. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad. Los cambios en el contexto social y universitario han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo. (Addine, 2004)

Tabla N° 18
Temáticas en la que le gustaría capacitarse

Temática	frecuencia	porcentaje
Pedagogía Educativa	7	50
Teorías de aprendizaje	3	21.42
Valores y educación	1	7.14
Gerencia / Gestión Educativa	1	7.14
Psicopedagogía	3	21.42
Métodos y recursos didácticos	6	42.85
Diseño y planificación Curricular	4	28.57
Evaluación del aprendizaje	4	28.57
Políticas educativas para la administración	3	21.42
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	57.14
Formación en temas de mi especialidad	8	57.14
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	10	71.42
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	7	50
Total	65	471.37%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Los resultados expuestos en la tabla N° 18 indican las debilidades que tienen el personal docente del bachillerato de la UEMM. Siente la necesidad de capacitarse en las diferentes temáticas para actualizar sus conocimientos y responder las necesidades de los educandos de manera eficaz y eficiente puesto que la sociedad exige cambios debido a los avances científicos y tecnológicos.

El nuevo rol del docente en la actualidad exige un enfoque diferente en el desempeño pedagógico. No es posible continuar usando las mismas metodologías del siglo XX, con educando del siglo XXI, o continuar con modelos educativos tradicionales donde el docente es el centro de atención, relegando al estudiante a ser un mero observador y oyente, en la actualidad el docente cumple un papel protagónico en el que conjuga **la utilización recursos y medios tecnológicos**, recursos del medio, que a través de estos, logra la construcción de conocimientos, es decir el aprendizaje efectivo, significativo, este nuevo enfoque exige al docente un cambio en la manera de enseñar y aprender; exige también adaptarse a nuevas técnicas, nuevos recursos que proporcionan las TIC para el proceso

enseñanza – aprendizaje, tales como computador, aparatos audiovisuales, materiales multimedia, correo electrónico, etc.

El estudiante, en lugar de memorizar y repetir contenidos específicos, debe “aprender a aprender” y el docente dejaría de ser el transmisor de conocimientos y pasaría a ser el guía -facilitador en el proceso aprendizaje-aprendizaje a través de la orientación y del estímulo, la acción docente tiene como objetivo ofrecer al estudiante herramientas que le ayuden a desarrollar y construir su propio proceso de aprendizaje, como vemos esta es la mayor debilidad que tienen los docentes del bachillerato es el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la educación que corresponde al 71,42%, porcentaje más alto de todas las alternativas. De acuerdo a Imbernón, el desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza universitaria (Lourdes Cutti Riveros, 2010), pues el avance de las nuevas tendencias hacen que los docentes participen de nuevos retos que se introducen en el campo educativo por continuar en su formación profesional, el mismo que les ayudara para mejorar sus procesos de enseñanza - aprendizaje y enriquecer sus conocimientos en diferentes áreas

Tabla N° 19

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Obstáculos	frecuencia	porcentaje
Falta de tiempo	12	85.71
Altos costos de los cursos o capacitaciones	8	57.14
Falta de información	8	57.14
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	1	7.14
Falta de temas acordes con su preferencia	3	21.42
No es de su interés la capacitación profesional	-	-
Total	32	228.55

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 19 sobre los obstáculos que tiene los docentes, se observa que el mayor obstáculo para no asistir a capacitaciones, es la falta de tiempo, representado por un 85.71%, un segundo y tercer obstáculo son los altos costos de los curso, y la falta de

información, está representado por el 57.14%, un 21.42% es la falta de temas acordes con su preferencia, el 7.14% por falta de apoyo por parte de las autoridades. En el Art. 314 del reglamento a la LOEI, sobre el Acceso a los procesos de formación permanente complementaria expone; los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban. Los docentes de los establecimientos fiscomisionales sin nombramiento fiscal y de los establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional.

Este derecho no se cumple a cabalidad, porque los docentes del sector particular no pueden participar en cursos que oferta el gobierno e inclusive los mismos docentes fiscales y fiscomisionales los diferentes obstáculos como; cupos limitados, lejanía del centro o domicilio, horarios, trabajo en casa, falta de información, altos costos, escasa motivación, cursos teóricos que no ayudan en la realidad diaria, etc.

Tabla N°20

Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparte los cursos/capacitaciones

Motivos de asistencia a cursos	frecuencia	porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	12	81.71
Falta de cualificación profesional	2	14.28
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	81.71
Actualización de leyes y reglamentos	10	71.42
Requerimientos personales	4	28.57
Otros		-
Total	40	277.69

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

De los docentes encuestados el 81.71% manifiestan que los motivos por los que se imparte cursos son la aparición de nuevas tecnologías y por necesidades de capacitación continua y permanente, un 71.42% manifiestan por actualización de leyes y reglamentos, un 28.57% revelan por requerimientos personales, el 14.28% por falta de cualificación profesional. De acuerdo a estos resultados obtenidos los docentes concuerdan que se necesita capacitación para mejorar los conocimientos, toda vez que nos enfrentamos a una sociedad exigente que

requiere capacitación permanente como se vio anteriormente está contemplada en la ley, La formación continua, es entendida como el desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar sus conocimientos y responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Estos porcentajes están representados así porque los docentes encuestados optaron por más de dos opciones y prevalece la opción aparición de nuevas tecnologías.

Tabla N° 21

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos o capacitaciones

Motivos de asistencia a cursos	frecuencia	porcentaje
Relación del curso con mi actividad docente	13	92.85
El prestigio del docente	0	-
Obligatoriedad de asistencia	0	-
Favorecen mi ascenso profesional	4	28.57
La facilidad de horarios	4	28.57
Lugar donde se realizó el evento	2	14.28
Me gusta capacitarme	10	71.42
Total	33	235.69%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 21 se aprecia que el 92. 85% manifiestan que asisten a cursos por que el curso tiene relación con la actividad docente, el 71. 42% por que les gusta capacitarse, el 28.57% por que les favorece en el ascenso profesional, y por la facilidad de horarios, un 14,28% por el lugar donde se realiza el curso. La educación es un derecho de las personas que lo ejercen a lo largo de su vida, por lo tanto no debe terminar en las aulas, esta debe continuar durante la vida laboral y profesional para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, que son la base para el éxito personal y profesional. En la actualidad numerosas empresas o instituciones ofertan cursos de formación a los cuales podemos acceder para continuar desarrollándonos y mejorar en nuestro trabajo no tanto para ascensos profesionales, sino más bien para el desarrollo profesional teniendo en cuenta que

la formación continua, es una estrategia fundamental para renovar sus conocimientos y responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

En el plan decenal en una de las políticas para ser exactos en la Política 7. Del Plan decenal establece la Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, esto hace referencia al mejoramiento de la formación y el desarrollo profesional en forma permanente además el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los maestros y maestras.

Tabla N° 22

Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación

Aspectos	frecuencia	porcentaje
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos / prácticos	1	7.14
Ambos	13	92.85
TOTAL	14	100

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

La tabla N° 22 refleja que un 92.85% de docentes expresan que es importante considerar los aspectos técnicos y prácticos en el desarrollo de una capacitación y un 7.14 % dice que los aspectos teóricos. En realidad se debería considerar los 3 aspectos, en lo que se refiere a los aspectos teóricos todo lo que tiene que ver con los contenidos temáticos, deben brindar elementos conceptuales que permitan reflexionar, referente a los aspectos técnicos; todo lo que tiene que ver con las técnicas, metodologías (sencilla y participativa) recursos didácticos, etc. (lo que apoyará y facilitará la capacitación) en los aspectos prácticos se debe tener en cuenta el instructor o el capacitador responsable, los canales de comunicación, y por último la implementación o la puesta en marcha lo asimilado, 3 aspectos que contribuir al desarrollo de los participantes. La capacitación en la actualidad representa para las instituciones uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Debido a los cambios vertiginosos en la actualidad, se requieren de una formación urgente y continua no solamente de los profesionales del ámbito educativo (Pedagogos, Psicólogos, docentes, etc.) sino también de todos los profesionales en general. Estamos siendo bombardeados de información, de tecnológica cada vez más sofisticada, de nuevos enfoques y modelos pedagógicos, de nuevos métodos para el proceso enseñanza - aprendizaje, lineamientos curriculares innovadores, estándares de calidad para los docentes, directivos y estudiantes, necesarios para alcanzar la calidad educativa. Por lo tanto todos estamos invitados a participar en proceso de capacitación, talleres, seminarios para adquirir y actualizar nuestros conocimientos para guiar a los estudiantes en los diferentes contextos, ya que las realidades de los estudiantes son diferentes por factores como: migración, trabajo de los padres, hogares disfuncionales, etc. Recordemos que la función del docente en la actualidad es otra no se trata solamente de ser guía o mediador del aprendizaje, este debe ir más allá, es decir preocuparse de los problemas y dificultades que enfrentan los estudiantes y motivarles a continuar venciendo las dificultades y logren ser competitivos capaces de enfrentarse a los nuevos desafíos desarrollando las diferentes destrezas como pensar, razonar, indagar, reflexionar, comunicarse, utilizar responsablemente las herramientas tecnológicas, ser emprendedores con valores de respeto y responsabilidad.

3.2.2 La organización y la formación.

Tabla N° 23

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

OPCION	frecuencia	porcentaje
Si	14	100
No		
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Todos los docentes encuestados manifiestan que en la institución donde laboran, si ha propiciado cursos en los últimos años. Con estos datos puedo manifestar que los directivos de este centro educativo poseen un liderazgo demócrata el mismo que se caracteriza por ser justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio, promueve la productividad y la satisfacción de los empleados, es conciliador, lo ideal será que los directivos sean líderes transformadores que se distinga por un alto grado de interés por los resultados unido por un gran interés por la gente, que tanto los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta dando como una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa, este estilo de liderazgo proporciona optimas relaciones humanas, promueve una cultura organizacional con la participación y el trabajo en equipo.

Los directivos son buenos conductores del proceso formativo y de las prácticas de gestión pedagógica, gestión del talento humano, recursos, etc. tienen como propósito fortalecer el desempeño de los docentes, que requiere conocimientos, habilidades, orientaciones por lo que se enfrenta exigencias de diferentes contextos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La propuesta de un sistema de mejoramiento continuo del talento humano, en la unidad educativa “María Mazzarello” basado en la capacitación permitirá una escuela nueva con un sistema integral de educación, que permita ofrecer una educación de avanzada a las y los jóvenes de esta institución.

Tabla N° 24

La institución está propiciando cursos /seminarios

OPCION	frecuencia	Porcentaje
Si	4	29
No	10	71
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 24, se observa que un 29% de los docentes encuestados contesta que las autoridades de la Institución están ofreciendo seminarios de capacitación, y un 71% responde que no. Esto quiere decir que las autoridades por el momento no están ofreciendo cursos de capacitación, se deduce que la institución no cuenta con recursos económicos para ofertar cursos de capacitación pese a que en el manual de funciones y procedimientos de Sociedad de Madres Salesianas Ecuador en las funciones específicas del vicerrector una de ellas es; Coordinar cursos y talleres de actualización pedagógica para el personal docente en este manual está estipulado sobre la capacitación al personal docente que la Rectora mediante comunicación escrita delega a la Comisión de Gestión Educativa, la planificación de las Jornadas de capacitación docente. La comisión estará dirigida por el vicerrector quien se encargará de realizar un diagnóstico sobre los temas a ser trabajados en la capacitación y cumplirá las siguientes acciones: Priorización de los temas de acuerdo a necesidades y tiempos. Elaboración de un cronograma para la capacitación. Sería lo ideal que se lleve a cabo este proceso, pero los resultados dicen otra cosa.

Tabla N° 25

Los cursos se realizan es en función de:

OPCION	frecuencia	porcentaje
Áreas del conocimiento	1	7.14
Necesidades de actualización curricular	4	28.57
Leyes y reglamentos	1	7.14
Asignaturas que usted imparte	4	28.57
Reforma curricular	5	35.71
Planificación y programación curricular	5	35.71
Otros		
No contesta		
TOTAL	20	142.84%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 25 se puede visualizar que el 35.71% de encuestados manifiestan que los cursos se dan en función de: cambios en la reforma curricular, un mismo porcentaje exponen por planificación y programación curricular, un 28.57% por las necesidades de actualización curricular de igual forma un porcentaje por las asignaturas que usted imparte,

un 7.14% por áreas del conocimiento, de igual forma un mismo porcentaje en función de leyes y reglamentos. Todo indica que los docentes necesitan actualizarse debido a los cambios continuos en el sistema educativo. Kaufaman (1982) entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficit existente salvable mediante acciones de formación.

(Montero Alcaide, Antonio 1992) denomina a las necesidades de formación como un conjunto de problemas, creencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio. Como se observa estos dos autores realizan aportaciones importantes sobre las necesidades de formación, los cursos de formación o capacitación no se dan simplemente porque está estipulado en la ley y en el reglamento, se da por que los docentes y demás profesionales necesitan actualización de acuerdo a las exigencias de la sociedad actual.

Tabla N° 26

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

Los directivos promueven la participación permanente de los docentes en cursos de capacitación	frecuencia	porcentaje
Siempre	5	36
Casi siempre	3	21
A veces	4	29
Rara vez	2	14
Nuca		
No contesta		
OTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Se observa en la tabla N° 26 que un 36% de docentes revelan que los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos siempre, el 29% revelan que los directivos fomentan la participación en cursos a veces, el 21 % casi siempre y el 14% que rara vez. Con estos resultados se determinar que los directivos del centro tienen liderazgo, ponen en juego habilidades y conocimientos para apoyar, estimular, animar a su personal docente siendo flexible para el proceso de formación y por ende el mejoramiento de la calidad educativa. Cabe indicar que liderar; supone tomar las riendas del trabajo, de los proyectos, para el logro de metas y objetivos concretos alineados con la institución, mediante la gestión eficaz de los recursos materiales, técnicos, económicos, y humanos necesarios.

Los directivos son los primeros comprometidos con el propósito de mejorar la calidad, él es el responsable de la calidad educativa del centro y cumplir con los estándares de desempeño profesional directivo categorizados en las siguientes cuatro áreas; liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar.

La sociedad del siglo XXI demanda la formación de profesionales competentes y comprometidos, capaces no solo de resolver con eficiencia los problemas de su quehacer sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional con ética y moral.

Tabla N°27 La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza(inteligencia, personalidad, clima escolar)					4	28.54	10	71.42					14	100
2. Analiza los factores que condicionan el aprendizaje la calidad de la enseñanza en el bachillerato.			1	7.14	5	35.71	8	57.14					14	100
3. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.			4	28.57	6	42.85	4	28.57					14	100
4. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.			1	7.14	3	21.42	9	64.28	1	7.14			14	100
5. La formación académica que recibí es la adecuada parara trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.			2	14.28	4	28.54	8	57.14					14	100
6. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/as y ayudarles en la solución			1	7.14	5	35.71	7	50	1	7.14			14	100
7. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			2	14.28	2	14.28	9	64.28	1	7.14			14	100
8. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora)			2	14.28	4	28.54	7	50	1	7.14			14	100
9. cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	7.14	3	21.42	6	42.85	3	21.42	1	7.14			14	100
10. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					5	35.71	8	57.14	1	7.14				100
11. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					1	7.14	9	64.28	4	28.57				100
Total	1	7	16	7	45	29	82	50	10	7				
Media aritmética obtenida		7%		7%		29%		50%		7%				100

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Autora: Deysi Guzmán

X= 1/11 casos= 1 7%
X= 16/11 casos = 1 7%
X= 45/11 casos = 4 29%
X= 82/11 casos = 7 50%
X= 10/11 casos = 1 7%

En la tabla N° 23 podemos observar que el porcentaje más alto corresponde al 50%, es decir a la calificación de 4, lo que quiere decir que los docentes y directivos en el contexto formativo se encuentran en un nivel medio, ellos tienen unos valores esenciales que es la calidad humana, ellos consideran que el centro de la educación es el estudiante por lo que se acoplan a las necesidades de ellos, no tratan solo de guiar los procesos de enseñanza – aprendizaje sino también se preocupan por el bienestar físico y psicológico del educando. Para que este tenga un desarrollo integral.

Por su parte, (Pérez Gómez, 1997) afirma que la cultura social dominante en el contexto político y económico al que pertenece la escuela impregna inevitablemente los intercambios humanos que se producen en ella. La heterogeneidad en la práctica explica por qué cada programa, cada centro, cada docente y cada estudiante presentan una casuística distinta. De allí que la dinámica pedagógica sea tan rica y variada que hace de cada práctica una experiencia única, valorando así el verdadero equilibrio entre la autonomía profesional y la necesidad de responder a un compromiso social de igualdad.

3.2.3 La tarea educativa.

Tabla N° 28

¿Las asignaturas que da se relacionan con su formación profesional?

Dominio de las asignaturas	frecuencia	porcentaje
Si	14	100
No		
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 27, el 100% de los encuestados expresan que las asignaturas que imparten en el centro escolar tiene relación con su formación profesional, es decir tienen competencia

académica, dominio de los contenidos de su área, son docentes capaces de organizar y jerarquizar los contenidos a demás sabe cuándo y cómo enseñar, hace sus clases dinámicas, atractivas para que los aprendizajes resulten significativos partiendo de situaciones concretas, los docentes cumplen con el perfil pertinente para cada asignatura lo que garantiza educación de calidad, es decir cumplen con los estándares de desempeño docente, estos estándares establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza - aprendizaje de calidad misma que están planteados dentro del marco del buen vivir.

En la actualidad hay docentes que dan clase de asignaturas en las que no están especializados, pese a que la ley contempla la posibilidad de que los docentes impartan "materias afines", es decir, asignaturas que ellos han estudiado en su preparación universitaria, pero en las que no están especializados ni por las que ganaron la oposición, el resultado de esto son bajos y que preocupa.

Tabla N° 29
Años de bachillerato imparte las asignaturas

Bachillerato por curso que da la clase	Frecuencia	porcentaje
1º año	11	78.57
2º año	11	78.57
3º año	9	64.28
No contesta	2	14.28
Total	33	235.7

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

De los docentes encuestados el 78.57% manifiestan que imparten clases en primero y segundo de bachillerato un 64% dan clases en tercero de bachillerato de contabilidad y BGU, un 14% no contesta la interrogante. La mayoría de docentes han tenido una preparación para impartir clases en el bachillerato, es decir cumplen con el perfil docente, se define el perfil como una descripción de una serie de competencias que son precisas para realizar un trabajo, es decir lo que hace a una persona competente, entendiendo como competencia la actualización de una capacidad. Dicho de otro modo, necesitamos analizar y conocer qué se le debe exigir a un docente para que, en la época actual, lleve a cabo su labor de producción de aprendizajes con garantías. Para ello, hay que saber qué demandan la ciencia pedagógica y la sociedad actual al profesorado. El docente debe estar capacitado para saber resolver problemas con eficiencia en el corto y largo plazo; fomentar el

aprendizaje crítico, basado en la selección y organización de la información; **poseer variedad de conocimiento, técnicas, recursos y posibilidades; aprender y enseñar.**

Según Medina (2002) " el saber y el hacer en democracia plural exige al profesor atender a la sociedad intercultural y aplicar modelos de desarrollo sostenible, capacitando a todos los estudiante en una conciencia socio-transformadora y participativa, logrando que se implique en su aprendizaje y hagan del aula el ecosistema de tolerancia y paz activa más adecuado para avanzar en el conocimiento comunitario y en las nuevas estrategias para formar a las personas en iniciativa y actitudes de compromiso con el trabajo en colaboración.

Tabla N°30

La tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillero.					5	35.74	9	64.28			0		14	100
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula			1	7.14	4	28.57	8	57.14	1	7.14	0		14	100
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			2	14.28	3	21.42	7	50	3	21.42	0		14	100
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					2	14.28	9	64.28	3	21.42	0		14	100
5. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			1	7.14	5	35.74	5	35.71	3	21.42	0		14	100
6. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	7.14					9	64.28	4	28.57	0		14	100
7. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					3	21.42	9	64.28	2	14.28	0		14	100
8. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)			2	14.28	5	35.74	8	57.14					14	100
9. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					1	7.14	8	57.14	5	35.71	0		14	100
10. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			2	14.28	4		5	57.14	3	21.42	0		14	100
11. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	7.14	3	21.42	5		5	57.14			0		14	100
12. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					3		10	71.42	1	7.14	0		14	100
13. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	7.14			3		9		1	7.14	0		14	100
14. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en mi práctica docente.					4		5	57.14	5	57.14	0		14	100
15. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			2	14.28	1		8	64.28	3	21.42	0		14	100
16. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	7.14	1	7.14	3		8	64.28	1	7.14	0		14	100
Total	4	28.56	14		51		112		35		0		14	100
Media aritmética													14	100

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato

X= 4/16 =	0.25	1.78
X= 14/16	1	7
X=51/16	3	21.42
X=112/16	7	50
X=35/16	2	14.28

En la tabla se observa que el mayor puntaje es el 50%, todo indica que en cuanto a su la tarea educativa, los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa María Mazzarello, tiene conocimientos amplios. Una de ellas e importante que consiste en Planificar, saber planificar es una tarea fundamental en la práctica docente porque de ésta depende el éxito o el fracaso de la labor docente. Al planificar las actividades que se llevarán a cabo con los estudiantes, permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica y posibilita pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. Sin embargo faltan estrategias que hagan del proceso enseñanza- aprendizaje una activa interactiva, dinámica, etc.

Delacote, expresa que la evolución del saber ha sido producto de tres revoluciones que afectan directamente el acto de aprender: la interactividad, los trabajos sobre la cognición humana y la gestión de los sistemas educativos. La interactividad es obra del desarrollo de la tecnología, en especial de las redes tecnológicas; la revolución cognitiva está ligada a los avances y a los desarrollos que se han dado en las últimas tres décadas en el campo de la investigación cognitiva, básicamente de la psicología cognitiva, y sus aportes al mejoramiento de las prácticas educativas, entre tanto la revolución en la gestión de los sistemas educativos está ligada a la expresión del cuerpo social sobre las finalidades de la educación, a la reflexión que surge en el seno de la sociedad sobre el por qué y para qué de la educación. Sin embargo, se requiere que el docente ponga atención y ejecute las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, de planeación, formativas, institucionales lindadas en los proyectos educativos para mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje y obtener buenos resultados en los y las educandos.

3.3 Los cursos de formación

Tabla N° 31

Números de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

N° de cursos asistidos	frecuencia	porcentaje
1 curso	2	14
2 cursos	1	7
3 cursos	3	22
4 cursos	3	22
9 cursos	1	7
10 cursos	1	7
No contesta	3	21
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N°33 se observa que el 22% asistieron a 3 y 4 cursos, un 21% no contesta, el 14% asistieron a 1 curso, el 7% asistieron a 2 cursos, el mismo porcentaje a 9 y 10 cursos. Los docentes que han asistido a los 10 cursos se deben a un proceso de mentoría. En el Art. 307 del Reglamento a la LOEI, estipula sobre el docente mentor.- Son docentes con nombramiento que, sin dejar de ser docentes, cumplen temporalmente funciones de apoyo al desempeño de docentes nuevos y en ejercicio de las instituciones educativas fiscales, proveyéndoles formación y seguimiento en aula. Sus funciones específicas deben ser definidas en la normativa que para el efecto estipula el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Se describe sus funciones estipuladas en el Art. 308. Ejercicio de la función de docente mentor: Previo al inicio del trabajo de un docente como mentor, la autoridad competente deberá liberar un porcentaje de la jornada laboral del docente mentor, has un máximo de 80%.

La autoridad designara el remplazo temporal del docente-mentor seleccionando de entre docentes con nombramiento que hayan obtenido muy bueno o excelente en las evaluaciones nacionales y que se hallaren en exceso en instituciones educativas cercanas a la institución donde el docente mentor labora como docente.

En caso de que no existan docentes que cumplan con las condiciones anteriores, se podrá contratar a un docente de la nómina de los candidatos elegibles quienes hayan obtenido el más alto puntaje y viva geográficamente cerca donde se requiere el remplazo. El docente que fue elegido para mentor tuvo mayor accesibilidad a cursos de formación convocados por el Ministerio de Educación, el docente que asiste a nueve cursos tuvo acceso a este número de cursos porque es parte del departamento de consejería estudiantil, los son cursos avalados por la FEDEC- Azuay y CONFEDC. No todos los docentes pueden participar de estos cursos, los cursos coinciden con el período de clases.

Tabla N° 32

Totalización en horas

Horas asistidas	frecuencia	porcentaje
0 – 25 horas	0	0
26 – 50 horas	2	14
51 – 75 horas	0	0
76 – 100 horas	1	7
Más de 100 horas	6	43
No contesta	5	36
TOTAL	14	100%

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N°34 se nota que un 43% de docentes ha realizado cursos con una duración de más 100 horas, un 36% no dan respuesta a esta interrogante, un 14% han asistido a cursos con una duración de 26 a 50 horas y un 7% han asistido a cursos con una duración de 76 a 100 horas. No todos tiene la oportunidad de asistir a cursos, para esta limitante influyen factores como: tiempo, distancia, horarios, costo, etc. cabe indicar que los docentes del sector público tienen acceso a cursos que oferta el Ministerio de Educación, a veces resulta difícil acceder ya que los cupos son limitados, en cambio en el sector particular los docentes no tiene accesibilidad a cursos promovidos por el Ministerio Educación, por este motivo a las instituciones particulares como la UEMM, le corresponden promover cursos de capacitación para que todo el personal que labore este en el mismo nivel.

Para que los cursos tengan validez deben cumplir con lo que estipula el reglamento a la LOEI en su Art. 315.- Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa.

Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

Los cursos o programas de formación son diseñados para su aplicación inmediata en el sistema educativo. Por lo tanto, sus participantes deben entregar evidencias de dicha aplicación, cuando los docentes participan de los cursos convocados por el Ministerio de Educación y cumplen con todo lo estipulado en dicho reglamento obtendrán el certificado, el mismo que le sirve para asenso y mejorar su carpeta.

Tabla N° 33

Hace que tiempo lo realizó

Tiempo que realizó su último curso	frecuencia	porcentaje
0 – 5 meses	7	50
6 – 10 meses	3	22
11 – 15 meses	1	7
16 – 20 meses	2	14
21-24 meses		-
Más de 25 meses		-
No contesta	1	7
TOTAL	14	100

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

En la tabla N° 35 se observa los siguientes resultados sobre la pregunta hace que tiempo realizo su último curso: el 50% han asistido a 7 cursos hace 5 meses, el 22% entre 6 y 10 meses, el 14% entre 16 y 20 meses, el 7% entre 11 y 15 meses, y otro 7% no contesta. Cabe indicar que los certificados no pierden su validez con el tiempo, Sin embargo muchas instituciones y empresarios exigen certificados que no excedan los dos años de antigüedad. Es requisito para el ascenso de categoría el haber aprobado uno de estos cursos, por lo menos relacionado con su especialidad y funciones y acreditar el mínimo de horas de cursos

autorizados para directivos los cuales pueden incluir programas de especialización en sistemas de uso y gestión de información como parte de esas horas de cursos autorizados por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Los docentes y otros profesionales, a partir de la cuarta categoría escalafonaria docente y administrativos, técnicos docentes, tienen el derecho a cursos de mejoramiento profesional. La actualización de conocimientos es fundamental en la sociedad actual cambiante y competitiva, la mejor arma para optimizar la productividad y competitividad, así como para promover el progreso profesional de los docentes. Con los datos obtenidos puedo decir que la demanda va en aumento, porque tanto instituciones como profesionales cada vez están más concienciados de que la formación continua es trascendental, es decir detrás de toda persona exitosa, independiente del campo en que se desarrolle encontraremos siempre una persona actualizada y formada permanentemente.

Tabla N° 34

Auspicio del curso

Auspicio del curso	frecuencia	Porcentaje
El gobierno	3	21
Institución donde labora	5	36
Beca		
Por cuenta Propia	5	36
No contesta	1	7
TOTAL	14	100

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

Esta tabla representa la siguiente información: un 36% de docentes asisten a cursos auspiciados por la institución, un mismo porcentaje asiste por cuenta propia, el 21% auspiciado por el gobierno y un 7% no contesta. El Gobierno al ofertar cursos de capacitación está cumpliendo con el compromiso de buscar programas de formación que coadyuven al desarrollo de los estándares de calidad, al desempeño docente y directivo. La institución también en coordinación con la FEDEC - Azuay coordina cursos para departamentos específicos (consejería estudiantil, pastoral, etc.) Los docentes fiscales aprovechan los cursos auspiciados por el gobierno cuando son informados oportunamente. Otros docentes les gusta capacitarse por lo que asiste a cursos por su cuenta propia, puedo

decir que los docentes están conscientes de que prepararse y formarse enriquece los conocimientos.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad. Por lo tanto es importante que el personal docente sea participe de los cursos que ofrece SíProfe para que puedan adoptarlas nuevas reformas de hacer las cosas bien y todo mediante la implementación de estos sistemas de capacitación.

Tabla N°35

Conocimientos Pedagógicos de los docentes

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1. conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/os de la institución educativa			1	7.14	3	21.42	8	57.14	2	14.28	0		14	100
2. Describe las funciones y cualidades del tutor					4	28.71	9	64.28	1	7.14	0		14	100
3. analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)			2	14.28	5	35.71	7	50			0		14	100
4. Analiza el clima organización de la estructura organizacional(motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)					1	7.14	5	35.71	8	57.14	0		14	100
5. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI(ámbito, escalafón, derechos y deberes)			1	7.14	3	21.42	7	50	3	21.42	0		14	100
6. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa			4	28.56	1	7.14	9	64.28			0		14	100
7. plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos(autoridades, docentes y estudiantes)	1		4	28.56	3	21.42	6	42.85			0		14	100
8. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1				1	7.14	11	78.57	1	7.14	0		14	100
9. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes			3	21.42	5	35.71	3	21.42	3	21.42			14	100
10. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					4	28.71	10	71.42			0		14	100
11. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	7.14			5	35.71	8	57.14			0		14	100
12. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)			1	7.14	3	21.42	7	50	3	21.42	0		14	100
13. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.					4	28.71	5	35.71	5	35.71	0		14	100
Total	3		16		42		95		26		0			100
Media aritmética		1.64		7		21.42		50		14.28	0			

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docente del Bachillerato.

Autora: Deysi Guzmán

X= 3/13 casos = 0.23	1.64
X= 16/13 = 1	7
X = 42/13 casos = 3	21.42
X= 95/13 casos = 7	50
X= 26/13 casos = 2	14.28

En esta tabla podemos observar igualmente que el porcentaje más alto corresponde al 50% referente a la organización y formación; lo que quiere decir que en esta institución aplican o tienen una estructura de organización para que las actividades se desarrollen de forma ordenada, respetando las instancias o departamentos para la solución de ciertos conflictos.

El concepto de formación, dentro de una estructura empresarial, puede definir el proceso que adapta las cualidades de trabajador a una actividad profesional determinada, mejorando, optimizando y reciclando las capacidades, habilidades y actitudes. Pues bien los directivos son los encargos de la organización y la gestión de la formación de una persona o de un equipo de personas. Es decir organizan y coordinan el área de formación, utilizando las técnicas de planificación, la asignación de objetivos y el control que crea más adecuado. Garantiza también la consonancia de las actividades formativas con las estrategias y políticas de la empresa. Para poder con estos fines, el directivo o gestor de la organización y de la formación debe tener de forma tácita o potencial las siguientes cualidades:

- Capacidad de innovar
- Facultad de trabajo en equipo
- Amplio conocimiento de las características de los recursos humanos de la organización.
- Actitud de motivación
- Capacidad de negociación y de resolución en situaciones de conflicto.
- Facultad de análisis y planificación
- Profundo conocimiento de las distintas técnicas formativas.
- Predisposición para el uso de las nuevas tecnologías como herramientas formativas

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE

4.1 TEMA DEL CURSO:

“LAS TIC ELEMENTO TRANSFORMADOR EN LA MENTE DEL SER HUMANO CUANDO INCLUIAMOS EN EL PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE PARA EVITAR QUE LOS ESTUDIANTES COPIEN Y PEGUEN LA INFORMACIÓN QUE NOS OFRECE LA WEB 2.0

4.2 Modalidad de estudios

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docente del bachillerato de la unidad educativa María Mazzarello, un 57.14% desean recibir la capacitación presencial, razón por la cual se realizará la capacitación de forma presencial, esta requiere que los participantes se encuentren físicamente en el lugar donde se llevará a cabo la capacitación, da la oportunidad de interactuar participante-facilitador, permite consultar alguna inquietud en cualquier momento y obtener respuestas inmediatas y claras y por último permite el trabajo en equipo, etc.

Los días sábados se desarrollará la capacitación, se considera algunas horas donde los participantes pueden asistir regularmente a la capacitación y desarrollar su proceso de aprendizaje en un entorno grupal y presencial. El modelo de clases presenciales basado en la metodología de aprendizaje práctico y participativo. Como la unidad educativa cuenta con una sala de conferencias y tecnología de punta se apoyará también del aula virtual siendo una herramienta de apoyo a la formación presencial que permite que el alumno acceda online a los materiales del curso, al profesor titular de la misma y a un amplio compilación de recursos y herramientas de aprendizaje: test de autoevaluación, foros, chats, archivos fotográficos o audiovisuales, enlaces a webs, etc.

4.3 Objetivos

Objetivo general

- Proveer conocimientos y herramientas que permitan al participante del curso potenciar su práctica docente con el uso adecuado de las principales herramientas que nos ofrece de la Web 2.0. para la innovación de los distintos procesos gestionados por él en la tarea

educativa y contar con talento humano altamente calificado en términos de conocimientos y actitudes para un mejor desempeño docente.

Objetivos específicos

- Ejecutar el curso de capacitación y perfeccionamiento docente acorde con las necesidades e intereses profesionales e institucionales.
- Incentivar la creación y administración de bitácoras de aprendizaje, para aplicarlas en el proceso enseñanza aprendizaje como método activo.
- Explorar recursos educativos atractivos y novedosos, que nos ofrece la Web 2.0 para potenciar su gestión en las aulas, a través de cualquier modalidad de estudios (presencial, distancia,)
- Aplicar la gestión colaborativa de documentos para incentivar la elaboración de trabajos grupales e individuales y evitar que los estudiantes copien y peguen la información que nos ofrece la Web 2.0
- Aplicar herramientas sincrónicas para facilitar la comunicación entre el docente y su audiencia sin límites de espacio.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Para ubicar a los docentes en los diferentes niveles se analizó los conocimientos básicos del manejo del computador por parte de los docentes que van a seguir el curso.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Tiempo disponible
- Contar con conocimientos básicos (encender - apagar un computador)
- Poseer conocimientos previos sobre hardware – software, periféricos de entrada. Salida.
- Microsoft PowerPoint, Word, paint, etc.

- Visión estratégica e Innovación
- Interés por adquirir experiencias nuevas y compartirlas en el aula.
- Deseos de superación

4.5 Breve descripción del curso

El presente curso es una guía práctica dirigida a los profesionales de la docencia a nivel del bachillerato de la unidad educativa “María Mazzarello” con la finalidad de poner a su alcance, algunas de las principales herramientas que ofrece la Web 2.0.

Este curso de 60 horas se estructura en 5 unidades, cada unidad está dividida en varias sesiones, cada una de las sesiones comprende el estudio de herramientas específicas, análisis sobre modelos y teorías vigentes en la práctica actual, es decir se refieren a temáticas relacionadas. Se inicia con una unidad introductoria en la que se revisa a profundidad los conocimientos previos, las concepciones, las expectativas que traen los docentes participantes a cerca de las Tic. Con esta sesión se espera que los participantes estén seguros de participar en el proceso.

Durante el curso se lleva al docente a reflexionar acerca de su quehacer y sus concepciones previas sobre las TIC, es decir sobre los medios y recursos tecnológicos. Se brinda las herramientas y conocimientos para que el docente al salir de este curso busque innovar y mejorar su práctica pedagógica, de manera que tenga impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes y en las actitudes de los mismos. Finalmente, es importante mencionar que la forma en que se ha diseñado este curso, permite que sea aplicado a docentes del bachillerato debido a que no se centra en contenido, lo que busca generar reflexiones y una visión crítica del docente acerca de su práctica, teniendo en cuenta que en la actualidad estamos invadidos por los medios de comunicación y que estos deben tener aplicabilidad en la práctica diaria.

A lo largo de todas las sesiones los docentes irán revisando lo que van discutiendo y contrastando con sus planeaciones de clase y sus concepciones acerca del aprendizaje de las TIC y llevarán un cuaderno de trabajo en el cual anotarán todas sus reflexiones.

Adicionalmente, el docente deberá poner en práctica con sus estudiantes lo que va aprendiendo en la capacitación.

Al final de este curso, en el anexo 1, se especifican las sesiones de trabajo y los tiempos sugeridos para cada una de las sesiones.

La Capacitación significa preparación del sujeto en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los docentes en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del contexto.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del docente para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones diarias y produzca resultados de calidad,

Frente a las necesidades del profesorado del bachillerato de la UEMM se pretende dar respuestas inmediatas, por esa razón se propone la ejecución del curso denominado **“LAS TIC ELEMENTO TRANSFORMADOR EN LA MENTE DEL SER HUMANOCUANDO INCLUIMOS EN EL PROCESO ENSEÑANZA –APRENDIZAJE”**, se trata de capacitar a los docentes en las Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, debido a que la sociedad actual exige un cambio definitivo en el modo de pensar y actuar. El curso está diseñado para trabajar desde las 8 de la mañana hasta las 16 horas.

Es decir jornada completa dividida en 5 unidades y 15 sesiones. Los contenidos que se pretenden enseñar están divididos en unidades para llevar una secuencia, secuencia que permite ser más estratégicos. El papel de la Tic es clave en el proceso enseñanza aprendizaje porque permiten una nueva forma de adquirir conocimientos. Con las TIC la educación está cambiando notablemente, ha cambiado la forma de enseñar y aprender. Por esa razón el docente debe prepararse para utilizar, usar y producir nuevos conocimientos porque en la actualidad el rol del maestro y el estudiante debe ser diferente, el docente tendrá que cambiar sus estrategias y asumir su función de facilitador del aprendizaje de los alumnos en entornos cooperativos para los objetivos.

Las TIC ofrecen diversidad de recursos de apoyo a la enseñanza como: material didáctico, entornos virtuales, internet, blogs, wikis, webquest, foros, chat, mensajerías, videos conferencias, y otros canales de comunicación y manejo de información desarrollando creatividad, innovación, entornos de trabajo colaborativo, promoviendo el aprendizaje significativo, activo y flexible.

Lo que intentamos es proporcionar al profesorado el soporte técnico y la formación adecuada para incorporar el ordenador como recurso didáctico en sus clases, como medio de renovación metodológica y como factor indispensable para la innovación educativa.

4.5.1 Contenidos del curso.

Unidad 1: Introducción y Teoría del constructivismo (6 horas)

- Introducción
- Características
- Representantes

- Rol del docente
- Rol del estudiante

Unidad 2: Evolución de las Tic

- Las tic y su evolución a lo largo de los siglos (4)
- Nativos digitales vs. Inmigrantes digitales (4)
- Alfabetización digital perspectivas creativas y éticas (4)

Unidad 3: Las Tic, beneficio o una amenaza en la educación.

- **Las tics y la educación** (4)
- **Cultura digital y educación** (4)

Unidad 4: Pedagogías y Tic

- Educar en una sociedad audiovisual (4)
- La pedagogía de María Montessori (4)

- La pedagogía de Paulo Freire (4)

Unidad 5: integración de las Tic en los centros educativos

- Las aulas virtuales (4)
- Edmodo. Redes sociales (4)
- Webquest (4)
- Aprendiendo con los video juegos (2)
- Actividades sincrónicas y asincrónicas a través de herramientas de comunicación como: chat, foros, mensajería interna, entre otras
- Herramientas de chat (2)
- Chat en grupo (1)
- Videoconferencia en Skype (1)
- Integración con Facebook (1)

UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN Y TEORÍA DEL CONSTRUCTIVISMO

SESIÓN 1. Sesión introductoria – teoría del constructivismo

Objetivos de la sesión

- Diagnosticar expectativas o perspectivas de los participantes frente al curso.
- Establecer los objetivos del curso y el sistema de evaluación.
- Explorar los conocimientos previos

Contenidos

- Expectativas o perspectivas sobre el curso
- Objetivos del curso
- Procedimiento de evaluación del curso y sus respectivos estándares y criterios.

ACTIVIDAD EN EQUIPO (introducción - expectativas)

- 1. Formar grupos de 3 – 4 personas, conformados los grupos designen lo siguiente:**

Líder o presidente/a del equipo; responsable de organizar las actividades de equipo y optimizar el tiempo.

Mediador/a; responsable de moderar las ideas u opiniones de los compañeros dentro del equipo de trabajo.

Secretario/a; responsable de tomar apuntes sobre opiniones e ideas que se manifiestan en equipo y comunicar a nivel general.

2. Rápidamente dentro del equipo de trabajo informar los siguientes datos personales.

Apellidos y nombres

Con que animal se identifica

Cuáles son sus aspiraciones en el curso y en su vida profesional.

3. contesten individualmente en su cuaderno de trabajo las siguientes interrogantes.

¿Que son las tic?

¿Qué quiero saber sobre las Tic?

¿Qué espero lograr con este curso?

Plenaria

Presentación del trabajo en equipo

1. Intervengan y compartan rápidamente en el equipo las respuestas que cada uno de los miembros dio a las interrogantes de la actividad anterior.
2. En seguida el secretario/a hará una presentación breve de sus compañeros y de sí mismo, además informará las respuestas que dieron sus compañeros sobre las interrogantes antes mencionadas.
3. Posteriormente de que todos los equipos hagan su presentación conversen sobre los temas que plantean las preguntas, de manera especial sobre las expectativas que cada uno tiene sobre el curso.

Plenaria

Precisiones sobre el curso

1. Revise brevemente los estándares o criterios de evaluación sobre el curso.

2. En caso de inquietudes, preguntas, aclaraciones resuelva con sus compañeros y con el facilitador.

Actividad individual

Reflexión sobre la experiencia personal

Sobre las tic

1. Reflexione sobre su propia experiencia o conocimientos sobre las Tic y conteste el siguiente cuestionario. En su cuaderno de trabajo registre aspectos importantes.

<p>Cuestionario Por favor responda de la manera más sincera y precisa posible</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es Hardware?..... 2. ¿Qué es Software?..... 3. Señale cinco periféricos de entrada..... 4. ¿Qué es el sistema operativo?..... 5. ¿Qué son las Tic?..... 6. ¿Las redes sociales tiene relación con las Tic?..... 7. ¿Para usted qué es el internet?..... 8. ¿La información que se encuentra en la internet y a la cual tenemos acceso es confiable?..... 9. ¿Qué significa WWW?..... 10. Escriba 7 buscadores de internet..... 11. Las tic son una herramienta o recurso didáctico..... 12. El correo electrónico es parte de las redes sociales..... 13. ¿Qué son los videos juegos?.....

Objetivo: realizar un análisis sobre la teoría del constructivismo a través de la lectura, para tener una visión tener una visión específica de este enfoque.

Dinámica: solicitar a los docentes participar en la siguiente dinámica. (Soy el hombre más feliz del mundo)

Actividad en pareja (por afinidad reunirse en pareja y realizar la siguiente lectura)

La teoría de constructivismo destaca la importancia de la acción es decir del proceder activo en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Inspirada en la psicología



constructivista, se basa en que para que produzca aprendizaje, el conocimiento debe ser construido o reconstruido por el propio sujeto que aprende a través de la acción, esto significa que el aprendizaje no es aquello que simplemente se pueda transmitir.

Así pues aunque el aprendizaje pueda facilitarse, cada persona reconstruye su propia experiencia interna, por lo que el aprendizaje no puede medirse, por ser único en cada uno de los sujetos destinatarios del aprendizaje. Este puede realizarse en base a unos contenidos, un método y unos objetivos que son los que marcarían el proceso de enseñanza.



La idea central es que el aprendizaje humano se construye, que la mente de las personas elabora nuevos conocimientos, a partir de la base de enseñanzas anteriores. El aprendizaje de los estudiantes debe ser activo, deben participar en actividades en lugar de permanecer de manera pasiva observando lo que se les explica.

El constructivismo difiere con otros puntos de vista, en los que el aprendizaje se forja a través del paso de información entre personas (maestro-alumno), en este caso construir no es lo importante, sino recibir. En el constructivismo el aprendizaje es activo, no pasivo.

Una suposición básica es que las personas aprenden cuándo pueden controlar su aprendizaje y están al corriente del control que poseen.

Esta teoría es del aprendizaje, no una descripción de cómo enseñar. Los alumnos construyen conocimientos por sí mismos. Cada uno individualmente construye significados a medida que va aprendiendo.

Representantes de la teoría del constructivismo



Jean Piaget; Los niños construyen activamente su mundo al interactuar con él y pone énfasis en el rol de la acción en el proceso de aprendizaje.



John Dewey; es considerado como el verdadero creador de la escuela activa y fue uno de los primeros autores en señalar que la educación es un proceso interactivo. El aprendizaje se realiza sobre todo a través de la práctica



Jerome Bruner; Todo conocimiento real es aprendido por uno mismo, auto descubrimiento.



Lev Vigotsky; Da al estudiante un rol activo en el proceso de aprendizaje. Se logra desviar la atención desde el aprendizaje memorístico y mecánico, hacia el significado de los aprendizajes para el sujeto, y la forma en que éste los entiende y estructura.

El constructivismo es una filosofía centrada en el niño. Propone que el ambiente de aprendizaje debe apoyar las múltiples perspectivas o interpretaciones de la realidad, la construcción del conocimiento y las actividades contextualizadas y basadas en la experiencia.

El aprendizaje según el constructivismo

El aprendizaje dentro de un contexto constructivista es la respuesta a la situación, comprensión o toma de conciencia o el comportamiento nuevo. Es un proceso de construcción y asimilación de una respuesta nueva. Un proceso en el cual el estudiante construye activamente nuevas ideas o conceptos basados en conocimientos presentes y pasados. En otras palabras, "el aprendizaje se forma construyendo nuestros propios conocimientos desde nuestras propias experiencias

Aprender es, por lo tanto, un esfuerzo muy personal por el que los conceptos interiorizados, las reglas y los principios generales puedan consecuentemente ser aplicados en un contexto de mundo real y práctico. De acuerdo con Jerome Bruner y otros constructivistas, el profesor actúa como facilitador que anima a los estudiantes a descubrir principios por sí mismo y a construir el conocimiento trabajando en la resolución de problemas reales o simulaciones, normalmente en colaboración con otros alumnos.

El docente Constructivista; el maestro es considerado como un facilitador del proceso de enseñanza- aprendizaje. El maestro guía al estudiante estimulando y provocando pensamiento crítico.

El maestro debe:

- Establecer y guiar el proceso para sentar las bases de manera que el estudiante pueda internalizar el conocimiento.

- Proveer tiempo para que el estudiante construya el conocimiento.
- Explorar continuamente.
- Evaluar para ver que necesitan los estudiantes.
- Tomar decisiones
- Identificar recursos y utilizarlos efectivamente.
- Investigar constantemente.
- Planificar actividades propias para el aprendizaje a la luz de los resultados de su investigación
- Permitir participación a sus estudiantes.
- Promover el aprendizaje activo.

Estudiante constructivista:

- El estudiante construye su propio conocimiento de manera dinámica.
- El estudiante construye su propio conocimiento de manera idiosincrásica.
- Los procesos de pensamiento se desarrollan a partir del trabajo y de las actividades en los laboratorios, proyectos o talleres de los estudiantes.

Trabajo grupal

- Reúnase entre cuatro personas y analicen todo sobre la teoría del Constructivismo, dialogue y anote en su cuaderno de trabajo los puntos más relevantes.
- Después de terminar esta actividad socialice sus experiencias a los compañeros.

Plenaria

- Plenaria los grupos tiene 10 minutos para compartir sus conocimientos y experiencias.

UNIDAD 2. LA HISTORIA DE LAS TIC

Sesión 2. Las Tic y su evolución a lo largo de los siglos

Objetivos de la sesión:

- Conocer la evolución de las tics a lo largo del tiempo mediante el análisis, para conocer los adelantos más significativos que han tenido las Tic.

Actividad inicial

1. **Lea el texto:** en el año de 1946, aparecen los primeros ordenadores de primera generación: válvulas electrónicas. Tamaño considerable. Consumo energético muy elevado y muchas averías. En 1950 se inventan los transistores. Permiten construir ordenadores de tamaño más reducido, con menos averías: segunda generación.

En el año de 1955; el británico Kapany inventa la fibra óptica, su uso revolucionará las telecomunicaciones cuarenta años más tarde, en 1958; se fabrican los primeros circuitos integrados hechos con semiconductores (chips) dan origen a la tercera generación de ordenadores. En la década de los 60 primeros satélites de comunicación. El primer satélite comercial de telecomunicaciones (Telstar) que realiza la primera retransmisión de televisión en directo entre estados Unidos y Europa. (1962) 1969, se establece el primer enlace por la red Arpanet entre UCLA y Stanford. Utilizan el protocolo TCP/IP. A esta red se le considera la precursora de Internet. 1971, Texas instrumentos inicia la fabricación de los microprocesadores y lanza la primera calculadora de bolsillo.

A principios de los 80, surge internet, a partir de Arpanet que se extiende rápidamente en los ámbitos universitarios., 1981, Sony y Philips lanzan los discos compactos (CD), 1983, se generaliza el uso de PCs en las oficinas. Utilizan disquetes de 5 ¼ pulgadas. 1985, Microsoft presenta el sistema operativo Windows, demostrando que los ordenadores compatibles IBM podían manejar también el entorno gráfico, usual en los ordenadores Macintosh de Apple. Década de 1990, internet comienza a utilizarse en el mundo empresarial y poco a poco se extiende al ámbito particular. En España laza en 1992 el Hispasat, primer satélite de comunicaciones propio. La capacidad de almacenamiento de los ordenadores y su velocidad de proceso crece exponencialmente, duplicándose en la práctica cada año. A partir del año 2000, comienza a implantarse las tecnologías inalámbricas (WIFI, Bluetooth, etc.) se consigue la independencia del cable y la movilidad de los usuarios.

La tecnología móvil se desarrolla exponencialmente. Más ligeros y con más prestaciones.

El comercio electrónico comienza a tener una cierta importancia. Cada vez es mayor el número de gestiones administrativas o transacciones comerciales que se realizan a través de internet. Aparecen nuevos modos de comunicación sobre todo entre los más jóvenes (mensajería instantánea, chats, blogs, redes sociales, etc.)

2. Realice las siguientes actividades y anote en su cuaderno de trabajo.

- Escriba los datos más relevantes para Ud. sobre el tema en mención.
- Cree que es importante estudiar las Tic y su evolución a lo largo de los tiempos. ¿Por qué?
- Establezca características positivas de las Tic sobre su evolución.
- ¿Ud. está a favor de las Tic porque?

1. Forme equipos de trabajo según la indicación del instructor.

- Comente sobre las respuestas.
- Exponga conclusiones acerca del tema.

Sesión 3. Nativos digitales vs. Inmigrantes digitales

Objetivo: elaborar un diagnóstico sobre los conocimientos en las tics

Actividad individual

1. Observe las imágenes y luego de observe el video Nativos digitales.



2. conteste las siguientes interrogantes

- ¿Que observo en las imágenes?
- ¿Qué más le llamo la atención del video?
- ¿Usted es un nativo digital o un inmigrante digital?

Anoten las respuestas en su cuaderno de trabajo.

3. participe de la dinámica denominada mi otra mitad.

4. forme equipos de trabajo; nombre un secretario, un presidente y un coordinador.

5. Lea el siguiente texto denominado nativos digitales VS. inmigrantes digitales.

La brecha generacional que siempre ha existido entre padres e hijos, actualmente se encuentran marcada, ya no solo por la edad sino también por la tecnología. Los niños junto con su biberón, ingieren también el último celular y pronto se integran a la red social de moda. Sus padres intentando no tropezar, les siguen con los pasos a esas criaturas que posiblemente siguen en pañales.

Al primer grupo se los conoce como **nativos digitales** porque son aquellos que han nacido entre uno y ceros. “En este caso la singularidad es precisamente la digitalización de la cultura (especialmente juvenil) en las dos últimas décadas y más particularmente en los últimos cinco años en los países periféricos los chicos que hoy tienen entre 5 y 15 años son la primera generación mundial que ha crecido inmerso en estas nuevas tecnologías. Han pasado toda su vida rodeados de computadoras, videogames, y el resto de los gadgets digitales.

Por otro lado a sus padres se les llama inmigrantes digitales porque han tenido que llegar a un territorio en el que no nacieron. “**los inmigrantes digitales** serían los docentes, miembros de una generación que no creció entre ordenadores, sino, con mucho acompañados de la banda sonora de la radio o televisión demasitados impresionados por el avance de la tecnología, hasta el punto de mostrar rechazo o incompreensión por ella. La conclusión más extendida y simplista señala que por defecto los nativos digitales serán más expertos y conocedores del tema digital mientras que los inmigrantes no hacen más que pedir a sus hijos les enseñen como utilizar el celular, la tablet, la portátil,etc. Lo natural es que los niños tengan la curiosidad y habilidad innata para aprender rápidamente el funcionamiento de esta tecnología ya que desde siempre estuvieron expuestos a ella; pero no por ello saben utilizarla apropiadamente.



El ser humano tiene la capacidad de aprender durante toda su vida. En ciertas etapas (adultez) esta actividad parece más compleja si el sujeto se ha distanciado del aprendizaje, de todas formas no es

una tarea imposible. Si bien, los inmigrantes deberían ingresar al mundo digital casi a la fuerza, destrezas como el procesamiento de la información hacen que la herramienta (análoga o digital) no presente mayor impedimento que la enseñanza inicial respecto a cómo funciona.

Si bien los niños deberán enseñar a sus padres sobre los “juguetes” con los que nacieron, sus padres todavía tienen la misión de enseñarles qué hacer con ellos para que dejen de ser “juguetes” y se conviertan en “herramientas” “El problema entre la distinción entre inmigrantes digitales y nativos digitales es que asume que los supuesto “nativos” comprenden el uso, manejo e influencia, de las tecnologías por el hecho de percibirlos como una parte más de sus circunstancias vitales, y que los “ inmigrantes” no lo hacen, porque les resulta extrañas y amenazantes. Pero esa familiaridad no implica conocimiento. Ver salir el sol todos los días no nos hace saber automáticamente que se trata de un cuerpo miles de veces más grande que la tierra y que ésta gira en torno a él, en lugar de al revés como parece a primera vista.

El problema de la distinción radica en que los jóvenes, solo por la época en la que nacieron, se les pone el sello de “expertos” cuando en realidad, los generadores de contenidos en internet son, en su mayoría los inmigrantes. Los nativos, que brotaron de una tierra fértil, no aprovechan el terreno más que para cubrir sus caprichos inmediatos y fuera de eso no hay más. Mientras que los inmigrantes reconocen inmediatamente las ventajas y pronto aprenden cómo sacarles provecho.

Actividad en grupo:

- a) apoyándose en las imágenes observadas, el video y la lectura defina con sus propias palabras que es nativo digital y que es inmigrante digital.
- b) Elabore un cuadro de doble entrada e identifique la característica de los nativos digitales y de los inmigrantes digitales.
- c) Usted como docente a que se compromete luego de haber analizado los dos términos importantes Nativos VS inmigrantes digitales.
- d) Qué es lo que debemos hacer los inmigrantes digitales frente a la invasión tecnológica.

Anote las respuestas en el cuaderno de trabajo.

Actividad Plenaria

1. Comenten con los demás participantes las respuestas consensuadas.

2. lean las definiciones que han escrito e identifique los aportes comunes de cada grupo.
3. con la información de los cuadros de doble entrada realice una conclusión y una recomendación.

Deber individual

Realice un ensayo sobre el tema que se analizó en esta sesión.
 Recuerde que el ensayo tiene las siguientes partes: introducción- desarrollo o cuerpo y conclusión.

Sesión 4 Alfabetización digital perspectivas creativas y éticas

Objetivo: Crear en los docentes una cultura digital, para facilitar el acceso a la información y a la tecnología.

Eliminar la brecha digital y todo tipo de barreras que ayuden a la formación del ser humano.

Actividades:

- Formar equipos de trabajo según la dinámica “el barco se hunde”
- Nombrar a presidente, secretario, mediador
- Realizar una lectura del siguiente texto.

Definición de alfabetismo digital (alfabetización digital y alfabetización multimedia) es la

Alfabetización digital



habilidad para localizar, organizar, entender, evaluar y analizar información utilizando tecnología digital. Implica tanto el conocimiento de cómo trabaja la alta tecnología de hoy día como la comprensión de cómo puede ser utilizada. Las personas digitalmente alfabetizados pueden comunicarse y trabajar más eficientemente especialmente

con aquellos que poseen los mismos conocimientos y habilidades.”



“dominio de las ideas y no de las teclas”

En el presente siglo estamos obligados a relacionarnos con la información en la forma en que las Tic nos determinen, teniendo siempre en cuenta que ni los medios ni las tecnologías son transparentes, sino que el mensaje que se ve modificado por las características del medio, que condiciona a si mismo su significado. De ahí la importancia de lo que

podríamos denominar una educación para los nuevos medios o una educación multimedia (Gutiérrez, 1997).

Mensajes llenos de violencia, sexo, pornografía y pedofilia se difunden hoy en día a través de la red internet y en muchos casos mediante los medios de comunicación convencionales. Porque como ha señalado desde la UNESCO Federico Mayor (1999) “de manera deliberada o accidenta, los medios audiovisuales amenazan hoy con vaciar al hombre de intimidad, con ocupar permanentemente con la coartada de entretenimiento la morada del interior del ser humano, en ámbito difícil y asediado del en –si- misma-miento” esta tierra incógnita, donde es posible refugiarse en perfecta soledad consigo mismo, pero de donde a menudo queremos escapar. Me encuentro huyendo de mi cuando conmigo me encuentro...nos recuerda José Bergamín. Este afán de escapismo que late en cada uno de nosotros, es una tentación contante que la radio, el ordenador la televisión, el celular alimentan ahora con peculiar intensidad.

Dentro de la educación multimedia, la alfabetización digital ha de ocupar un papel preponderante, ya que la mayor parte de los actuales mensajes están cifrados en lenguaje binario. Siendo por ello el ordenador la herramienta universal que ha de usarse tanto para la codificación (creación) como para su decodificación (lectura y análisis crítico). Las imágenes y sonidos analógicos que antaño construyeron la bases de diaporamas, programas de radio y videgrabaciones están siendo sustituidas por la fotografía y las presentaciones digitales y las páginas webs, los soportes de almacenamiento analógico de información van quedándose en desuso y sus piezas comienzan a formar parte de colecciones que pronto harán historia. En los centros educativos los talleres de fotografía y radio convencionales, que durante décadas han servido como pilares de la alfabetización multimedia de la ciudadanía, están siendo sustituidos por los cursos de infografía, de creatividad sonora digital y de diseño de páginas webs.

En este nuevo enfoque tecnológico, Sevillano y Bartolomé (1999,8 y 9) proponen que la educación en medios de comunicación se desarrolle desde los siguientes principios:

1. necesidad social de formar receptores activos y críticos.
2. desarrollar las diversas etapas de producción de los mensajes y las prácticas discursivo-sociales.
3. incardinar la enseñanza y aprendizaje en contextos de actualidad.

4. convencer del papel que ejercen los medios de comunicación en la transformación de la sociedad.
5. desde posturas críticas y flexibles descifrar los elementos formales y materiales de los mensajes.
6. valorar la experiencia personal en la producción y emisión de mensajes.

Dicho de otro modo, la alfabetización en la cultura digital debiera consistir en aprender a manejar los aparatos, el software vinculado con los mismos, así como el desarrollo de las competencias o habilidades cognitivas relacionadas con la obtención, comprensión y elaboración de información. A estos ámbitos formativos, desde mi punto de vista, habremos de añadir el cultivo y desarrollo de actitudes y valores que otorguen sentido y significado moral, ideológico y político a las acciones desarrolladas con la tecnología.

En consecuencia, un modelo educativo integral para la alfabetización en el uso de las nuevas tecnologías requiere el desarrollo de cuatro ámbitos o dimensiones formativas:

Dimensión instrumental: relativa al dominio técnico o instrumental de cada tecnología. Es decir, conocimiento práctico o habilidades para el uso del hardware (montar, instalar y utilizar los distintos periféricos y aparatos informáticos) y del software o programas informáticos (bien del sistema operativo, de procesadores de textos, de tratamiento de la imagen, de navegación por Internet, de comunicación, etc.)

Dimensión cognitiva: relativa a la adquisición de los conocimientos y habilidades específicos que permitan buscar, seleccionar, analizar, comprender y recrear la enorme cantidad de información a la que se accede a través de las nuevas tecnologías así como comunicarse con otras personas mediante los recursos digitales. Es decir, aprender a utilizar de forma inteligente la información tanto para acceder a la misma, como a recrearla y difundirla a través de distintas modalidades simbólicas y mediante distintas fuentes y recursos digitales.

Dimensión actitudinal: relativa al desarrollo un conjunto de actitudes hacia la tecnología de modo que no se caiga ni en un posicionamiento tecnofóbico (es decir, que se las rechace sistemáticamente por considerarlas maléficas) ni en una actitud de aceptación acrítica y sumisa

de las mismas. Asimismo supone adquirir y desarrollar normas de comportamiento que impliquen una actitud social positiva hacia los demás como puede ser el trabajo colaborativo, el respeto y la empatía.

Dimensión axiológica: relativa a la toma de conciencia de que las tecnologías de la información y comunicación no son asépticas ni neutrales desde un punto de vista social, sino que las mismas inciden significativamente en el entorno cultural y político de nuestra sociedad, así como a la adquisición de valores y criterios éticos con relación al uso de la información y de la tecnología evitando conductas de comunicación socialmente negativas.

Este planteamiento de la **alfabetización es deudor de las ideas expresadas por Paulo Freire**, en el sentido de que la alfabetización no sólo es un problema técnico de adquisición de la mecánica codificadora de los símbolos de la lectoescritura, sino un aprendizaje profundo y global que ayuda al sujeto a emanciparse, a reconocer la realidad que le circunda y en consecuencia, a reflexionar sobre la misma y actuar en consecuencia con su pensamiento.

La alfabetización, desde esta perspectiva, debe representar la adquisición de los recursos intelectuales necesarios para interactuar tanto con la cultura existente como para recrearla de un modo crítico y emancipador (Área, 2005) y, en consecuencia, como un derecho y una necesidad de los ciudadanos de la sociedad informacional. El reto escolar, por tanto, será formar al alumnado como un usuario competente en el tratamiento de la información independientemente del vehículo o tecnología a través de la cual se transmite y cualificarlo para interactuar inteligentemente con variadas formas culturales.

- 1. discutir y comentar en equipo acerca de la lectura.**
- 2. el secretario anotara las ideas más relevantes en el cuaderno de trabajo.**
- 3. en grupo contestaran las siguientes interrogantes.**

¿Qué es alfabetizar?

¿Qué es digital y multimedia?

¿Qué es estar alfabetizado digitalmente?

¿Será necesario invertir más en tecnologías o en conocimientos?

¿En qué consiste la brecha digital?

7. plenaria del trabajo en equipo.

UNIDAD 8. LAS TIC, UN BENEFICIO O UNA AMENAZA A LA EDUCACIÓN.

Sesión 5. Las tics y la educación

Objetivo: reconocer la influencia que tiene las Tic en el proceso enseñanza –aprendizaje, mediante la reflexión.

Actividad individual

Lea el texto: las tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)

Realice las siguientes actividades y registre por escrito en su cuaderno de trabajo.

En un cuadro de doble entrada indique dos ventajas y dos desventajas sobre el uso de las TIC en la tarea educativa que debe realizar el docente.

Responda las siguientes interrogantes; ¿usted utiliza las TIC en el proceso enseñanza-aprendizaje? como cree que los estudiantes responderían que las clases se desarrollen con el uso de las TIC.

Escriba características positivas y negativas sobre el uso de las TIC en la educación.

1. Participe de la dinámica denominada “el tren” para formar equipos de trabajo.

2. lea los siguientes textos

Las tecnologías de información y comunicación (TIC)

Cuando hablamos de TIC. Se hace referencia a todas aquellas técnicas, herramientas o mecanismos que sirven para facilitar el almacenamiento, procesamiento y comunicación de la información digital.

Es un conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información. Constituyen nuevos soportes y canales para dar forma, registrar, almacenar y difundir contenidos informacionales. Algunos ejemplos de estas tecnologías son la pizarra digital (ordenador personal + proyector multimedia), los blogs, el podcast y, por supuesto, la web.

Para todo tipo de aplicaciones educativas, las TIC son medios y no fines. Es decir, son herramientas y materiales de construcción que facilitan el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y distintas formas de aprender, estilos y ritmos de los aprendices.

Las tics han penetrado ampliamente en diferentes ámbitos del quehacer diario. Volviéndose elementos fundamentales para la vida en la sociedad moderna.

Las tics permiten la comunicación instantánea con nuestros familiares amigos que se encuentran en el extranjero, es decir ha roto todo tipo de barreas geográficas, sociales y culturales que antes impedían esta comunicación rápida.

LAS TIC Y EN LOS PROCESOS ENSEÑANZA APRENDIZAJE



Las TIC han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación que tenga que cuenta esta realidad.

Las posibilidades educativas de las TIC han de ser consideradas en dos aspectos: su conocimiento y su uso.

El primer aspecto es consecuencia directa de la cultura de la sociedad actual. No se puede entender el mundo de hoy sin un mínimo de cultura informática. Es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones (textos, imágenes, sonidos) si no se quiere estar al margen de las corrientes culturales. Hay que intentar participar en la generación de esa cultura. Es ésa la gran oportunidad, que presenta dos facetas:

- integrar esta nueva cultura en la Educación, contemplándola en todos los niveles de la Enseñanza
- Ese conocimiento se traduzca en un uso generalizado de las TIC para lograr, libre, espontánea y permanentemente, una formación a lo largo de toda la vida

El segundo aspecto, aunque también muy estrechamente relacionado con el primero, es más técnico. Se deben usar las TIC para aprender y para enseñar. Es decir el aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TIC y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas



adecuadas. Este segundo aspecto tiene que ver muy ajustadamente con la Informática Educativa.

No es fácil practicar una enseñanza de las TIC que resuelva todos los problemas que se presentan, pero hay que tratar de desarrollar sistemas de enseñanza que relacionen los distintos aspectos de la Informática y de la transmisión de información, siendo al mismo tiempo lo más constructivos que sea posible desde el punto de vista metodológico. Llegar a hacer bien este cometido es muy difícil. Requiere un gran esfuerzo de cada profesor implicado y un trabajo importante de planificación y coordinación del equipo de profesores. Aunque es un trabajo muy motivador, surgen tareas por doquier, tales como la preparación de materiales adecuados para el alumno, porque no suele haber textos ni productos educativos adecuados para este tipo de enseñanzas. Tenemos la oportunidad de cubrir esa necesidad. Se trata de crear una enseñanza de forma que teoría, abstracción, diseño y experimentación estén integrados.

Las discusiones que se han venido manteniendo por los distintos grupos de trabajo interesados en el tema se enfocaron en dos posiciones. Una consiste en incluir asignaturas de Informática en los planes de estudio y la segunda en modificar las materias convencionales teniendo en cuenta la presencia de las TIC. Actualmente se piensa que ambas posturas han de ser tomadas en consideración y no se contraponen.

De cualquier forma, es fundamental para introducir la informática en la escuela, la sensibilización e iniciación de los profesores a la informática, sobre todo cuando se quiere introducir por áreas (como contenido curricular y como medio didáctico). Por lo tanto, los programas dirigidos a la formación de los profesores en el uso educativo de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación deben proponerse como objetivos:

- Contribuir a la actualización del Sistema Educativo que una sociedad fuertemente influida por las nuevas tecnologías demanda.
- Facilitar a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular.

- Adquirir una visión global sobre la integración de las nuevas tecnologías en el currículum, analizando las modificaciones que sufren sus diferentes elementos: contenidos, metodología, evaluación, etc.
- Capacitar a los profesores para reflexionar sobre su propia práctica, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Finalmente, considero que hay que buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la Educación explorando las posibilidades educativas de las TIC sobre el terreno; es decir, en todos los entornos y circunstancias que la realidad presenta

ACTIVIDAD EN GRUPO: REFLEXIONES

- Revise las actividades anteriores, comenten y discutan en el equipo de trabajo.
- El secretario anotara las ideas que más les llamo la atención y porque.

¿Está de acuerdo que los docentes deben asumir el reto de las TIC? argumenten la respuesta.

ACTIVIDAD PLENARIA

- manifieste a todos los participantes los consensos a los que llegaron.
- realice aportaciones relevantes.

DEBER INDIVIDUAL

- 1) Anote los tipos de Tic que ud, conoce y anote el uso que da a cada uno.
- 2) Escoja uno o dos de esas Tic y planifique un plan de clase donde se de uso de esas dos tecnologías, tenga en cuenta los siguientes datos o elementos para la elaboración de la planificación.

Tema
 Objetivos
 Actividades (Rol del estudiante-Rol de profesor)
 Recursos
 Indicadores esenciales de evaluación.

Sesión 6. Cultura digital y educación

Objetivo: Entender y describir que es la cultura digital y cómo influyen en la educación.

La irrupción de la tecnología digital en general y de internet en particular ha provocado en los últimos años cambios significativos en nuestra sociedad configurando un nuevo paradigma cultural. Los comportamientos individuales, los modelos organizativos, los procesos de comunicación, la producción y la distribución del conocimiento se han modificado aunque no siempre seamos consistentes de estos cambios.

La cultura digital se entiende como parte de nuestro contexto, donde los medios de comunicación, las redes de interacción y las formas como las personas se aproximan a la información, son primordialmente digitales. Constituyen la “cultura digital” el hipertexto (o hipermedia, como plataforma de la información); la virtualidad (en donde las relaciones se suceden dentro lo real y virtual, los ejemplos abarcan desde los videojuegos hasta el home banking y tiene impacto desde el telégrafo) Serres 1995, hasta las relaciones amorosas (Bauman, 2006) y la globalización pese a que hoy en día solo el 25% de la población mundial usa el internet.

Algunas palabras son clave; TIC, new media, net, art, tecnología, cibernética, interfaz, internet, hipertexto, interconectividad, interactividad, e-learning, software libre; por otro lado comunidad, comunicación, wiky, blogs, participación activismo, artivismo, mensaje, medio, tecnoformalismo, leteformación, etc. se trata de una realidad atractiva y compleja al mismo tiempo.

Vivimos en el entorno de la llamada sociedad red, caracterizada por la interacción entre ciudadanía, organizaciones y tecnología. Nuestra vida ya no se entiende sin los teléfonos celulares, los correos electrónicos, los Ipad, los Galaxi Tab y demás opciones que nos ofrece el mundo de las Tic y que al mismo tiempo van definiendo nuevos lenguajes, nuevas comprensiones y nuevas significaciones, en los entornos de conexión y de localización permanente a través de la internet y de las plataformas y redes sociales.

Durante la jornada nacional de la Juventud (mayo 2011) una señora manifestó que todos los males de la sociedad se deben al mal uso de las herramientas tecnológicas. Esta afirmación es

bastante equivocada y pesimista. Otras bastante optimistas que afirman que el desarrollo tecnológico y sus expresiones, ayudaran a generar tantos procesos como la democratización del conocimiento y la igualdad de la sociedad. Otra persona decía, no se trata de tener ni una visión mística ni una visión apocalíptica del tema, pero que hay que tomarse en serio.

Es imposible evitar el mundo digital, pero también es un universo urgente que reclama nuestra especial atención como ciudadanos y educadores. En este contexto ni la “tecnofobia” tiene razón de ser, ni se trata de definirse como “tecnó”los”. Lo que no se puede negar es que este cambio tecnológico genera oportunidades al tiempo que altera las reglas del juego.

En el sistema educativo no podemos ser ingenuos para creernos que el solo desarrollo tecnológico mejorará la calidad de educación. Ya sabemos que lo educativo implica otro tipo de procesos; mucho más exigentes que la sola posibilidad del manejo de herramientas digitales y la conectividad. Si la cultura digital está configurando un nuevo tipo de sociedad-red, no cabe esperar que la educación siguiera en sus prácticas y organización institucional como si nada estuviera pasando. El sistema educativo está muy cuestionado y desafiado en cuanto a espacio y modo de socialización., sus métodos de enseñanza y sus contenidos. Pues no por contar con una buena infraestructura informática está organizada la calidad de educación. Un político español decía que lo más importante no era en que en los colegios se contara con pizarras digitales, sino saber con claridad que es lo que se quiere escribir en ellas.

Otros desafíos son, la saturación de la información, la fragmentación social, el individualismo insolidario, los procesos comunicacionales, que exigen de la educación y **los educadores enseñar y de los estudiantes aprender a gestionar la información, pero sobre todo a crear sentido y generar conocimiento significativo.**

Toda esta realidad supone **la necesidad de una nueva pedagogía en la cultura digital, de modo que podamos responder con honestidad a una generación que crece desarrollando otro tipo de competencias.** No es lo mismo crecer y formarse leyendo libros que crecer viendo televisión o interactuando con los videojuegos y participando en las redes sociales. Durante una conversación sobre el manejo de las Tic, en el entorno escolar, una amigo manifestaba “los estudiantes pueden ser los maestros de los maestros” y de hecho lo son ya que sus destrezas en este campo no se pueden negar. Por eso se los denomina nativos digitales.

El internet es “océano, río y alcantarilla “decía hace tres años un diario español, haciendo alusión a la complejidad de esta realidad. Como educadores nos corresponde seguir descubriendo lo bueno y lo útil, que contribuya a la construcción de una mejor sociedad desde los procesos educativos.

Actividad grupal

- Analice en grupo el tema
- Saque conclusiones y recomendaciones.
- Comparta sus opiniones con sus compañeros.

UNIDAD 4 PEDAGOGÍAS Y TECNOLOGÍAS

Sesión 7 Pedagogía de la imagen y pedagogía con imágenes.

Objetivo: Deducir la importancia que tiene la pedagogía de la imagen o audiovisual en el mundo contemporáneo, para promover en el alumno la creación de nuevas formas de expresión mediante la explotación de imágenes y sonidos con el uso de los medios tecnológicos.

Reflexionar sobre la importancia de la imagen en la educación, para potenciar las prácticas pedagógicas a partir de la utilización del lenguaje de la imagen.



Una imagen vale más que mil palabras

¿Qué opina de la frase?

¿Ha escuchado hablar del lenguaje audiovisual?

Sus respuestas anótelas en el cuaderno de trabajo.

Lea el siguiente texto.

Nuevas tecnologías y la cultura digital en la educación

A través de las imágenes, los seres humanos logran expresar sus afectos, pasiones y conflictos, así como gozar de ellas con su sensibilidad estética. Prácticamente con todas las culturas la imagen está unida al arte como una manifestación de la creatividad humana a lo largo de tiempo y conforme las técnicas avanzan, se enriquecen sus posibilidades expresivas.

Una imagen es la representación visual de una manifestación de un objeto o algo real o imaginario. El joven de hoy está inmerso en un mundo audiovisual y le resulta más fácil que a un adulto comprenderlo lo cierto que es leer una imagen necesita un aprendizaje específico ya que la realidad es una y múltiple en función de la experiencia, la memoria, el contexto, la cultura y los códigos de cada sociedad. La pedagogía de la imagen consiste en analizar la influencia de la comunicación audiovisual.

Lectura crítica de los medios, elementos y procesos para crear imágenes (alfabetización audiovisual)

Que los alumnos puedan crear sus propias imágenes (expresión) tener la posibilidad de convertir al receptor en emisor y dejar de ser un elemento pasivo para convertirse en activo.

Pedagogía con imágenes



La pedagogía con imágenes consistiría en aplicar los hallazgos del lenguaje de los medios de comunicación para explicar determinadas áreas del currículo.

Utilizándolas como una herramienta de apoyo a la enseñanza y al aprendizaje, siendo el vehículo a través del cual se enseñen los contenidos de currículo.

Las posibilidades didácticas de las imágenes se ven enriquecida por los medios y las nuevas tecnologías no solo por las riquezas expresivas que encierran, sino porque son herramientas que, en manos de maestros y alumnos, son causas de creatividad.

1. La pertinencia de combinar texto e imagen, ya que la unión de ambos puede ofrecer no uno sino varios significados.
2. Definir claramente cuál es la función que las imágenes cumplen en este tema, para lograr un aprendizaje significativo.
3. Pensar en la idiosincrasia de los posibles usuarios del material, respetando sus mediaciones personales, familiares, culturales, tecnológicas e institucionales.
4. La cultura audiovisual que poseen maestros y alumnos para integrar los lenguajes y que las imágenes sean un medio de reflexión y verdadera formación.
5. Evitar la utilización de imágenes que conlleven estereotipos no deseados y mensajes contrarios a los valores que se quieren promover.

Actividad individual

¿Cuál es el valor pedagógico de la imagen?

Que nos aportan las imágenes en nuestras prácticas pedagógicas.

Piense en una clase de su asignatura donde ponga en práctica los conocimientos sobre esta pedagogía.

Elabore un plan de clase.

Actividad grupal

- Comparta con sus compañeros sobre la elaboración de la planificación.
- Unifique criterios
- Mejoren la planificación.
- Actividad de plenaria
- Presente su planificación de clase a sus compañeros.
- Extraigan conclusiones y recomendaciones.

Sesión 8. Educar en una sociedad audio visual

Objetivo:

- Concebir el significado del término sociedad audiovisual y la importancia que tiene los recursos audiovisuales en el proceso enseñanza –aprendizaje.

Actividad individual

1. Conteste la siguiente interrogante en su cuaderno de trabajo.

¿Qué entiende por sociedad audiovisual? anote en su cuaderno de trabajo.

2. Observe los gráficos detenidamente y describa en su cuaderno de trabajo qué relación tienen los gráficos con el tema.



2. Lea el siguiente texto

Sociedad audiovisual y educación

La sociedad audiovisual se define como un universo en el que los medios con sus nuevos lenguajes construyen de forma vertiginosa y distinta la realidad, de forma que el conocimiento lingüístico y cultural va dando paso a la cibercultura y al interaccionismo simbólico. Asistimos pues a una multimediatización, como fruto de la integración del sistema clásico de los medios con el mundo de las telecomunicaciones: la informática y la digitalización de la información (Pérez Tomero, 2000c:30) ello nos induce a un nuevo paradigma, que busca hacerse hegemónico de un modo transversal en el campo de los medios de comunicación, en las instituciones de educación y de la cultura.

Un nuevo contexto para la educación

La sociedad audiovisual y su imparable influencia han propiciado un cambio en el sistema de valores. La comunicación y la educación promueven, en su relación un proceso de cambio crítico, cargado de incertidumbres o interrogantes (Pérez)

Los medios y las tecnologías han dejado de ser meras herramientas, preparadas para servir a quienes las usan, para convertirse en parte del sistema cultural que las acoge. La sociedad audiovisual se caracteriza, por la realización de una producción a gran escala que se orienta al consumo de masas y hacia la utilización de los medios de comunicación.

La conceptualización de la educación y los procesos de enseñanza-aprendizaje, ha sufrido grandes modificaciones, estrechamente ligadas a los cambios que se van originando en nuestra sociedad audiovisual conforme se va generalizando el uso de los medios y las nuevas tecnologías. Estas no solo tienen que ver con los medios y recursos que se emplean en la enseñanza, sino también con el análisis que se deriva de la necesidad de adaptar la escuela a los nuevos tiempos.

Muchas son las críticas que el modelo de escuela tradicional está recibiendo desde la comunicólogos de la información que alegan la impotencia de la institución escolar para adaptarse a las nuevas necesidades sociales. Martín Barbero (1999) en un interesante artículo afirma que la escuela se ha negado hasta ahora a aceptar el descentramiento cultural que

atraviesa, por la pérdida de su eje cultural y pedagógico. Para este autor hemos entrado en una nueva era de conocimiento, la del pensamiento visual, ya que los medios no solo descentran las formas de trasmisión y circulación del saber.

La sociedad audiovisual reclama un contexto educativo en el que los medios han de jugar un papel crucial. McLuhan afirma que la pedagogía no se corresponde con la eta de la electricidad, sino que se quedó en la era la escritura. . Vallete, por otra parte, proclamaba nuestro analfabetismo de cara a los medios de comunicación. Si nuestra escuela a de preparar a los alumnos de hoy a vivir en la sociedad de forma autónoma y libre, no puede seguir ignorando los medios.

La pedagógica audiovisual tiene que entrar en la institución escolar, si se quiere potenciar las dimensiones lúdicas, críticas y creativas de nuevas generaciones para su adecuada inserción en la sociedad audiovisual. Se trata de que la educación establezca sistemas de comunicación con su entorno y procese la información del contexto de un modo útil a sus fines y se proyecte sus mensajes hacia fuera.

Los retos de la educación en la sociedad audiovisual, siguiendo de nuevo a Pérez Tornero y en línea con lo que hemos expuesto anteriormente deben consolidar:

1. una apertura de la escuela a otras fuentes del saber.
2. la utilización de una didáctica de la exploración, el descubrimiento y la invención.
3. la participación de la comunidad entera en la educación.
4. la alfabetización audiovisual.
5. la educación multicultural que trascienda espacios y limitaciones.
6. la superación del modelo educativo fabril y existencial.
7. la renovación tecnológica
8. la definición del profesorado

RECURSOS AUDIOVISUALES

Los medios audiovisuales son aquellos materiales y equipos que registran, reproducen, difunden mensajes visuales y sonoros con el fin de facilitar conocimientos y, especialmente,

motivar aprendizajes y actitudes, actúan como elementos contextualizadores en los procesos de enseñanza-aprendizaje y, al mismo tiempo permiten desarrollar una dinámica participativa. Los medios audiovisuales son un canal, pues permiten transportar los contenidos deseados. En la construcción de los mensajes audiovisuales intervienen signos de distinta naturaleza: signos icónicos (imágenes), signos verbales o lingüísticos (lenguaje), signos sonoros no verbales (música, sonido, ruidos). La combinación de estos sistemas de signos en los medios audiovisuales, permite que la comunicación por medio de ellos represente canales y códigos especiales para el intercambio de mensajes.

El hecho de que un medio sea eficaz para una tarea de comunicación en cierta área no significa que puede serlo también en otra. Cada medio tiene sus propias limitaciones y a veces unos necesitan de la ayuda de otros (complementarios) para dar una visión global y dinámica del mensaje.

Los materiales audiovisuales, por más elaborados, rigurosos y completos que sean, nunca sustituirán al expositor (docente, facilitador). Ni lo pueden pretender: han sido pensados para ayudarlo, no para reemplazarlo. Por tal razón este debe conocer a fondo y emplear los recursos adecuadamente.

En resumen, los medios audiovisuales, son una alternativa útil en clases a distancia o presenciales. La elección de los medios concretos debe tener un carácter flexible y adecuarse en cada caso a las características propias del lugar, el auditorio y los contenidos. Se debe buscar complementariedad de la información con una útil combinación de medios.

Participe de la dinámica: pareja ciego

Formadas ya las parejas realicen las siguientes actividades:

Intercambien las ideas u opiniones tanto de las imágenes como de la lectura del texto.

Formen grupos de tres personas y comenten sobre las actividades anteriores.

Plenaria

Realicen dos conclusiones y dos recomendaciones.

Actividad individual para la casa

Diseñe una unidad de clases con la utilización de **medios audiovisuales**. Considere los siguientes puntos.

Tema

Objetivos

Actividades (Rol del estudiante-Rol de profesor)

Recursos

Indicadores esenciales de evaluación.

Sesión 9. La pedagogía de María Montessori y las Tic

Recordemos: La pedagogía es la ciencia que tiene como objetivo el estudio a la educación como fenómeno psicosocial, cultural y específicamente humano, brindándole un conjunto de bases y parámetros para analizar y estructurar la formación y los procesos de enseñanza-aprendizaje que intervienen en ella

Objetivo: comprender la pedagogía de María Montessori, para garantizar una renovación pedagógica fundamentada en las necesidades, la diversidad y las características del estudiante como sujeto activo, para fortalecer los procesos de aprendizaje y la relación entre estudiante-docentes y TIC.

1. **Participe en la dinámica:** busco a mis compañeros con sonidos de animales y forme grupos
2. **lea el texto denominado pedagogía de Montessori**



Mucha gente ha oído hablar del método Montessori, pero desconoce las innovaciones y contribuciones que realizó María Montessori y que hoy en día siguen estando vigentes. Fue pionera en el estudio del aula y la importancia de la preparación de dicho entorno, al igual que en el desarrollo de materiales específicos adaptados a diferentes fases de desarrollo del niño.

Para facilitar el aprendizaje del niño ha de prestarse mucha atención a los detalles y la organización de la clase. María Montessori fue la primera en adaptar el mobiliario de los colegios a las dimensiones de los niños y creía que cualquier detalle, por pequeño que parezca, es importante: el tono de la voz del profesor, una disposición armoniosa del aula, la belleza del

espacio, la presencia de flores naturales, el uso de materiales atractivos como la cerámica, el cristal y la madera se combinan todos para crear un ambiente sereno en el que el placer y el aprendizaje vayan de la mano. Los educadores Montessori son los responsables de preparar un entorno que se adecue a las necesidades evolutivas de los niños. El educador observa al niño de cerca y lo guía hacia materiales que no resulten ni demasiado avanzados ni demasiado fáciles para el momento en que se encuentre. El ritmo de cada niño es primordial: nunca se le fuerza o retiene; nunca se le interrumpe o distrae; nunca se le juzga o compara a otro.

Los materiales se encuentran en estanterías bajas, permitiendo a los niños acceder a ellos libremente, siguiendo sus ritmos e intereses. Al trabajar con un material durante semanas o meses, el niño se hace consciente de su capacidad para solucionar problemas y completar tareas. **Descubre en el proceso el placer por aprender.**

La Casa de los Niños

La Casa de los Niños es un espacio pensado específicamente para los niños, y alberga a niños y niñas de edades comprendidas entre los tres y los seis años. María Montessori preparó un entorno en el cual el niño o la niña pudiera ser protagonista de su propio desarrollo. El niño se construye a sí mismo a través de sus interacciones con el entorno que le rodea. Por lo tanto, el entorno preparado para el niño tiene que tener los elementos que nutran sus necesidades



básicas en estas edades: necesidades de orden, de desarrollo social y sensorial, de lenguaje, de movimiento... En la Casa de los Niños, los niños no acumulan datos abstractos que el maestro enseña, sino que es un lugar donde se cultiva la curiosidad natural del niño para aprender. Montessori decía que **los niños eran como esponjas y que absorbían su entorno de una forma extraordinaria.** Aprender de esta manera se

convierte en una actividad bonita y natural para el pequeño, que usa sus cinco sentidos para investigarlo todo a su alrededor.

En un aula Montessori, los materiales invitan al niño a hacer esto a su propio ritmo, según sus ciclos e intereses. “La mano es el instrumento de la mente”, decía María Montessori, y vemos como este concepto se materializa al observar a los niños manipular una y otra vez los

materiales, sacándoles el máximo jugo y sus propias conclusiones sobre el mundo que les rodea. En la Casa de los Niños se les otorga al niño y a la niña la libertad de elegir los materiales que más les interesen o fascinen en cada momento. Una vez el interés del niño cambia, puede libremente pasar a otra actividad. “Sólo le podemos dar a cada individuo la posibilidad de desarrollar su potencial para así convertirse en un ser humano autónomo, seguro de sí mismo y equilibrado.”

El educador/a Montessori son sobre todo grandes observadores. Observan los intereses y necesidades individuales de cada niño y, gracias a su formación, son capaces de reconocer cuándo cada uno está listo para ser introducido a nuevas actividades o cuándo hay que dejarles que elaboren e integren su entorno individualmente, sin intervención directa alguna.

La socialización en la Casa de los Niños

En la casa de los Niños, el niño empieza a aprender y a comprender la importancia de pedir las cosas de forma educada, de esperar su turno, de respetar el trabajo de otros, de cooperar con otros niños o adultos y de cuidar su entorno. El aula Montessori está especialmente diseñada para que el niño experimente su libertad dentro de un marco de límites claros que le otorgan una sensación de seguridad y estabilidad, en un entorno preparado con materiales muy atractivos. Los materiales están divididos en cuatro áreas principales: vida práctica, sensorial, lenguaje y matemáticas.

Vida práctica

Estos ejercicios ayudan al niño a desarrollar la motricidad fina y la coordinación. A través de estas actividades se propone un reto al niño pequeño y él va a repetir y repetir la actividad hasta superar la dificultad, aumentando cada vez más su capacidad de concentración. Al seguir secuencias regulares, las actividades permiten al niño captar la importancia de cada detalle en dicha secuencia. Las actividades de vida práctica son las primeras que se introducen al niño a su llegada a la Casa de los Niños. Son actividades muy atractivas y que les resultan a menudo familiares- como abrir y cerrar cajas, botes, candados; verter de un recipiente a otro; lavar la mesa, trapos; abrochar y desabrochar corchetes, cremalleras, botones, lazadas. Todos los materiales están adaptados a la talla y fuerza de los niños, son verdaderos (de cristal, porcelana, madera) no de juguete- y son bonitos. Estos ejercicios ayudan al niño a adquirir

mayor autonomía en su entorno, lo cual le dará una gran autoconfianza y así podrá desarrollar una sólida autoestima.

Sensorial

En el área de sensorial tenemos materiales que María Montessori diseñó específicamente para todos nuestros sentidos. Son lo que Montessori llamó “conceptos materializados”. El niño trabaja la discriminación de uno u otro sentido y explora sensaciones de color, peso, longitud, textura, sabor, olor, sonido y otras dimensiones. Mientras va afinando cada vez más su percepción sensorial, también sigue desarrollando su concentración y su apreciación de los detalles.

Lenguaje

Las actividades de lenguaje responden a una necesidad básica de los niños a esta edad. Las canciones, poemas, rimas, cuentos e historias están muy presentes en el día a día de un entorno Montessori. El placer por enriquecer nuestro lenguaje está siempre vigente. Una peculiaridad de este enfoque pedagógico es que, en la Casa de los Niños, el niño aprende a escribir antes que a leer. Los niños llevan un largo tiempo analizando los sonidos de las letras que van reconociendo fonéticamente. Además del juego del análisis de sonidos, hay muchas otras actividades- tanto en vida práctica como en sensorial- que preparan indirectamente el brazo y la mano al gesto del trazado de las letras, y los dedos a la sujeción del lápiz. Los símbolos del lenguaje escrito se exploran sensorialmente en el aula: se ven, se tocan y se oyen. Cuando el niño está listo, tiene todas las herramientas necesarias para empezar a formar palabras y frases. La escritura está directamente relacionada con algo que se quiere comunicar. Ésta es la función primordial de la escritura, y así lo transmitimos al niño. Primero, los niños tienen la necesidad de comunicar lo que piensan, algo que quieren contar o un mensaje que le quieren escribir a alguien. La lectura- entendida como la curiosidad por saber lo que otros piensan, lo que otros quieren comunicar... llegará más tarde. Llegará cuando uno ya haya podido expresar lo propio. Siempre partimos de uno mismo para luego podernos abrir al otro.

Matemáticas

Mucho antes de que el educador introduzca al niño a las actividades en este área él ya ha vivido muchas sensaciones físicas de tamaño y cantidad (material sensorial) que se van

impregnando en su memoria corporal. Todo nuestro sistema decimal está representado sensorialmente y el niño lo puede ver y tocar. Cuando el niño esté preparado e interesado, se le introduce a la suma, la resta, la multiplicación y la división. Siempre con material concreto que permite al niño vivir plenamente su etapa sensorial, sin obligarle a pasar prematuramente a la abstracción. Poco a poco, tras mucho trabajar con material concreto, el niño se va abriendo camino al cálculo mental de operaciones.

Todos los conceptos enunciados aquí son los que se aplican en las escuelas que son fieles a esta pedagogía. La importancia del entorno preparado de las escuelas Montessori- con sus materiales diversos que ofrecen múltiples posibilidades de actividad al niño- fue la gran innovación de María Montessori, que gracias a la observación constante y sistemática del niño, tuvo la capacidad de dejarse sorprender por lo que veía, la valentía de apostar por la confianza en él y la audacia de transformar el aula tradicional para adaptarla a las necesidades reales del niño.



El Rol del Adulto

El rol del adulto en la Filosofía Montessori es guiar al niño y darle a conocer el ambiente en forma respetuosa y cariñosa. Ser un observador consciente y estar en continuo aprendizaje y desarrollo personal.

El verdadero educador está al servicio del educando él debe cultivar la humildad, para caminar junto al niño, aprender de él y juntos formar comunidad.

Los conocimientos no deben ser introducidos dentro de la cabeza del estudiante. Por el contrario, mediante la información existente los conocimientos deben ser percibidos por ellos como consecuencia de sus razonamientos.

Motivar a los niños a aprender con gusto y permitirles satisfacer la curiosidad y experimentar el placer de descubrir ideas propias en lugar de recibir los conocimientos de los demás.

Permitir que el niño encuentre la solución de los problemas. Permitir que sean ellos los que construyan en base a sus experiencias concretas.

Con respecto a la competencia, este comportamiento debía ser introducido solo después de que el niño tuviera confianza en el uso de los conocimientos básicos. Entre sus escritos

aparece: «Nunca hay que dejar que el niño se arriesgue a fracasar hasta que tenga una oportunidad razonable de triunfar.

Consideraba no se podían crear genios pero sí, darle a cada individuo la oportunidad de satisfacer sus potencialidades para que sea un ser humano independiente, seguro y equilibrado.

Otro de sus conceptos innovadores fue que cada niño marca su propio paso o velocidad para aprender y esos tiempos hay que respetarlos.

Comente y discutan la lectura con en su equipo de trabajo.

Cree que la pedagogía de Montessori y la inclusión de las TIC nos ayudarían a lograr una educación significativa. Argumenten la respuesta y anote en su cuaderno de trabajo. Prepara una dramatización considerando la pedagogía de María Montessori y la aplicación de las TIC en las aulas de clases.

Actividad en plenaria:

Presenten sus dramatizaciones

Presenten sus Conclusiones y recomendaciones

Sesión 10. La pedagogía libertadora de Paulo Freire

Objetivo: Impulsar modelos pedagógicos y educativos que respondan de forma dinámica y flexible a las exigencias del ciudadano del siglo XXI, junto con las Tic.



Paulo Freire fue un pedagogo brasileño y un influyente teórico de la educación debido a sus obras, entre las que se encuentra La pedagogía del oprimido (1969).

En esta obra, Freire se refiere a la liberación de la pedagogía-educación bancaria, ese tipo de enseñanza que nos aleja de la comprensión de las circunstancias sociales que nos rodean y de la que somos presos desde los inicios de nuestra educación, lo que nos limita la posibilidad de creación de nuestros conocimientos propios fomentando la reproducción de los contenidos sin comprender los temas que se tratan en el aula.

La pedagogía de la liberación de Freire es un movimiento educativo de concienciación de la condición social del individuo que surge de este pensamiento y que se adquiere mediante el análisis crítico y reflexivo del mundo que la rodea. Es decir, **lo que pretende es hacernos entender la educación como un diálogo y una reflexión continua sobre la realidad que nos rodea a lo largo de todo el proceso educativo**; ya que cuando las escuelas están concebidas bajo las relaciones unidireccionales en las que el profesor enseña y los alumnos

aprenden, sin que los roles cambien, se adquiere una falsa idea de que el docente es la única fuente de saber y los alumnos los únicos recipientes en los cuales se deposita dicho saber.

La propuesta de Freire es la Educación Problematizadora que niega que haya una relación unidireccional propuesta por la pedagogía bancaria, comentada anteriormente, ya que da existencia a una comunicación bidireccional, una relación horizontal donde todos (educador y educando) al comunicarse, se expresen y crezcan como individuos. Con este tipo de educación se pretende caminar hacia la liberación y la independencia, destruyendo la pasividad del alumno e incitando en él la búsqueda de la transformación de la realidad.

Para Freire **las personas no se hacen en el silencio, sino en la palabra, en la acción y la reflexión**. Por ello, para él el diálogo implica un encuentro entre los individuos con el que contribuir a la transformación del mundo.

El método de Freire es fundamentalmente un método de cultura popular, que a su vez, se traduce en una política popular. Por ello, su labor va dirigida a concienciar y politizar a la población basándose en la búsqueda de la libertad del individuo a través de la educación.

Su metodología surge de la práctica social que pretende que a través de la reflexión de la misma se transforme la realidad y por lo tanto al individuo. Dado que su metodología está basada en la práctica, está sometida a constante cambio, evolución y reformulación.

Como podemos ver, **Freire propone que en las aulas no haya una relación docente-alumno rígida, donde el profesor es el que enseña y el alumno el que aprende**, sino que entre los dos haya comunicación y ambos colectivos se expresen para crecer como personas y aprender los unos de los otros, fomentándose la libertad.

La metodología de Paulo Freire resultó inédita: la enseñanza partía de la propia situación de marginalidad y opresión de los educandos, suponiendo –acertadamente– que si se tomaba conciencia de la situación de explotación que vivían, se alfabetizarían más rápidamente y, sobre todo, eso les ayudaría a enfrentar la opresión de manera más efectiva. Una metodología de enseñanza útil para la alfabetización, y una pedagogía que, como tal, comprendería también una filosofía sobre el ser humano y la sociedad.

Freire fue desarrollando la idea de que el oprimido debía dejar de serlo sin volverse opresor, aunque sí debía recuperar su palabra y dejar de lado la palabra ajena, a la que lo condenaba

una enseñanza tradicional vertical de arriba hacia abajo, que suponía que el maestro era el único que sabía y su saber debía ser transmitido o trasplantado al alumno. Llamó a esa enseñanza tradicional “bancaria”, y generó la idea de una enseñanza horizontal, en la que maestro y alumno emprenden la búsqueda de los conocimientos desde los que ya poseen, en forma dialógica, es decir, a través de un diálogo donde se crucen las experiencias de vida de ambos.

En el inicio del siglo XXI no sólo nos encontramos con las dificultades que nos presenta la relación **Educación y Comunicación y Escuela-Medios Masivos**. También aparece una situación inédita en cuanto al caudal de información que alumnos y maestros conllevan, con la amenaza de una posible renovación de la verticalidad en el proceso de enseñanza, esta vez de abajo hacia arriba, **donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) transgreden tanto lo metodológico como la “adquisición” de conocimientos.**

Sin embargo, tenemos claro que ese torrente informativo carece de una brújula que apunte hacia el crecimiento sensorial-cognitivo de los chicos. Entonces, **se vuelve fundamental comprender el espacio mediático y el manejo simbólico que implica, ya no como un obstáculo o antagonista en la labor educacional, sino para fomentar el espíritu crítico de los alumnos. Crítico en cuanto a los contenidos. Crítico en cuanto a las ideas y conocimientos. Crítico en cuanto a la masificación, el consumo y el mercado.** Una renovación de la pedagogía de Freire, a la que se la definió como “crítica” porque establecía el hecho de no aceptar mansamente las enseñanzas supuestas, sino analizarlas y diseccionarlas hasta encontrar el verdadero sentido y el fin al que estaban destinadas. Para Freire era esencial al método, que la praxis acompañe a la reflexión. La una sin la otra hace que pierdan sentido las dos. Se trata de construir un mundo, no sólo de pensarlo o actuarlo con espontaneísmo y sin reflexión. En tiempos de hipertextos, Internet y redes sociales, las ideas de Freire continúan vigentes.

En ese sentido, desde el Conacai –Consejo del que Sadop participa como miembro– se establecieron los Criterios de Calidad para Servicios de Comunicación Audiovisual destinados a la Niñez y Adolescencia. Estos apuntan a conocer qué se entiende por “calidad audiovisual” y cuáles son aquellos derechos que deben ser respetados y potenciados por los medios para el desarrollo cultural de los más jóvenes. Con la escuela tratando de lidiar –en desigualdad de

condiciones– con la televisión e Internet, entre otros dispositivos mediáticos, resulta vital hacernos cargo de sus influencias en el aprendizaje y en la sociedad. Así, la Pedagogía de la Esperanza de Freire es, más que en el sentido de la espera, en el sentido del Proyecto, y sirve para que los Pueblos Oprimidos generen críticamente una respuesta liberadora y constructora de otra sociedad sin opresores ni oprimidos.

Cuál es el mensaje que nos deja la lectura sobre la pedagogía de Paulo Freire. Escriba en su cuaderno de trabajo su opinión.

Actividad individual

Reflexione sobre su labor pedagógica; que aspectos negativos debe cambiar, que aspectos positivos debe reforzar.

Actividad grupal

UNIDAD N° 4. INTEGRACIÓN DE LAS TIC EN LOS CENTROS EDUCATIVOS "CLAVES PARA EL ÉXITO"

Sesión 11. Las aulas virtuales

Objetivo: adquirir conocimientos prácticos y la funcionalidad sobre las aulas virtuales para ser más competitivos profesionalmente y aplicarlos al trabajo en las aulas con los estudiantes para hacer el aprendizaje más significativo.

Actividad individual

Conteste las siguientes interrogantes

¿Qué son las aulas virtuales?

¿Para qué nos sirven las aulas virtuales?

Las respuestas escriba en su cuaderno de trabajo.

Lea el siguiente texto



Los educadores, siempre buscan métodos y herramientas que permitan llegar a los educandos con efectividad y eficiencia, tenemos en Internet la forma acercar al aula novedades, sistemas y elementos que permiten acceder al conocimiento sin implicar trasladarse o contar con altos

presupuestos para adquirir materiales y ponerlos al alcance de los alumnos.

Internet a través de páginas web acerca al aula recursos, a un costo sumamente accesible. Esta herramienta nos ofrece interactividad, comunicación, dinamismo en la presentación de contenidos, uso de multimedia, texto y elementos que permiten atender a los usuarios con distintos estilos de aprendizaje, todo en un mismo sitio: la computadora con conexión a la red. Esta fuente de inagotables servicios ha sido comprendida por algunos educadores como un recurso para la enseñanza, y por algunas instituciones educativas, como el sistema que les permite ampliar sus aulas sin tener que levantar nuevas paredes.

No todos sin embargo se han sumado a esta revolución, aún están aquellos que dudan y que no ven al Internet como “**la herramienta**”. Parte de ese temor está dado por la falta de regulaciones y control que tiene la WWW, lo que hace que cualquiera pueda publicar sin demasiado fundamento, o que la pantalla sea una caja de sorpresas adonde se la clase se puede perder en el ciberespacio si no existe un plan y organización de los recursos adecuado.

Así surgieron espacios y sitios en Internet pensados para la enseñanza y con la idea de hacer un uso educativo de la WWW. Estos espacios son los que se denominaron “aulas virtuales”. El aula virtual es el medio en la WWW el cual los **educadores y educandos se encuentran para realizar actividades que conducen al aprendizaje.** (Horton, 2000) El aula virtual no debe ser solo un mecanismo para la distribución de la información, sino que debe ser un sistema adonde las actividades involucradas en el proceso de aprendizaje puedan tomar lugar, es decir que deben permitir interactividad, comunicación, aplicación de los conocimientos, evaluación y manejo de la clase.

Las aulas virtuales hoy toman distintas formas y medidas, y hasta son llamadas con distintos nombres. Algunas son sistemas cerrados en los que el usuario tendrá que volcar sus contenidos y limitarse a las opciones que fueron pensadas por los creadores del espacio virtual, para desarrollar su curso. Otras se extienden a lo largo y a lo ancho de la red usando el hipertexto como su mejor aliado para que los alumnos no dejen de visitar o conocer otros recursos en la red relacionados a la clase.

Usos del aula virtual:

Hay empresas que surgieron solo como proveedores de estos espacios, y hay escuelas y docentes que diseñaron sus propios espacios para llegar a los educandos. Los usos que se hacen de estas aulas virtuales son como complemento de una clase presencial, o para la educación a distancia.

El aula virtual como complemento de clase presencial:

La WWW es usada en una clase para poner al alcance de los alumnos el material de la clase y



enriquecerla con recursos publicados en Internet. También se publican en este espacio programas, horarios e información inherente al curso y se promueve la comunicación fuera de los límites áulicos entre los alumnos y el docente, o para los alumnos entre sí. Este sistema permite que los alumnos se familiarizan con el uso de la tecnología

que viene, les da acceso a los materiales de clase desde cualquier computadora conectado a la red, les permite mantener la clase actualizada con últimas publicaciones de buenas fuentes, y especialmente en los casos de clases numerosas, los alumnos logran comunicarse aun fuera del horario de clase sin tener que concurrir a clases de consulta, pueden compartir puntos de vista con compañeros de clase, y llevar a cabo trabajos en grupo. También permite limitar el uso fotocopias ya que los alumnos deciden si van a guardar las lecturas y contenidos de la clase en un disquete para leer de la pantalla, o si van a imprimirlo, según los estilos de aprendizaje de cada uno.

Este uso de aula virtual como complemento de clase ha sido también el punto de inicio de clases a distancia en casos en que los docentes y las instituciones han adecuado los materiales para ofrecerlos en clases semipresenciales o a distancia.

El aula virtual para la educación a distancia:

En el caso de la educación a distancia el aula virtual toma una importancia radical ya que será el espacio adonde se concentrara el proceso de aprendizaje. Más allá del modo en que se organice la educación a distancia: sea semi-presencial o remota, sincrónica o asíncrona, el aula virtual será el centro de la clase. Por ello es importante definir que se espera que los alumnos

puedan lograr en su aprendizaje a distancia y que elementos aportara el nuevo medio para permitir que esa experiencia sea productiva.

Elementos esenciales que componen el aula virtual

Los elementos que componen un aula virtual surgen de una adaptación del aula tradicional a la que se agregaran adelantos tecnológicos accesibles a la mayoría de los usuarios, y en la que se reemplazaran factores como la comunicación cara a cara, por otros elementos.

Básicamente el aula virtual debe contener las herramientas que permitan:

Distribución de la información; es decir al educador presentar y al educando recibir los contenidos para la clase en un formato claro, fácil de distribuir y de acceder.

Aplicación y experimentación de lo aprendido, transferencia de los conocimientos e

Integración con otras disciplinas.

Evaluación de los conocimientos

1. Distribución de la Información:

El aula virtual debe permitir la distribución de materiales en línea y al mismo tiempo hacer que esos y otros materiales estén al alcance de los alumnos en formatos standard para la imprimir, editar o guardar.

Los contenidos de una clase que se distribuye por la WWW deben ser bien planificados. El usuario que lee páginas de internet no lo hace como la lectura de un libro, sino que es más impaciente y “escanea” en el texto, busca títulos, texto enfatizado en negrita o utilizado, enlaces a otras páginas, e imágenes o demostraciones. Si la información en la primera página implica “scrolling” o moverse hacia abajo o hacia los lados dentro de la página, porque no cabe en una pantalla, o si las primeras páginas no capturan la atención, es muy probable que el usuario se sienta desilusionado desde el comienzo del curso. Por ello es que uno de los principios fundamentales para la organización del contenido para clases en la WWW sea la división de la información en piezas que permitan a los alumnos recibir información, chequear recursos, realizar actividades, autoevaluarse, compartir experiencias, y comunicarse.

Los materiales para la clase que de por sí son extensos deberán ser puestos al alcance del alumno en otros formatos que le permitan: a-salvarlo en su disco para evitar largos periodos de conexión, b-imprimirlo con claridad para leerlo, c-sugerir libros de texto que acompañaran al curso en línea, y por último, d- si el curso va a incluir elementos multimediales como vídeo, sonido o gráficos de alta resolución que se demoraran al bajar de Internet es aconsejable que esos elementos se distribuyan también en un CDROM que acompañe a la clase, y que los alumnos pueden recibir cuando reciben todo el material o los documentos administrativos que certifican su inscripción en el curso.

2-Intercambio de ideas y experiencias.

Recibir los contenidos por medio de Internet es solo parte del proceso, también debe existir un mecanismo que permita la interacción e intercambio de comunicación. Es necesario que el aula virtual tenga previsto un mecanismo de comunicación entre el alumno y el instructor, o entre los alumnos entre sí para garantizar esta interacción. Especialmente en la educación a distancia donde el riesgo de deserción es muy alto y una de las maneras de evitarlo es haciendo que los alumnos se sientan involucrados en la clase que están tomando, y acompañados por pares o por el instructor. El monitoreo de la presencia del alumno en la clase, es importante para poder conocer si el alumno visita regularmente las páginas, si participa o cuando el instructor detecta lentitud o ve señales que pueden poner en peligro la continuidad del alumno en el curso.

La interacción se da más fácilmente en cursos que se componen por alumnos que empiezan y terminan al mismo tiempo, porque se pueden diseñar actividades que alientan a la participación y comunicación de los pares. En el caso de cursos que tienen inscripciones abiertas en cualquier momento, la comunicación y/o monitoreo por parte de los instructores o responsables es importante que llegue al alumno en diferentes instancias para demostrarle que está acompañado en el proceso y que tiene adonde recurrir por ayuda o instrucciones si las necesita en el transcurso de la clase.

La comunicación en el aula virtual se realiza de distintas maneras. Una de ellos es el correo electrónico. El cual se ha convertido en sistema estándar de comunicación para los usuarios de Internet, pero que en los casos de aulas virtuales no siempre es lo más aconsejable.

Comunicarse por correo electrónico es aceptable para comunicación con el profesor en privado, y suele ser el único medio de comunicación en el caso de clases a distancia de inscripción abierta.

Cuando el aula virtual es complemento de una clase presencial, el sistema más usado es el tipo foros de discusión, los alumnos puede ver la participación de sus compañeros y el profesor puede enriquecer con comentarios a medida que el diálogo progresa. Este método no es externo a la clase como sería el correo electrónico sino que es parte del aula virtual, los mensajes que forman parte del foro de discusión son como las discusiones que se realizan en clase, frente a los alumnos, entonces enriquecen y contribuyen al desarrollo de los distintos temas. Esto hace que la clase tome vida y se extienda más allá de los contenidos previstos por el profesor inicialmente. El foro de discusión dentro del aula virtual es fundamental para mantener la interacción, pero necesita ser alentado e introducido a la clase por el profesor y reglamentado su uso, de modo que constituya un espacio más dentro del aula, adonde la comunicación se realiza con respeto y dentro de los temas previstos.

Algunos cursos a distancia usan también el chateo o comunicación sincrónica para la discusión de clase o para las consultas. Este medio es sumamente rico en el sentido de velocidad en la comunicación, habilidad para compartir archivos, y facilidad para discutir en grupos distintos temas de la clase. Pero al ser en tiempo real, esto limita a aquellos que no pueden cumplir con horarios determinados. También esto está previsto ya que muchos de los programas de chateo permiten archivar la conversación y poner este archivo a disposición de la clase para consultas posteriores.

Disponibilidad del profesor para las comunicaciones:

El profesor o los ayudantes que van a asistir en el dictado de la clase deben publicar y cumplir con horarios para atender el aula virtual y hacerlos conocer para que los alumnos sepan que las comunicaciones serán respondidas dentro de esos términos, porque a veces los alumnos esperan respuestas de sus mensajes de correo electrónico inmediatamente. El mismo trato debe ser dado a los que realizan soporte técnico de las clases, deben figurar nombres y modos de contactarlos y de horarios en que se deben esperar respuestas, a menos que se trate de

impedimentos que recaen sobre el progreso en la clase, en cuyo caso la respuesta deberá ser pronta.

3. Aplicación y experimentación de lo aprendido

La teoría de una clase no es suficiente para decir que el tema ha sido aprendido, el aprendizaje involucra aplicación de los conocimientos, experimentación y demostración. El aula virtual debe ser diseñada de modo que los alumnos tengan la posibilidad de ser expuestos a situaciones similares de práctica del conocimiento. Por el solo hecho de experimentar, no para que la experiencia sea objeto de una calificación o examen. En el mundo virtual esto es posible a través de diferentes métodos como ejercitaciones que se autocorrijen al terminar el ejercicio, o que le permiten al alumno comparar su respuesta con la respuesta correcta o sugerida por el instructor para que el mismo juzgue su performance. Y en otros casos hasta es posible que el alumno pueda experimentar con aplicaciones o simulaciones que en la vida real involucrarían riesgo personal del educando, como experimentos químicos, simuladores de vuelo, y otros. Estos ejemplos de experimentación son opciones que ocurren casi exclusivamente en el ámbito virtual.

4. Evaluación de los conocimientos

Además de la respuesta inmediata que el alumno logra en la ejercitación, el aula virtual debe proveer un espacio adonde el alumno es evaluado en relación a su progreso y a sus logros. Ya sea a través de una versión en línea de las evaluaciones tradicionales, o el uso de algún método que permita medir la performance de los estudiantes, es importante comprobar si se lograron alcanzar los objetivos de la clase, y con qué nivel de éxito en cada caso. El estudiante debe también ser capaz de recibir comentarios acerca de la exactitud de las respuestas obtenidas, al final de una unidad, modulo o al final de un curso. Y esta evaluación debe estar revestida de la seriedad y privacidad en el trato que cada evaluación requiere. El aula virtual debe proveer el espacio para que los alumnos reciban y/o envíen sus evaluaciones al instructor y que luego este pueda leer, corregir y devolver por el mismo medio.

5. Seguridad y confiabilidad en el sistema.

Un aula virtual debe ser el espacio adonde el alumno puede adquirir conocimientos, experimentar, aplicar, expresarse, comunicarse, medir sus logros y saber que del otro lado está el profesor, instructor o responsable de esa clase, que le permite aprender en una atmósfera confiable, segura y libre de riesgos.

Para que la clase se lleve a cabo en el aula virtual bajo condiciones ideales, el profesor debe garantizar que antes de comenzar cumplan con los requisitos básicos para poder participar del curso. asegurar igual acceso a los materiales del curso, brindando distintas opciones para atender los estilos de aprendizaje de los educandos y sus limitaciones tecnológicas, alentar a la comunicación y participación de los alumnos en los foros de discusión, o sistemas alternativos de comunicación, mediar para que la comunicación se realice dentro de las reglas de etiqueta, con respeto y consideración, respetar los horarios y fechas publicadas en el calendario de la clase, hacer conocer los cambios a todos los alumnos y mantener coherencia en el modo de comunicación, y ofrecer en la medida de lo posible sesiones extra cruciales, antes o durante el curso para que los alumnos tengan la oportunidad de resolver problemas técnicos relacionados con el dictado del curso que les impide continuar, evitando así que la clase se distraiga con conversaciones ligadas a la parte técnica.

El aula virtual desde el punto de vista del profesor

Hasta aquí hemos mencionado los elementos esenciales del aula virtual visto desde los ojos del alumno, ahora analizaremos los elementos que el profesor debe considerar para asegurar el fácil manejo de su clase dictada vía Internet. Entre los puntos a considerar están los que se refieren a:

- Acceso al aula virtual
- El Aula Virtual: usos y elementos que la componen
- Actualización y monitoreo del sitio
- Archivo de materiales
- Tiempo en el que los materiales estarán en línea para el acceso.
- Acceso al aula virtual.

El curso puede ser de acceso limitado o abierto. Cuando es de acceso limitado solo a aquellos que se han inscripto en la clase, se debe dejar en claro quien tendrá a cargo la limitación de ese

acceso. En algunos casos puede ser la institución o departamento que ofrece el curso, y esto hace que el profesor no tenga que preocuparse por el acceso de los alumnos, ya que los que sean admitidos a su clase habrán recibido explicación de cómo acceder al sistema. En otros casos, las instituciones inscriben a los estudiantes, pero el profesor debe registrarlos en su clase para que la lista y status de los alumnos aparezca en el aula virtual como lista de alumnos de la clase. En este caso algunos sistemas de aulas virtuales permiten que el profesor habilite a los alumnos para que ellos se “auto-inscriban” en el aula, y solo es tarea del instructor darles el alta en el sistema. En otros casos debe ser el instructor quien entre la información de cada uno de los alumnos, para que estos figuren en su lista. Esto es un punto a considerar cuando se trata de clases muy numerosas.

También se debe considerar que tipo de acceso va a tener el instructor, y si este acceso le dará ventajas sobre el acceso general de los alumnos.

Los sistemas de aulas virtuales que se ofrecen en el mercado llaman acceso administrativo al que le permite al instructor acceder y cargar la información para la clase mediante una página de Internet y toda esta información es almacenada en una base de datos y puesta al alcance del alumno. También los docentes pueden monitorear la asistencia de los alumnos al aula virtual, conocer los resultados de las ejercitaciones y acceder a los archivos de evaluación que el alumno envía al sistema. Puede también manejar las comunicaciones y agregar, editar o modificar contenidos, actividades o ejercitaciones de la clase.

En los sistemas más sofisticados el administrador puede otorgar un tipo de acceso a los asistentes de su clase que será diferente al de los alumnos en general.

En los casos de clases abiertas, el acceso no es restringido y el sistema de ejercitaciones y evaluación es de auto-corrección lo que hace que la participación del instructor se limite a monitorear la asistencia de los alumnos y sirva de recurso en el caso que los alumnos requieran ayuda.

En todos los casos es importante que el personal técnico que administra el aula virtual conozca las necesidades de la clase para que pueda definir y aplicar los sistemas de acceso.

2. Actualización y monitoreo del sitio

Los instructores deberán decidir también con qué frecuencia y quien estará a cargo de la actualización de las páginas del curso. También alguien deberá visitar el curso para probar que

los enlaces sigan conectando a páginas existentes, y que todos los agregados multimediales sigan funcionando y abriéndose en la página del curso como planeado originalmente. Esto lleva tiempo y debe ser planeado de antemano, para evitar que el aula virtual se desactualizada con el tiempo.

Si el aula virtual es dinámica la actualización de páginas tiene que ser posible a través del mismo sistema que se incorporaron contenidos. En algunos casos, el aula virtual está realizada en

HTML y la única forma de actualizarla será modificando las páginas originales, para lo cual el instructor tendrá que conocer cómo hacerlo, o contar con un asistente que lo haga. No solo hay que considerar una actualización en el contenido, sino también la actualización en el diseño indica a los usuarios que el aula virtual es un espacio vivo y constantemente revisado.

3. Archivo de materiales

El instructor debe mantener copias del material presentado en el aula virtual para seguridad.

Dependiendo de la duración de la clase, algunos instructores realizan una copia al comienzo, y otras en el transcurso del curso, lo que permite recurrir a la última copia realizada si inconvenientes técnicos provocan la pérdida de materiales.

Algunos sistemas de aulas virtuales ofrecen el archivo diario de materiales, para que el instructor pueda acceder si los necesita.

4. Tiempo en el que los materiales estarán en línea para el acceso.

Algunos cursos son ofrecidos periódicamente pero los materiales están disponibles para los alumnos ilimitadamente. Otros, sin embargo, cortan la disponibilidad del curso ni bien se ha completado el ciclo. Es importante que los alumnos sepan cuanto tiempo tendrán acceso al curso, y también que el instructor sea el que decida que pasara con los materiales de curso una vez completado. Hay sistemas de aulas virtuales que guardan el contenido y este puede ser reciclado para una futura clase usando el mismo sistema, otros advierten al instructor que guarde copias del curso, porque será borrado del sistema al terminar el ciclo. En el caso de cursos publicados en páginas HTML es más fácil para los instructores guardar el curso o dejarlo disponible para el público, inhabilitando partes del mismo, como sería el área de las comunicaciones o de las evaluaciones. Si el curso permanecerá abierto se debe planificar la

actualización periódica del mismo con más énfasis que en el caso de cursos que serán cerrados al terminar el ciclo.

El Aula Virtual: usos y elementos que la componen

El aula virtual es el medio en la WWW el cual los educadores y educandos se encuentran para realizar actividades que conducen al aprendizaje. (Horton, 2000)

El aula virtual no debe ser solo un mecanismo para la distribución de la información, sino que debe ser un sistema adonde las actividades involucradas en el proceso de aprendizaje puedan tomar lugar, es decir que deben permitir interactividad, comunicación, aplicación de los conocimientos, evaluación y manejo de la clase.

Las aulas virtuales hoy toman distintas formas y medidas, y hasta son llamadas con distintos nombres. Algunas son sistemas cerrados en los que el usuario tendrá que volcar sus contenidos y limitarse a las opciones que fueron pensadas por los creadores del espacio virtual, para desarrollar su curso. Otras se extienden a lo largo y a lo ancho de la red usando el hipertexto como su mejor aliado para que los alumnos no dejen de visitar o conocer otros recursos en la red relacionados a la clase.

Después de haber leído escriba las ventajas y desventajas sobre las aulas virtuales.

Actividad en pareja

1. Desarrolle con su compañero lo siguiente

- a. ¿Cuál sería la utilidad del empleo de las aulas virtuales en su actividad docente?
- b. Piense en 5 actividades de la asignatura que puede realizar con sus estudiantes, utilizando el aula virtual.
- c. Cuáles cree que podrían ser las dificultades tanto para el docente como para el estudiante.

2. Encienda el computador e ingrese en el internet.

- a. Ingrese a la siguiente dirección.
- b. (http://ued.espe.edu.ec/Herremientas_Informaticas/Herramientas_informaticas.htm o <http://es.scribd.com/doc/14879718/Creacion-y-uso-de-Aulas-Virtuales-un-reto-para-el-docente-innovador>).

- c. Siga los pasos que le dan para el uso de las aulas virtuales.
- d. Practique con la ayuda de su compañero. En caso de requerir ayuda solicite al facilitador.
- e. Identifique con su compañero cuáles fueron las tres mayores dificultades que tuvieron en el aprendizaje de esta sesión.

Sesión N°12. Edmodo. Redes sociales para el aula

Objetivo: Lograr que los docentes se aproximen y se apropien de los recursos que ofrece la web 2.0.

Actividades individuales

1. ¿Qué es Edmodo?

Registre la respuesta en su cuaderno de trabajo.

2. Lea la siguiente lectura.

Edmodo es una aplicación cuyo objetivo principal es permitir la comunicación entre profesores y alumnos. Se trata de un servicio de redes sociales basado en el microblogging creado para su uso específico en educación que proporciona al docente de un espacio virtual privado en el que se pueden compartir mensajes, archivos y enlaces, un calendario de aula, así como proponer tareas y actividades y gestionarlas.

Nos permite enviar mensajes, enlaces, adjuntar todo tipo de archivos, encuestas, alertas, tareas, comentarios, eventos y asignaciones que se verán reflejados en el calendario... haciendo que la comunicación fuera de clase pueda ser igualmente fluida, no sólo entre el maestro y los alumnos sino también entre el maestro y los padres. Sin duda una gran herramienta para la educación.

También ofrece un registro de calificaciones del alumnado. Esta aplicación nos permite tener un cuaderno de notas interactivo donde además podemos comentar las calificaciones. Se creará una asignación donde tendrán que entregar la actividad propuesta en una fecha determinada.

Para los padres poder estar informados todo el tiempo de las tareas, de las fechas de entrega, de las calificaciones obtenidas por sus hijos, de las asignaciones pendientes y la posibilidad de intercambiar comentarios. En definitiva, estar en contacto en la red.

Además nos ofrece la posibilidad de crear subgrupos lo que nos permite atender a la atención a la diversidad... proponiendo actividades a cada grupo según sus necesidades.

La tipología de actividades, tareas, planes de trabajo...es variada dependiendo de la metodología. Particularmente inserto vídeos grabados en clase con ellos o con la auxiliar de conversación para que les sirva de referencia, vídeos para extraer información y crear textos informativos, para plantear curiosidades sobre todo de animales o plantas, para sacar conclusiones..., enlaces a periódicos digitales para realizar noticias, planes de trabajo con sus enlaces correspondientes, por ejemplo la preparación de una pasantía, actividades interactivas, etc.

Edmodo es muy fácil de crear y manejar, no requiere grandes conocimientos en las nuevas tecnologías.

A continuación les ofrecemos un videotutorial en el que se pueden visualizar algunas de las utilidades de la herramienta:

3. Reflexione...le parece interesante el tema:
4. Entre en el internet y observe el video en la siguiente dirección

<http://www.youtube.com/watch?v=bLLyf3i7yQg>



5. Dialogue con sus compañeros sobre la importancia o lo más relevante del Video.

6. Observe también el siguiente video; encuentre en la siguiente dirección. Aquí encontrará los pasos para utilizar Edmodo.

<http://www.youtube.com/watch?v=BhtH-725Ap4>



7. Cree su Edmodo
8. Trabaje con su compañero/a.

9. Deber individual

Sesión N°13 Las WebQuest como instrumentos de investigación con alumnos de cualquier edad

Objetivo: conocer el uso de las WebQuest, para desarrollar habilidades cognitivas e incentivar la creatividad de los alumnos.

Actividad individual.

1. Entre en internet en la siguiente dirección: observe los videos

<http://www.youtube.com/watch?v=mFSf2qYA0nk>

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

2. Observe el video



3. Lea la siguiente lectura

WebQuest significa literalmente "búsqueda en la web". La idea de WebQuest fue desarrollada en 1995, en la Universidad Estatal de San Diego por Bernie Dodge y Tom March. Desde entonces se ha constituido en una de las **técnicas principales de uso e integración de**

Internet en la escuela. Una WebQuest consiste en una investigación guiada, con recursos principalmente procedentes de Internet. Se construye alrededor de una tarea atractiva que provoca procesos de pensamiento superior. El pensamiento puede ser **creativo o crítico** e **implicar la resolución de problemas**, enunciación de juicios, análisis o síntesis. La tarea debe consistir en algo más que en contestar a simples preguntas o reproducir lo que hay en la pantalla. El trabajo desarrollado en una **WebQuest** debería corresponderse con lo que en la vida normal hacen los adultos. El propio inventor, definió las ventajas de este método: Permite al alumno elaborar su propio conocimiento.

Hace que el alumno navegue por Internet con una tarea en mente.

Obliga al alumno a emplear su tiempo de forma eficaz, usando la información en lugar de buscarla.

4. Después de haber observado el video y leído el texto. Ud. está en la capacidad de crear una WebQuest.
5. Cree una WebQuest
6. Interactué con sus compañeros con esta herramienta tecnológica.
7. Reflexiones le parece interesante; sus respuestas anote en su cuaderno de trabajo.

Sesión 14. Aprendiendo con videojuegos



Objetivo: reflexionar sobre la importancia de los videojuegos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

1. encienda el computador, ingrese en el internet observe los video juego; no me molestes mamá estoy aprendiendo” redes neurociencias (como nos influyen los videojuegos)
2. lea el siguiente texto

El educador es, antes que nada, un comunicador que tiene que estar “en sintonía” con el público al que quiere educar (Ferrés, 2000, pp. 43-44). Los



videojuegos son medios de comunicación que se encuentran “en sintonía” con los adolescentes actuales, ya que ofrecen una oportunidad única para que los jugadores puedan experimentar y construir un conocimiento que les sea significativo. Hasta ahora, la herramienta principal para llevar conocimiento a nuestros alumnos ha sido a través de la palabra impresa. Pero a los chicos de la generación digital no les gusta (ni les interesa) leer. A diferencia de los que nos educamos solamente con la palabra impresa, la generación digital está ejercitando habilidades mentales diferentes que son igual de importantes que los que se ejercitan al leer (S. Johnson, 2005, p. 23).



La generación de hoy ya no es simple receptora, sino que exige interactividad (Tapscott, 1998) y debido a esta exigencia aprende a controlar los medios, lo que hace que se desarrolle de manera más rápida.

Los chicos digitales nos exigen buscar otra manera de producir conocimiento.

La comunicación que se da entre videojuego y videojugador es clave para producir conocimiento en el nativo digital. ¿Pero cuál es la “receta” comunicativa que ofrece el videojuego que puede resultar de gran importancia en el campo educativo? La idea es darle a la gente experiencias visuales y materializadas bien diseñadas de un espacio, mediante simulaciones o en la realidad. Ayudarles a usar estas experiencias para crear simulaciones en sus mentes por medio de las cuales puedan pensar y usar su imaginación para probar acciones e hipótesis futuras. Dejarlos que actúen y que se percaten de las consecuencias, pero en un entorno controlado y seguro mientras aprenden. Después ayudarlos a evaluar sus acciones y las consecuencias de éstas (con base en los valores y actuar en el futuro de forma eficaz (Gee, 2005)

Sin embargo, en las escuelas se hace todo lo contrario. En primer lugar, el proceso de comunicación generalmente es unilateral, del maestro que enseña al alumno, quien recibe pasivamente. Se ignora un principio de aprendizaje importante: desempeño antes que competencia.

En la escuela generalmente se exhorta a los alumnos a que estudien mucho, que se vuelvan competentes (se evalúa por medio de exámenes), y luego a que actúen obviamente, hay poca motivación para estudiar y volverse competente cuando el alumno realmente no tiene idea de lo

que se siente desempeñarse de manera efectiva en un dominio, o porque alguien querría volverse competente en un ámbito. Inclusive, todos los hechos e información que estudia el alumno tendrían mucho más sentido si tuviera la oportunidad de ver cómo se aplican en el mundo de acción y experiencia. Sin esta experiencia, sólo son palabras huecas para el alumno. Aprender “cosas de la escuela” podría funcionar de la misma manera si se le proporcionan al alumno una doctrina, valores e identidades sólidas, herramientas inteligentes, conocimiento distribuido, experiencias bien diseñadas, orientación acerca de la manera de construir modelos mentales o simulaciones útiles, y de cómo evaluar los resultados, el desempeño antes que competencia, una competencia que va más allá de definiciones verbales y exámenes. Sin embargo, esto es muy poco común en la escuela, aunque sí es de lo más común en los videojuegos.

Los videojuegos como pasatiempo productivo

Los videojuegos son un pasatiempo entretenido que los jugadores realizan generalmente en sus tiempos libres. Es un pasatiempo que educa, enseña, exige que el jugador adquiriera ciertas habilidades que no se limitan a la simple coordinación psicomotora, que se dirigen hacia la creación de estrategias que lleven a la resolución de problemas, considerar muchas variables interdependientes para la toma de decisiones, a investigar.

Los chicos digitales saben leer y escribir, saben decodificar la información, sin embargo, les faltan otras dos facetas: la capacidad para leer, para comprender y el deseo de leer (Gardner, 2004, p. 186). Por lo tanto, nuestra educación “impresa” no está funcionando como lo había estado haciendo antes. Pero se quitó los libros, ¿qué se puede usar? Los videojuegos son una herramienta eficaz. Por un lado sabemos que los videojuegos están aquí y no se van air. Como prueba de ello está el hecho de que, desde el punto de vista económico, la penetración de los juegos en Estados Unidos es mucho mayor que la de Internet y que la de las computadoras. Nuestros chicos digitales dedican muchas horas a jugar, a dominarlos, e incluso algunos académicos opinan que son centrales para poder entender a la nueva generación.

A los chicos digitales les aburre la escuela. La razón de que la mayor parte de nuestros estudiantes no pongan atención en nuestras clases tradicionales, de que no les interese lo que se imparte, no es porque sea difícil lo que están viendo en clase. El motivo principal es que están aprendiendo cosas más complejas en sus videojuegos, de hecho aprenden cosas útiles y

positivas para su futuro en el videojuego que en la clase (Prensky, 2006). Para nuestros chicos sobresaturados con imágenes y sonidos, los videojuegos son ideales para darles habilidades útiles para caminar en este mundo, ya que potencian la multisensorialidad y la hiperestimulación, además de que potencian la relación mente-cuerpo (Martín-Barbero & Rey, 1999).

ACTIVIDAD GRUPAL

Cuáles son las ventajas y desventajas del video juegos. (Violentos, aburridos, interesante)

Actividad individual

Utilizando el internet entre en la página <http://www.videojuegos.com/> anímese a jugar.

ACTIVIDAD INDIVIDUAL PARA LA CASA

Busque en el internet videojuegos y póngase a jugar. Juegue ajedrez, arme rompecabezas, etc. en la siguiente clase comente si se divirtió, aprendió o se aburrió.

SESION 15 LA Generación Facebook, Myspace...Youtube...

Objetivo: conocer y reflexionar sobre la importancia de las redes sociales en nuestra vida. Como: Facebook, Myspace youtube,

1. Leer el siguiente texto:

Una buena parte de jóvenes y adultos transcurre conectada al internet, en donde encuentran oportunidades de mantenerse en contacto con otras personas, hacer negocios y hasta jugar en espacios virtuales que cada día empiezan a reemplazar a la vida real. Los sitios de redes sociales como Facebook, Myspace youtube, permiten intercambiar mensajes y contenido con otros amigos, e igualmente divertirse de una manera intelectual y física poco activa. De igual manera, ha surgido un mundo enteramente virtual, llamado Second Life, en donde se encuentran amigos, se compra propiedades imaginarias y se puede ganar mucho dinero.

El hábito de usar el internet para el contacto con otras personas, se está transformando en una presión social de la que pocos jóvenes pueden escapar.

Los jóvenes actuales nacieron en la era digital y para ellos las palabras “correo electrónico, chat, video conferencia, Skype, navegador, descarga” representan parte de su vocabulario

habitual, es por ello que han surgido redes sociales en donde se recoge información y se publicita productos dirigidos especialmente a las nuevas generaciones.

Los especialistas aseguran que no se debe satanizar al internet, dado que la red ofrece muchos beneficios y oportunidades, los niños y adolescentes pasan más tiempo en línea, es necesario que los padres supervisen las actividades. Ante todo adviertan del alto riesgo de que por diversión o desconocimiento. Los padres deben también asegurar a sus hijos que la realidad virtual no termine por conquistar por completo al mundo real.

Entre los servicios que brinda Facebook se encuentra la posibilidad de crear páginas o grupos que respondan a determinado interés, buscar, hacer amigos, dejar mensajes, compartir información, subir fotos, participar en foros, hacer o dejar comentarios, enlaces, videos, etc.

El portal de Youtube, fue fundado en febrero del 2005, actualmente es el motor de búsqueda Google, este sitio Web interactúa con los cibernautas y les permite subir, observar, compartir y promocionar videos, estos están disponibles en diferentes ámbitos, flexibilizando la exploración. Youtube tiene ciertas políticas de seguridad con relación al copyright de los videos. La ventaja más representativa es que nos permite, fácilmente y sin costo publicitarnos ante el mundo, independientemente de la actividad que queramos desarrollar.


MySpace es un sitio web de interacción social formado por perfiles personales de usuarios que incluyen redes de amigos, grupos, blogs, fotos, videos y música, además de una red interna de mensajería que permite comunicarse a unos usuarios con otros y buscador interno. MySpace comenzó a expandirse, extenderse y ganar popularidad, además de usuarios lentamente, hasta llegar al punto de convertirse en algo fuera de lo común y en una revolución social.

Los productos y/o servicios más conocidos que forman parte de este fenómeno social y económico son:

- **Mensajería instantánea:** MSN Messenger y yahoo Messenger.
- **Grupos:** Yahoo grupos, myspace.com, Hi5.com y Ringo.com
- **CMC:** sistema de gerenciamiento de aprendizaje: Moodle, Atutor, Dokeos, etc.
- **Micro blogs:** Algo a medio camino entre el mundo “blog” y los programas de mensajería instantánea: Twitter.com
- **Fotografías:** álbum público de fotos digitales; Flickr, Snapfish, etc.
- **Redes profesionales;** neurona.com
- **Mapas:** google mapas

- **Rss:** servicios de suscripción a información actualizada.
1. Forme grupos de 3 personas y dialogue sobre la lectura.(elija un presidente y un secretario)
 2. Responda la siguiente pregunta.
 - a) Que piensa de que somos profesores del siglo XX, que estamos educando a estudiantes del siglo XXI, con metodologías del siglo XIX.
 - b) ¿Cree que es necesario la incorporación de nuevas estrategias en las instituciones educativas, para el desarrollo de una cultura digital?
 - c) Los actuales procesos educativos y curriculares responde a las exigencias del contexto actual.
 3. En plenaria exponga sus respuestas.
 4. Encienda el computador y practique lo aprendido.
 5. Solicite ayuda al facilitador y a sus compañeros.

4. 5.2 descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso.

<p>SIGSIG</p> <p>CEL.: 0999081887</p>	
---------------------------------------	---

DAVID SEBASTIÁN DUMAS GALARZA

INFORMACIÓN PERSONAL:	
	<p>CEDULA DE IDENTIDAD 010531806-7</p> <p>FECHA DE NACIMIENTO 04 DE ENERO DE 1989</p> <p>LUGAR DE NACIMIENTO SÍGSIG</p> <p>ESTADO CIVIL SOLTERO</p> <p>CIUDAD SÍGSIG</p> <p>DIRECCIÓN AV. KENNEDY Y RODIL, BARRIO EL PEDERNAL</p> <p>TELÉFONO 226-7552 / 088149658</p> <p>E-MAIL dumas-89@hotmail.com</p>
<p>Analizar u ofrecer soluciones adecuadas a los problemas en diversas áreas de organización, como son las de: 1) Planificar, dirigir, supervisar, analizar, diseñar e implementar sistemas de computación,</p> <p>2) Analizar la organización arquitectura de los equipos de cómputo.</p>	
EDUCACIÓN:	
	<p>Estudios Primarios: Esc. Domingo Savio</p> <p>Estudios Secundarios: Colegio Técnico Sigsig</p> <p>Universitarios: Universidad Alfredo Pérez Gerrero Ext. o Gualaceo</p>
<p>Conocimientos: Sistemas operativos como Windows Seven, XP, Vista y Linux y programas como Office 97,2000,2003,2007,2010 y OpenOffice.</p> <p>Conocimientos en lenguajes de programación: C++, Java, Visual Basic, Visual net 2008, en base de datos Access , Oracle y Conceptos básicos de MySQL</p>	
CURSOS REALIZADOS:	
	<p>Curso: Aula Tecnológica Comunitaria - ATC, dictado por David Dumas Galarza;</p>

	<p>duración 60 horas; Esc. 16 de abril; desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2012.</p> <p>Linux bajo distro de ubuntu, Asistente, duracion 30 horas, Universidad Alfredo Perez Gerrero ExT. Gualaceo.</p>
ACREDITACIONES:	
	<p>“Ciencias Tecnológicas e Innovación”, 2004, otorgado por el Acobteca.</p> <p>“Ciencias Tecnológicas e Innovación”, 2005, otorgado por el Acobteca.</p>
Experiencia laboral :	<p>MINISTERIO DE EDUCACIÓN</p> <p>CARGO: Profesor</p> <p>FUNCIONES: Profesor de curso de capacitacion a adultos y encargado del mantenimiento de los equipos de computo de la institucion</p> <p>JEFE INMEDIATO: Ing. Daysi Arcos</p> <p>TELEFONO: 090988838</p> <p>07 de febrero del 2011 – En labor.</p> <p>UNIDAD EDUCATIVA MARÍA MAZZARELLO</p> <p>CARGO: Profesor en forma esporádica</p> <p>FUNCIONES: Profesor de primero a tercer año de bachillerato y de mantenimiento de los equipos de computo</p> <p>JEFE INMEDIATO: Sor. Lida Solís</p> <p>TELEFONO: 2266-121 / 2266-012</p> <p>8 de marzo al 20 de abril del 2011</p> <p>SERVEL</p> <p>CARGO: Soporte informatico, Adminitrador de red y Cajero</p> <p>FUNCIONES: Soporte e instalación de aplicaciones bajo ambiente Windows llevado a cabo desde el formateo del equipo en caso de requerirse, hasta la instalción del sistema operativo, instalación de nuevos perifericos tarjetas de red,</p>

	<p>tarjetas de video, discos duros,etc), así como soporte en cada una de las herramientas y/o aplicaciones ofrecidas por la compañía para las funciones de labores.</p> <p>JEFE INMEDIATO: Ing. Holger Velez</p> <p>TELEFONO: 099407780</p>
Referencias	
	<p>Sr. Leonardo Quilambaqui</p> <p>Empresa Eléctica</p> <p>Teléfono 2266-294</p> <p>Sra. Galdys Galarza</p> <p>Profesora</p> <p>Colegio Técnico Sígsig</p> <p>Teléfono 086913639</p> <p>kike Eletronic</p> <p>Telefono 08482577 / 2267-245</p> <p>Ing. Alvaro Ramos</p> <p>Gerente Propietario</p> <p>Tulinet</p> <p>Teléfono 080430194</p> <p>Holger Velez,Ingeniero en Sistemas</p> <p>Gerente Propietario</p> <p>Servel</p> <p>Teléfono 094077780</p> <p style="text-align: right;">_____</p> <p style="text-align: right;">DAVID SEBASTIAN DUMAS GALARZA</p> <p style="text-align: right;">C.I.: 010531806-7</p>

4.5.3 Metodología.

La metodología es una guía que se sigue a fin realizar las acciones, se trata de la guía que nos va indicando qué hacer y cómo actuar cuando. La metodología no es igual a las técnicas; las técnicas son parte de una metodología, y se define como aquellos procedimientos que se utilizan para llevar a cabo la metodología.

El curso de Nuevas Tecnologías Aplicadas a la educación TIC, se desarrollará metodológicamente siguiendo la secuencia ERCA. (Experiencia – Reflexión – Conceptualización – Acción) Estas ideas de Kolb y Kolb (2005)

1. MOTIVACIÓN

En cada sesión el facilitador motivara a los participantes en el curso, teniendo en cuenta que la motivación constituye una de las grandes claves en la conducta humana, lo que se pretende es que los participantes sean activos puedan aprender haciendo contribuyendo al logro de los objetivos personales de cada participantes. (Bandura)

2. PROCESO

Cada sesión se iniciará con las experiencias de los participantes, experiencias que servirán de conexión para encajar con la nueva información e ir organizando y construyendo y reconstruyendo activamente. Con técnicas como lluvia de ideas, observación, etc. para pensar, comparar e inferir conceptos con la información nueva y cimentar estos conocimientos experimentales, rutinarios en conocimientos científicos y tecnológicos y aplicarlos en la vida práctica del docente.

3. MATERIAL

Se entregará a los docentes participantes un texto, CD y DVD como material de apoyo los mismos que permitirán a los docentes revisen en casa alguna duda e inquietud. Inclusive reforzar sus conocimientos adquiridos.

Utilizaremos el software base autorizado; la instalación y configuración debe permitir el acceso al sistema operativo con el cual se va a trabajar.

Los equipos deben contar con una configuración que permita arrancar varios sistemas operativos, tanto de software libre como de software propietario (disposición ministerial)

En caso de que los docentes participantes posean un computador para las actividades no se le prohibirá que lleve a la formación.

ACTIVIDADES

Rol de los docentes participantes

Existen actividades diseñadas a desarrollarse individualmente para garantizar Estilo de aprendizaje intrapersonal, propuesto por Howard Gardner, y también existen actividades diseñadas para trabajar en equipo o actividades grupales que apoya el aprendizaje interpersonal. Se puede aplicar también el aprendizaje social propuesto por Albert Bandura, donde entra en juego opiniones, reflexiones, discusiones, verificaciones, etc.

En cada sesión se considera o se aplicará actividades prácticas con el computador, tarea que los participantes deben realizar de forma personal.

ROL DEL FACILITADOR

El rol de facilitador es decisivo, activo e importante ya que él hace de mediador, guía de conocimientos, para que los participantes realicen trabajos personales, grupales para que comprendan, asimilen y construyan aprendizajes nuevos y significativos. El facilitador debe prestar mucha atención en todo momento de la ejecución de actividades y tareas para guiarlos y obtener resultados excelentes.

- El facilitador realizará la planificación considerando el tiempo; (motivación, desarrollo de cada actividad, refrigerio, almuerzo, etc.)
- Verificar que todos los recursos y medios a utilizar estén disponibles y en buen estado.
- Revisar las tareas que se envía a los participantes a realizar en casa.

- Prestar atención a la ejecución de tareas individuales y grupales. en caso de solicitar ayuda dar la debida atención.
- Dar instrucciones claras para que los participantes puedan desarrollar las actividades con eficacia y eficiencia.
- motivar a los participantes revisen y practique las actividades y ejercicios desarrollados.
- Incentivar a la participación activa, el apoyo mutuo evitando el individualismo.
- motivar al aprendizaje.
- Demostrar la capacidad, competencia y dominio de conocimientos.
- Demostrar disciplina y habilidad para manejo de grupos de adultos.

4. OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO

El facilitador evitará perder tiempo, controlará estrictamente el tiempo en las diferentes actividades, es decir en su planificación distribuirá bien el tiempo para cumplir a cabalidad las actividades.

4.5.4 Evaluación.

La evaluación está considerada en un proceso de dos fases.

PROCESO

Durante el desarrollo de la capacitación los participantes serán evaluados en diferentes aspectos utilizando para ellos indicadores específicos de evaluación.

PUNTUALIDAD

Durante las secciones programadas se tomará en cuenta la asistencia y puntualidad. Los participantes que se encuentren en el aula 10 minutos antes de la capacitación se les motivarán con un punto por la puntualidad y responsabilidad. Mientras que los participantes que lleguen más tarde no obtendrán este punto, se llevará un registro estricto de entrada y salida de los participantes.

PARTICIPACIÓN (10%)

Durante el desarrollo de la capacitación, en las sesiones los participantes tendrán que desarrollar actividades individuales, en parejas, grupales y en plenaria, se tendrá en cuenta aquellos docentes que participen e interactúen activamente realizando interrogantes, aportaciones, vinculadas con las actividades planteadas, lecturas, aportaciones, ellos y ellas obtendrán un alto porcentaje de participación.

CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES EN EL LABORATORIO (20%)

Durante el desarrollo de la capacitación el facilitador monitoreará el cumplimiento de las actividades asignadas en el laboratorio, y brindar a cada participante ayuda de manera eficaz cuando los participantes requieran de esta manera evitar se quede con vacíos.

CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES FUERA DEL AULA O LABORATORIO (10%)

Es responsabilidad del facilitador llevar un registro para asignar la calificación a las actividades enviadas a casa para dar un seguimiento estricto del cumplimiento e incumplimiento. En caso de incumplimiento se motivara a que se cumpla las actividades que sirven de retroalimentación al participante.

FINALIZACIÓN DEL CURSO

Al finalizar el curso se aplicará una evaluación sumativa, a través de una prueba de conocimientos, cuya puntuación será del 60% del valor total de la nota sobre 10.

ASISTENCIA

Los docentes participantes que aprobaran el curso serán aquellos que han asistido puntual y normalmente a la capacitación, los que hayan faltado sin justificación válida, no podrán aprobar. Es decir para aprobar el curso deberán haber asistido al 90% de la capacitación salvo el caso que haya habido calamidad doméstica.

VALORACIÓN AL FACILITADOR Es importante también evaluar los conocimientos y habilidades que posee el facilitador con el objetivo de dar sugerencias, recomendaciones o a su vez felicitar por el trabajo.

¿Qué sugerencias tiene usted para mejorar el programa de capacitación?

Indique el número de sesiones más relevantes o sobresalientes de dicho programa de capacitación, y explique ¿por qué?

Indique las sesiones que fueron menos relevantes y por lo tanto se perdió tiempo e inversión.

Señale los aspectos adicionales que le gustaría haber incluido en este programa de formación

En qué temas le hubiese gustado utilizar más tiempo para profundizar los contenidos y la práctica.

¿Qué aspectos adicionales o anexos le hubiese gustado incluir en el programa?

Según su criterio compañero docente evaluar cada uno de los aspectos del programa de capacitación según la escala

	Excelente	Muy bien	Bien	Satisfactorio	No satisfactorio
Ambiente e infraestructura	5	4	3	2	1
Recursos didácticos	5	4	3	2	1
Conocimientos del facilitador	5	4	3	2	1
Asistencia y puntualidad	5	4	3	2	1
Metodología	5	4	3	2	1
Apoyo administrativo	5	4	3	2	1
Actividades complementarias	5	4	3	2	1

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60horas, se llevara a cabo los días sábados, jornada completa es decir de 8:00am hasta las 16H00. Debido a que los temas deben quedar bien explicados, entendidos y puestos en práctica.

6.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

tiempo ACTIVIDADES Semanas	Meses	2013																2014															
		Agosto				Septiembre				Octubre				Novbre.				Dicbre.				Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Formulación del proyecto.	■																															
2	Lectura y revisión de material para la elaboración del proyecto.		■	■	■	■																											
3	Preparación del material para la investigación de campo encuestas, entrevistas, cámara, videos, etc.					■	■																										
4	Aplicación de los instrumentos de investigación y recolección de información a través de diferentes instrumentos.							■	■																								
5	Organización de la información como fundamento para la elaboración del informe de investigación.									■	■																						
6	Capacitación de docentes para poner en marcha la adopción de un nuevo proyecto.											■																					
7	Descripción, análisis, interpretación de los resultados de la investigación.												■	■	■	■	■																
8	Elaboración de la propuesta de mejoramiento																■	■															
9	Elaboración y estructuración del primer borrador de la tesis.																	■	■	■	■	■	■	■	■								
10	Corrección del informe.																									■	■	■					
11	Presentación del trabajo final.																																
12	Inicio del curso de formación																										■	■	■	■			

4.8 Costo del curso

Para determinar el costo del curso se tomara en cuenta lo siguiente

PRESUPUESTO

CANT.	RUBRO	UNIDAD DE MEDIDA	V/ UNITARIO	V/ TOTAL
24	Horas de un profesional para capacitación	Hora	\$ 15.00	900.00
24	Alquiler de infocus	Hora	10.00	200.00
2.000	Reproducciones de (copias)	Unidad	0.03	60.00
500	Hojas de papel bond	Unidad	0.01	5.00
2	Flash memorias	unidad	18.00	50.00
132	Refrigerio	Unidad	1.00	150.00
	SUBTOTAL			1,365.00
	IMPREVISTOS (10%)			100.00
	TOTAL:			\$ 1,465.00

4.9 Certificación

Para la certificación se coordinara con la rectora de la UEMM y con la responsable del proyecto, maestrante de la UTP, para entregar certificados de participación en curso de introducción a las tecnología de la información y comunicación; para entregar se tendrá en cuenta aspectos como asistencia, puntualidad, cumplimiento de tareas y entrega puntual, finalmente prueba o examen final.

4.10 Bibliografía

Aguiar Pérez, María Victoria y Farry, Cuevas, Josefa Isabel, Brito, (2002) Santana julio Cultura y Educación en la Sociedad de la Información y Cultura Mediática.

Recuperado en

http://books.google.com.ec/books?id=WE_mV4rSJ8C&pg=PA85&dq=la+cultura+digital+y+la+educacion&hl=es419&sa=X&ei=nsNIUt2IBZOA9gTjzoHYDw&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=la%20cultura%20digital%20y%20la%20educacion&f=false

Ascázubi, Javier, 2000, Computación Total, Tercera Edición. Fundación de Comunicación Educativa para el Desarrollo de la Comunidad (FUNCEDEC)

Aguaded, J y Cabero, J, (2002) Educar en Red. Internet como Recurso para Educación. En Correa, R: Búsqueda de Información en Internet. (p. 83-100)

Ander-Egg, E. (1999). Diccionario de Pedagogía. Edición Ampliada. Argentina, Editorial Magisterio del Río de la Plata.

Ariza, J. & Cebrián de la Serna, M. (2000). Nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la Educación. Málaga: Ediciones Aljibe.

Belloch, C. (2000) Recursos Tecnológicos en Educación y Logopedia. [En línea] Disponible en: <http://www.uv.es/~bellochc> (2004, 02 de Agosto)

Cabero, J. (Editor); Bartolomé, A.; Cebrián, M.; Duarte, A.; Martínez, F. y Salinas, J. (1999). Tecnología Educativa. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

Cabero, J. (2004). El diseño de vídeos didácticos. En Salinas, J.; Aguaded, J. & Cabero, J. (2004). Tecnologías para la educación. Diseño, producción y evaluación de medios para la formación docente. (p. 141-155). Madrid: Alianza Editorial.

Coordinación AcAd (2005). Fundamentación del Modelo Educativo AcAd de la Universidad Metropolitana. Caracas.

González. J.; Gutiérrez, F. & Rueda, J. (1998). Programación Curricular y Unidades didácticas. Madrid: Editorial Escuela española. S.A.

La Biblia de la Computación e Internet, Edición 2009 Madrid – España

Ministerio de Educación del Ecuador, (2012) Didáctica de las Ciencias Naturales. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal. Segunda Edición.

Rodas, Álvarez Luis, (2011) Cultura Digital, Revista de Pastoral Juvenil Universitaria, Utopía, núm. 70 p. 6 -18 Cuenca – Ecuador

Rodas, Álvarez Luis, (2009) Cyber Espacio, La Última Frontera. Núm. 60 p. 10 -19

Saltos, Laura, Carrera, Franz, Sánchez, Jorge (2007) Los niños y los medios de comunicación. Boletín Salesiano Caminando con la Juventud: 15-15

Sánchez Francisco, Espinosa María, (2008) Nuevas Tecnologías y Educación. PEARSON EDUCACION, S.A, Madrid.

Tercer Encuentro Latinoamericano de Infancia Misionera (Quito 1998) Dinámicas para Animaciones Misioneras. Editorial Don Bosco.

Andrade, Xavier. (2002) Técnicas y Procesos Grupales. Edic. Ecuafuturo, – Quito - Ecuador. 1era. Edición Ediciones “Ecuador del Futuro”. Pp.54.

Valverde, J. Herramientas de Comunicación Sincrónica y Asincrónica (p. 57-81). Málaga: Ediciones Aljibe.

Mensaje al participante

Compañeros-ras docentes del bachillerato de la UEMM, con este programa de formación pedagógica, queremos adquirir y profundizar conocimientos para brindar una educación de calidad y calidez a los educandos de esta institución.

Sensatos de que el sistema educativo exige la formación docente invito a no declinar nuestro ser de educadores, este es el inicio del proceso de formación que no debe concluir, es apenas la puerta al ingreso al campo de la formación continua, una formación para quienes sabemos que siempre se puede “aprender a aprender”, la construcción del ser humano no termina nunca, más bien nos invita a buscar el camino de la excelencia.

Este programa de capacitación permitirá obtener un amplio y alto conocimiento de cómo acompañar en el proceso educativo donde el estudiante sea protagonista de su aprendizaje aplicando técnicas y conocimientos que facilitan este proceso, además ayudará a comprender el fin de la educación y mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje a través del desempeño eficaz y eficiente.

“Yo no enseño a mis alumnos, solo les proporciono las condiciones en las que puedan aprender.” Albert Einstein.

CONCLUSIONES

En base a los referentes teóricos, análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada sobre diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad educativa María Mazzarello, se concluye que:

- Se analizó las necesidades de formación que tienen los docentes del bachillerato de la UEMM, existe necesidades de capacitación como: Pedagogía Educativa, diseño, seguimiento y evaluación y otras temáticas pero sobre todo con un porcentaje alto en la temática “capacitación en las Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación”, datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de este centro.
- El diagnóstico situacional permite constatar la falta de un proceso de capacitación, actualización y por ende la carencia conocimientos actuales sobre las Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación para el buen desempeño de los docentes del bachillerato en la UEMM.
- La falta de gestión y liderazgo por parte de las autoridades para solicitar a los diferentes organismos cursos de capacitación dirigida a los docentes de la UEMM y falta de gestión para continuar con el bachillerato en Contabilidad, etc.
- En la Unidad educativa María Mazzarello, existen algunas debilidades del personal docente entre ellas falta de capacitación y acceso a cursos por diferentes obstáculos, por lo que se diseñó un proyecto de capacitación encaminado a proporcionar ayuda para superar las debilidades evidenciadas y por ende mejorar la función docente con prácticas creativas e innovadoras, utilizando correctamente las herramientas que nos ofrece la WEB 2.0, a fin de que alcancemos la participación activa de los estudiantes y desarrollemos procesos intelectuales que permitan establecer relaciones apropiadas de ideas, en función de la solución de problemas y la toma de decisiones, con originalidad, creatividad y capacidad crítica y reflexiva. El país al contar con profesionales competentes en la educación logrará elevar la calidad de educación, en la actualidad esto un reto ya que Ecuador está comprometido con la política educativa de revalorizar la profesión docente, ya que el rol del docente se plasma en su desempeño

RECOMENDACIONES

Una vez concluido el trabajo y como resultado de las conclusiones a que he llegado, me permito plantear las siguientes recomendaciones:

- A los directivos de la Unidad Educativa María Mazzarello: ejercer un liderazgo compartido y flexible y además realicen la debida gestión para que todos los docentes accedan a los cursos de formación que oferta el gobierno y la institución y estos a su vez se capaciten no solo en áreas específicas, sino además en temas que fortalezcan su calidad humana debido a la gran responsabilidad que tiene el docente de formar a la niñez y juventud.
- A las autoridades del centro; establecer cursos de capacitación no solo a nivel del bachillerato, sino a nivel de personal docente, personal administrativo, etc. para desarrollar, actualizar y enriquecer conocimientos sobre las TIC y otras temáticas que contribuyan de manera significativa en el proceso enseñanza – aprendizaje para maximizar esfuerzos y alcanzar metas como es brindar una educación calidad.
- Empezar acciones concretas a nivel institucional, donde se fortalezca y se promueva la calidad docente, cuyo perfil respondan a los estándares de calidad que exige el ministerio de educación.
- A los docentes de la unidad educativa María Mazzarello que participen en el curso propuesto en la temática “Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación con el propósito de aprender a utilizar correctamente los medios, recursos y herramientas que nos ofrece la W 2.0. para mejorar la práctica educativa.
- Y por último a la universidad Particular Técnica de Loja, implementar proyectos de investigación científica con todas las carreras sobre todo en el campo educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, Xavier y Barba, Teresa, (2008) Manual de Funciones y Procedimientos, Sociedad de Madres Salesianas Ecuador, Quito – Ecuador. Editorial Don. Bosco. Pp. 15, 23, 53 - 54,77.

Andrade, Xavier. (2002) Habilidades y Destrezas para el Desarrollo de Competencias, Edic. Ecuafuturo, Quito - Ecuador 2da. Edición, Edicines “Ecuador del Futuro” Pp.7, 17,23.

Aráibar José Manuel, Domínguez Rosa, Lamata, Rafael (2003) La Construcción de Procesos Formativos en Educación No Formal.Madrid – España Pp. 33.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=oFBJP5FnXU0C&printsec=frontcover&dq=IMBERN%C3%93N+Francisco,+La+formaci%C3%B3n+Profesional+y+el+Desarrollo+Profesional+del+Profesora+do.&hl=es&sa=X&ei=IfE8UfiHLJCo9gTh6oCgDg&ved=0CDEQ6AEwAA>

Adaptado de Pérez Campanero, (2000) M.P. “Cómo Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa”. Ed: Narcea. Madrid. Pp.: 79, 159.

Arcos, Cabrera, Carlos y Espinosa, Betty (2008) Política Pública y Reforma Educativa en el Ecuador. En Desafíos para la Educación en el Ecuador; Calidad y Equidad. Seri foro Flasco. Pp. 328.

Barba, Teresa, (2008) Sociedad de Madres Salesianas Ecuador, Fundamentación Legal y Manual de convivencia, Quito-Ecuador. 1ra. Edición, Editorial, Ecu@futuro. Pp.57-60.

Baráibar, José Manuel, (2003) Análisis de las Necesidades Formativas. Pág. 151.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=ikMaj24ZigC&pg=PA111&dq=BAR%C3%81IBAR,+Jos%C3%A9+Manuel,+An%C3%A1lisis+de+las+Necesidades+Formativas.&hl=es&sa=X&ei=QNw8UZH7GoeA9gTF1YCoDQ&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=BAR%C3%81IBAR%2C%20Jos%C3%A9%20Manuel%2C%20An%C3%A1lisis%20de%20las%20Necesidades%20Formativas.&f=false>

Batidas, Rafael. Martínez, Rodrigo (1994) Formación del Educador: La Escuela Como Escenario, Sujeto y Objeto de la Formación. III Encuentro Escuela Salesiana América. CONESA-Escuela Salesiana América- Salesianos Don Bosco. Pp. 51- 64.

Benitez, G Meneses, (2007) El Procesos Enseñanza - Aprendizaje, Pp. 12, 17.

Bohorquez, Ortiz, Héctor, (2007) Docentes Extraordinarios, Historia y Reflexiones para ser un Educador del siglo XXI. Pp. 23, 81,107.

Camargo, Marina, Calvo Gloria, Franco María C, Vergara Maribel, Lodoño Sebastián (2003-2007) La formación de profesores en Colombia: necesidades y perspectivas. 1era. Edición .Pp.5-9.

Recuperado en:

http://books.google.com.ec/books?id=ECdNEDvuUFkC&pg=PA5&dq=necesidades+formativas+d+el+docente&hl=es&sa=X&ei=Tw_fUo6DN6rmsASDooHIBw&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=necesidades%20formativas%20del%20docente&f=false

Carlos Marcelo, Denise Vaillant, desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar? NARCEA SA DE EDISIONES 2009 MADRID ESPAÑA 48- 50.

Recuperado

<http://books.google.com.ec/books?id=tjYgXPt0zv4C&printsec=frontcover&dq=Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+trabajo+%282000%29.+La+educaci%C3%B3n+permanente+en+el+siglo+XXI:+Nuevas+funciones+para+el+personal+de+educaci%C3%B3n.+1era+Ed.&hl=es&sa=X&ei=FqHyUs6ID86gkAeLwoH4DQ&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q&f=false>

Carrillo, Mariana, (2009) Gerencia y Liderazgo Educativo. Adaptación y Compilación, pág. 21, 35.

Casanova, M.A. (1992). La Evaluación, Garantía de Calidad para el centro Educativo. Zaragoza: Edelvines.

Castella, Josep Comelles, Salvador, Cross, Anna, Vila, Montserrat (2007) Entender (se) en Clase; Estrategias Discursivas y Habilidades Comunicativas. 1ra. Edición, impreso en España. 9,10 (Sander 2002) Pp. 11-12.

Recuperado en

<http://books.google.com.ec/books?id=wu663Uk4EqUC&pg=PA9&dq=caracteristicas+de+un+buen+docente&hl=es&sa=X&ei=kmqrUsbDO4jKkAfrmYCABw&ved=0CC8Q6AEwAQ#v=onepage&q=caracteristicas%20de%20un%20buen%20docente&f=false>

Constitución de la República del Ecuador 2008; Publicada en el Registro Oficial de 20 oct. Quito.

Correa, Jaramillo Carlos, (2012) Guía Didáctica, Liderazgo, Valores y Educación. Loja-Ecuador Pp.15, 18-19.

Chavarría Olarte Marcela (2004) Educación en un mundo Globalizado, Retos y Tendencias del Proceso Educativo. Primera Edición SL Editorial Trillas, S. A. de C.V Pp.15, 75, 77, 123,149.

Díaz, Alcaraz, Francisco, (2007) Modelo Para Evaluar La Práctica Docente. 1ra. Edición Wolters Kluwer España S.A 67-68

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=QGbHrSuBeXgC&pg=PA68&dq=el+perfil+del+docente+en+el+siglo+XXI&hl=es&sa=X&ei=VtuEUvSzKoahkQe3nYCwAQ&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=el%20perfil%20del%20docente%20en%20el%20siglo%20XXI&f=false>

Díaz, Barriga A. Frida. (2002.) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. MC GRAW-HILL. MÉXICO.

Díaz, Tello Inmaculada (2009) Formación a través de Internet. 1ra. Edición. Editorial UOC. Pp. 12-18.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=07jrdJF67MC&pg=PA26&dq=las+tics+en+los+procesos+formativos&hl=es&sa=X&ei=QxLjUsIMK3JsQSmr4DYAg&ved=0CDsQ6AEwAw#v=onepage&q=las%20tics%20en%20los%20procesos%20formativos&f=false>

Ecuador. Asamblea Nacional. (2011) Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Estándares de Calidad Educativa, Estándares de Desempeño Profesional Docente, Propuesta para la Discusión Ciudadana. Ministerio de Educación del Ecuador, Documento de Propuesta, Quito-Ecuador.

Fiallos, Amaluisa Cecilia (2011) Rezago Educativo: Barrera a Vencer para el Buen Vivir. Quito: Contrato Social por la Educación, (Cuadernos del Contrato Social por la Educación, Núm. 6

Franco, María, Abelil, Camargo Mariana. Calvo, gloria, La Formación de Profesores en Colombia: Necesidades y Perspectivas.

Fernández Muñoz, R. (1997). La Formación Inicial y Permanente Del Profesorado En La Era de la Información y de la Comunicación: Nuevas Demandas, Nuevos Retos. En Actas del I Congreso Internacional de Formación y Medios (Segovia: Universidad de Valladolid, E. U. de Magisterio de Segovia. pp. 130-137.

García, Ruiz, María Rosa, (2006) La formación Continua. Estudio de las Necesidades Formativas en el Ámbito Empresarial de Cantabria. Universidad de Cantabria-España. Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria, Pp. 31, - 34 ,47 – 48, 54-55, 66.

Recuperado en

<http://books.google.com.ec/books?id=sxRs46viZjAC&pg=PA31&dq=concepto+de+necesidades+de+formacion&hl=es&sa=X&ei=u652UqScFsTdsATypoHIAg&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=concepto%20de%20necesidades%20de%20formacion&f=false>

González, González María Teresa, Nieto, José Miguel, Portela Antonio (2008) Organización y Gestión de Centros Escolares Dimensiones y Procesos. Pearson Educación, S.A. Madrid Pp.152, 155, 226, 232.

Hernández, Roberto, y otros (1991), Investigación en Administración en América Latina, Metodología de la Investigación, 1era Edición, editorial McGraw-Hill, México,

Recuperado:

<Http://books.google.com.ec/books?Id=N1I2My4B7h8C&pg=PA338&dq=HERNANDEZ,+Roberto,+y+otros,+Metodolog%C3%ada+de+la+Investigaci%C3%b3n,+1era+Edici%C3%b3n+EDITORIAL+mcgrawhill,+Mexico,+1991.&hl=es&sa=X&ei=rpY8ubhiopto9qtyq4dibq&ved=0ccsq6aewaa#v=onepage&q=HERNANDEZ%2C%20Roberto%2C%20y%20otros%2C%20Metodolog%C3%ada%20de%20la%20Investigaci%C3%b3n%2C%201era%20Edici%C3%b3n%20EDITORIAL%20mcgraw-Hill%2C%20Mexico%2C%201991.&f=false>

Imbernón, Francisco, La formación Profesional y el Desarrollo Profesional del Profesorado pág. 116-117.

Lalaleo, (2011) Naranjo Marco, Estrategias, Métodos y Técnicas Activas de Aprendizaje Participativo, Vértice Estudio, Quito – Ecuador.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (2011) Información Oficial de la República del Ecuador. Gobierno Constitucional del Eco. Rafael Correa Delgado. Fiel transcripción del contenido de la Edición: (R.O. 2SP417, 31-Marzo -2011) Quito 30 de marzo del 2011

Ley Orgánica de Educación Superior, (2011) Secretaria Nacional de Planificación y desarrollo. SENPLADES 2011. Quito – Ecuador.

Marcelo Carlos (2002), Aprender a Enseñar para la Sociedad del Conocimiento, en Education Policy Analysis Archives, Vol 10, Núm. 35.

Ministerio de Educación del Ecuador “Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010, Quito – Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador “Estándares de Calidad Educativa” 2010, Quito –Ecuador. Pp. 5, 10,17-20, 6,10.

Ministerio de Educación del Ecuador “Nuevo Bachillerato Unificado” 2011, Quito –Ecuador.

Ministerio de Educación del Ecuador, Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012.

Monereo, Front, Charles, Pérez Cabaní Lluïsa, Palma, Muñoz Montserrat, Mercè Clariana y Castelló, Badia Muntada, Montserrat, (2007) Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje. 12 ediciones. México D. F

Munch, Lourdes, Galicia, Emma, Jiménez, Susana, Patiño, Félix, Pedronni, Francisco (2010.) Administración de Instituciones Educativas. Primera Edición. Editorial Trillas, S.A de C.V. Pp. 151-153.

OECD, (2001) Los Desafíos de las Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones en la Educación. Pp. 141-145

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=AMZeKM4hb4IC&pg=PA141&dq=formacion+del+docente++e+n+la+tecnologia&hl=es&sa=X&ei=wNriUqeYJuq0sQTyjoGgCg&ved=0CCKQ6AEwAA#v=onepage&q=formacion%20del%20docente%20%20en%20la%20tecnologia&f=false>

Olmedo, Gómez, María del Carmen, (2003) Organización de la Formación, de la Edición Innovación y Cualificación. De la editorial innova España, Impresión Antakira Grafic Pp.21-23, 43.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=RAPYiSPZHVC&printsec=frontcover&dq=La+organizaci%C3%B3n+y+la+formaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=HkWjUuDkLtCgkQeu9oCwBQ&ved=0CCoQ6AEwAA#v=onepage&q=La%20organizaci%C3%B3n%20y%20la%20formaci%C3%B3n&f=false>

Organización Internacional del trabajo (2000). La educación permanente en el siglo XXI: Nuevas Funciones para el Personal de Educación. 1era Edición. Pp.48-49.

Recuperado:

<http://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+trabajo+%282000%29.+>

Oroval, Planas Esteve, (2007) Escardíbul, Oriol, Villarroya Planas Ana, Afcha Chávez Sergio, el Sistema de Formación Profesional en Cataluña. Retos y Estrategias ante la Globalización. Documento de Economía industrial N°30. 37- 47.

Recuperado

http://books.google.com.ec/books?id=1xVDm3_hFIC&pg=PA37&dq=tipos+de+formacion+de++u+n+profesional+de+la+educacion&hl=es&sa=X&ei=6Ld2UuPx8utsQTZzIGgBQ&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=tipos%20de%20formacion%20de%20un%20profesional%20de%20la%20educacion&f=false

Ortiz, Jeannette, (2007), Evaluación por Proceso Educativos. PROPAD Formación Docente, Quito- Ecuador 159,167-168.

Pérez, Gómez, A, (1983) Modelos Contemporáneos de Evaluación. En J Gimeno Sacristán y A. Pérez Gómez, La enseñanza: su teoría y su práctica. Pp.426 – 449.

Proyecto Salesiano de Innovación Educativa y Curricular (PROSIEC) Insectoría Salesiana del Ecuador, Consejo Nacional de Educación Salesiana. Editorial don Bosco 1ra. Edición (2007) Quito – Ecuador. Pp. 207-209.

Proyecto Educativo de Innovación Curricular para las Instituciones Educativas de las Hijas de María (2008) (CONIE-FMA) 1ra. Edición, Editorial Don. Bosco Quito – Ecuador

Programa de Profesionalización de Profesores del nivel primario, sin título docente Quito-Ecuador 1995.

Parmerlee, David (1993) Desarrollo exitoso de las estrategias de marketing las herramientas de marketing de la American Asociaton marketing. Ediciones Granica S.A Barcelona –España Pp. 67-62.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=A1QE4yCmmEC&pg=PA69&dq=definicion+de+metas+a+corto+plazo&hl=es&sa=X&ei=rTHfUuG5C9XKsQSLilLoAg&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=definicion%20de%20metas%20a%20corto%20plazo&f=false>

Reyes Octavio (2012) P.H.D, Planeación Estratégica para alta Dirección. Copyright 2012. Estados unidos de América Pp. 81.

Recuperado en

<http://books.google.com.ec/books?idcOiRkY8C&pg=PA81&dq=metas+organizacionales&hl=es&sa=X&ei=CmNxUsXmHdCisASShoCIBA&ved=0CFoQ6AEwCQ#v=onepage&q=metas%20organizacionales&f=false>

Rodríguez Román, María, (2006) Gestión de la Formación: La Importancia de la Formación en Ámbito Empresarial Actual. Impreso en España. 25-26-28,49.

Recuperado en:

[http://books.google.com.ec/books?id= ZzRP8ixaXQC&pg=PT34&dq=necesidades+de+formacion&hl=es419&sa=X&ei=AGdHUqiCPLP_4AObh4Bo&ved=0CD8Q6AEwAw#v=onepage&q=necesidades%20de%20formacion&f=false.](http://books.google.com.ec/books?id= ZzRP8ixaXQC&pg=PT34&dq=necesidades+de+formacion&hl=es419&sa=X&ei=AGdHUqiCPLP_4AObh4Bo&ved=0CD8Q6AEwAw#v=onepage&q=necesidades%20de%20formacion&f=false)

Román Rodríguez Marta, 2006, Gestión de la Formación, La Importancia de la Formación en el Ámbito Empresarial Actual 1era. Edición, impreso en España

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id= ZzRP8ixaXQC&pg=PT35&dq=Necesidades+de+formaci%C3%B3n+reactivas&hl=es&sa=X&ei=K7CQUvDJJCekAfl1YD4Cw&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=Necesidades%20de%20formaci%C3%B3n%20reactivas&f=false>

Ruíz María Rosa (2006) La formación Continua: Estudio de las Necesidades Formativas en el Ámbito Empresarial de Cantabria. Publicación de la Universidad de Cantabria. pág. 30 -34, 47-58, 61.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=sxRs46viZjAC&pg=PA3&dq=RU%C3%8DZ.+M.+Rosa+%282006%29+La+formaci%C3%B3n+continua:+Estudio+de+las+necesidades+formativas+en+el+%C3%A1mbito+empresarial+de+Cantabria.+Publicaci%C3%B3n+de+la+Universidad+de+Cantabria.&hl=es&sa=X&ei=nPM8UZ5HKWa0QHL3IGQCA&ved=0CC4Q6AEwA>

Rendición de Cuentas 2010, La Revolución Ciudadana está en Marcha, Ministerio de Educación – Ecuador. pág. 6 -15.

Revista de Educación Ministerio de Educación y Ciencia. (2004)Temas actuales de enseñanza Servicio de Publicaciones. 52.

Rodríguez Román Marta (2006) Gestión de la formación: la importancia de la formación en el ámbito empresarial. 1era. Edición impreso en España. Pp. 25-28.

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id= ZzRP8ixaXQC&pg=PT34&dq=tipos+de+necesidades+formativas&hl=es&sa=X&ei=S97eUqTuL6ugsQSUsIDQDQ&ved=0CE8Q6AEwBw#v=onepage&q=tipos%20de%20necesidades%20formativas&f=false>

Tardif, Maurice (2004) Los Saberes del Docente y su Desarrollo Profesional, MARCEA. S.A Madrid –España. Pp. 83-85

Recuperado en:

<http://books.google.com.ec/books?id=QPGH2HxtfFEC&pg=PA182&dq=Profesionalizaci%C3%B3n+de+la+ense%C3%B1anza&hl=es&sa=X&ei=gO3iUoW0K7LFsASstoHIBw&ved=0CCsQ6AEwAA#v=onepage&q=Profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20ense%C3%B1anza&f=false>

Torres, Díaz, Juan Carlos, Guía Didáctica Educación y Sociedad. pág. 93

Trevisan, Irineu, Augusto, La familia la más Bella Comunidad de Amor. Quito – Ecuador Pp. 51-53.

Villant Denise. (2010) Desarrollo profesional: ¿Cómo se va a enseñar ? 1era. Edición . Madrid. España. Pp. 48.

Varios, (1998) Introducción a la investigación Científica, Impreso: UTPL (Loja) Pp. 22

Zabala., A. Miguel., Zabala. B. M. Ángel. (1997). Diseño y Desarrollo Curricular.2da y 3ra Edición Madrid-España Pp.336.

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

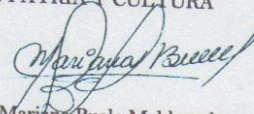
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



Autorizado.
Sor. Lida Solis
Rectora

UNIDAD EDUC. "MARÍA MAZZARELLO"
RECIBIDO

28 NOV 2012

Sor. Lida Solis N
RECTORA



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2						
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5		
2.2. Edad (en años cumplidos): _____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8				
2.4. Tipo de relación laboral:											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo	12	
2.5. Tiempo de dedicación:											
Tiempo completo			12	Medio tiempo			13	Por horas			14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
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	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otros, especifique: _____	5	Otros, 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

UNIDAD EDUCATIVA "MARÍA MAZZARELLO"

2012 - 2013

SEGUIMIENTO AL SERVICIO EDUCATIVO

FICHA DE OBSERVACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA

1. DATOS INFORMATIVOS:

Docente Observado:		
Observador :		
Grado o Curso en servicio:		
Número de Alumnos:	Hombres:	Mujeres
Área:	Asignatura:	Hora:
Tema Impartido:		
Lugar y Fecha de Observación:		

2. ACTIVIDADES INICIALES:

INDICADOR	SI	PARTE	NO
Anota los nombres de los/las alumnos/as inasistentes.			
Realiza la Motivación Inicial.			
Presenta el tema a desarrollarse en la clase.			
Enuncia el objetivo a conseguir al final de la clase.			
Solicita a los alumnos hacer una síntesis de la clase anterior.			
Entrega a los estudiantes la planificación de clase			

3. ASPECTO METODOLÓGICO:

INDICADOR	SI	PARTE	NO
Las estrategias metodológicas son acordes al objetivo planteado.			
La metodología es congruente (adecuado) con el contenido programático			
Utiliza al máximo el tiempo útil de aprendizaje			
Los contenidos y la metodología son apropiados al año de estudio y al nivel de los alumnos.			
Facilita la participación de los /las estudiantes.			
Utiliza el lenguaje acorde al nivel los /las estudiantes.			
Estimula el trabajo en grupos.			
Utiliza convenientemente el material didáctico.			

4. ASPECTO EVALUATIVO:

INDICADORES	SI	PARTE	NO
Evalúa los objetivos planteados			
Valora: Lecciones, deberes y trabajos de investigación.			
Realiza síntesis de los temas tratados.			
Se preocupa por la fijación de los conocimientos.			
Realiza actividades de recuperación pedagógica			

5. ACTITUD DEL DOCENTE

Marque con una X si observa una actitud positiva y con una raya horizontal en el caso contrario.

Estabilidad emocional	
Entusiasmo	
Espontaneidad en la clase	
Comunicación y simpatía	
Cordialidad y comprensión	
Claridad en la expresión	
Elogio y animación al alumno /a por su desempeño.	
Preocupación por las inquietudes de los /as alumnos/as.	
Control de la disciplina y el orden del desarrollo de las clases.	
Respeto al ritmo del aprendizaje de los/as alumnos/as.	
Aclaración oportuna a preguntas, inquietudes y dudas.	

UNIDAD EDUCATIVA "MARÍA MAZZARELLO"

2012 - 2013

SEGUIMIENTO AL SERVICIO EDUCATIVO

FICHA DE OBSERVACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA

1. DATOS INFORMATIVOS:

Docente Observado:		
Observador :		
Grado o Curso en servicio:		
Número de Alumnos:	Hombres:	Mujeres
Área:	Asignatura:	Hora:
Tema Impartido:		
Lugar y Fecha de Observación:		

2. ACTIVIDADES INICIALES:

INDICADOR	SI	PARTE	NO
Anota los nombres de los/las alumnos/as inasistentes.			
Realiza la Motivación Inicial.			
Presenta el tema a desarrollarse en la clase.			
Enuncia el objetivo a conseguir al final de la clase.			
Solicita a los alumnos hacer una síntesis de la clase anterior.			
Entrega a los estudiantes la planificación de clase			

3. ASPECTO METODOLÓGICO:

INDICADOR	SI	PARTE	NO
Las estrategias metodológicas son acordes al objetivo planteado.			
La metodología es congruente (adecuado) con el contenido programático			
Utiliza al máximo el tiempo útil de aprendizaje			
Los contenidos y la metodología son apropiados al año de estudio y al nivel de los alumnos.			
Facilita la participación de los /las estudiantes.			
Utiliza el lenguaje acorde al nivel los /las estudiantes.			
Estimula el trabajo en grupos.			
Utiliza convenientemente el material didáctico.			

4. ASPECTO EVALUATIVO:

INDICADORES	SI	PARTE	NO
Evalúa los objetivos planteados			
Valora: Lecciones, deberes y trabajos de investigación.			
Realiza síntesis de los temas tratados.			
Se preocupa por la fijación de los conocimientos.			
Realiza actividades de recuperación pedagógica			

5. ACTITUD DEL DOCENTE

Marque con una X si observa una actitud positiva y con una raya horizontal en el caso contrario.

Estabilidad emocional	
Entusiasmo	
Espontaneidad en la clase	
Comunicación y simpatía	
Cordialidad y comprensión	
Claridad en la expresión	
Elogio y animación al alumno /a por su desempeño.	
Preocupación por las inquietudes de los /as alumnos/as.	
Control de la disciplina y el orden del desarrollo de las clases.	
Respeto al ritmo del aprendizaje de los/as alumnos/as.	
Aclaración oportuna a preguntas, inquietudes y dudas.	

Anexo 3

