



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Tema: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato,
Estudio realizado en el Colegio María Augusta Urrutia, del
cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2013 -
2014”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Rosero Villamarín, Carmen Patricia

DIRECTOR: Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Iris Grey Esperanza Herrera Sarmiento

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, Estudio realizado en el Colegio María Augusta Urrutia, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2013 - 2014” realizado por Rosero Villamarín, Carmen Patricia; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Octubre de 2014

f)

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rosero Villamarín, Carmen Patricia, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, Estudio realizado en el Colegio María Augusta Urrutia, del cantón Quito, provincia de Pichincha, periodo lectivo 2013 - 2014”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo educacional, siendo directora del presente trabajo la magíster Herrera Sarmiento, Iris Grey Esperanza; 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

.....

Rosero Villamarín, Carmen Patricia

1712734068

Al señor mi Dios

Gracias mi Dios
por estar siempre conmigo
llenándome de gracias
y bendiciones

Gracias mi Dios,
por María Santísima,
mi guía espiritual

Gracias mi Dios
Por ser mi todo.

Dedicatoria

A mi esposo Edison Medina, mi Amor, mi complemento en la vida.

A mi pequeña hija Patricia Mayté mi continuación, la ternura y la alegría.

A mi madre Teresa Villamarín, mi ejemplo y mi fuerza para culminar las metas,

A la memoria de mi padre Luis, del Padre Jorge Villalba, S.J., de mis abuelitos Rafael y Emperatriz.

Y a todos los profesores con vocación y metas de superación, de ser más, para enseñar mejor.

,

Carmen Patricia Rosero Villamarín.

Agradecimiento

A la Magister Esperanza Herrera por su acertada dirección de tesis.

A la Magister Marianita Buelle, por su don de gente y apoyo incondicional para poder alcanzar mi meta.

A la rectora Lic. Ligia de Barahona y a los docentes del Colegio María Augusta Urrutia, motivo de este trabajo..

Al Magister Pablo Pozo, por su ayuda incondicional

A las Lic., Carlita Salto y Esthelita Oñate por su apoyo y ayuda.

Al Magíster Hernán Quiñonez por su generosidad y bondad

A la PUCE mi segundo hogar, donde me eduqué con sólidas bases profesionales en la docencia.

Y a la UTPPL donde encontré el lugar perfecto de superación para poder realizar mi perfeccionamiento docente.

Carmen Patricia Rosero Villamarín.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AL SEÑOR MI DIOS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	15
1.1. Necesidades de formación	16
1.1.1. Concepto	16
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	17
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	18
1.1.4. Necesidades formativas del docente	20
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	20
1.2. Análisis de las necesidades de formación	23
1.2.1. Análisis organizacional	23
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	31
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	33
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	38
2.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	40
1.2.2. Análisis de la persona	45
1.2.2.1. Formación profesional	47
1.2.2.1.1. Formación inicial	47
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	48
1.2.2.1.3. Formación técnica	48
1.2.2.2. Formación continua	49
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	51
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	52
1.2.2.5. Características de un buen docente	52
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	54
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	55

1.2.3. Análisis de la tarea educativa	57
1.2.3.1. La función del gestor educativo	58
1.2.3.2. La función del docente	59
1.2.3.3. La función del entorno familiar	61
1.2.3.4. La función del estudiante	62
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender	64
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	69
2.1. Contexto	70
2.2. Participantes	71
2.3. Recursos	75
2.3.1. Talento Humano	75
2.3.2. Materiales	76
2.3.3. Institucionales	76
2.3.4. Económicos	76
2.4. Diseño y Método de Investigación	76
2.4.1. Diseño de Investigación	76
2.4.2. Métodos de Investigación	77
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación	78
2.5.1. Técnicas de investigación	78
2.5.2. Instrumento de Investigación	78
2.5.3. Procedimiento	78
CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
3.1. Necesidades Formativas	81
3.2. Análisis de la formación	92
3.2.1. La persona en el contexto informativo	93
3.2.2. La organización y la formación	102
3.2.3. La tarea educativa	103
3.3. Los cursos de formación	105
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
ANEXOS	126

RESUMEN

El tema de investigación es Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, estudio realizado en el Colegio María Augusta Urrutia del Cantón Quito. La presente investigación tiene como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes que laboran en el Colegio indicado; el número de participantes fueron 15 profesores de bachillerato.

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de necesidades de formación y la entrevista.

Aunque todos ellos tienen su título pedagógico, no manejan algunas de las nuevas tecnologías de información y comunicación que pueden ser aplicadas al trabajo docente. De esta necesidad impulsamos como trabajo de esta tesis, diseñar un pequeño curso destinado a llenar este vacío en los docentes.

El colegio investigado no puede solventar cursos de capacitación para sus docentes, aunque estos tienen gran avidez por conocer nuevos recursos tecnológicos. En este contexto queremos contribuir a la formación docente de nuestros profesores con un curso que incluye algunas herramientas de software libre que pueden utilizar en el trabajo con los estudiantes y contribuir al desarrollo profesional de los maestros de dicha institución.

PALABRAS CLAVES:

Tics, Internet, Herramientas Web, Educación Virtual, Blogs, Formación profesional docente.

ABSTRACT

The research topic is diagnosis of training needs of teachers of high school study in the Colegio María Augusta Urrutia Canton Quito. This research has the overall aim to analyze the training needs of teachers working in the school indicated; the number of participants were 15 high school teachers.

For data collection the training needs questionnaire and interview was used.

Although they all have their teaching certificate, to handle some of the new information and communication technologies that can be applied to teaching. From this need and urge work of this thesis, design a short course aimed at filling this gap in teachers.

The school investigated cannot afford training for their teachers, although these have great eagerness to learn new technological resources. In this context we want to contribute to the training of our teachers teaching a course that includes some free software tools that can be used in working with students and contribute to the professional development of teachers of that institution.

KEYWORDS:

Tics, Internet, Web Tools, Virtual Education, Blogs, Teacher training professional.

INTRODUCCIÓN

La educación es la base de la cultura en ella está su fuerza e identidad, y si esta no es idónea hay que tomar nuevas alternativas para hacerla excelente y de calidad.

En la actualidad requiere de varios elementos definidos hoy por hoy como comunidad educativa, donde educadores, educandos, unidades educativas y sociedad en general aportan cada una su grano de arena para mejorar este sistema que cada vez se hace más complejo y más exigente frente a una sociedad competitiva.

Por esencia, los seres humanos necesitamos en cualquier actividad de un *embolo que nos lleve hacia adelante a través de procesos complejos e integrales que hagan la diferencia* frente a sus similares, para ello la ciencia, la tecnología y la consolidación en la aplicación de los valores morales nos hacen no solo diferentes sino competitivos.

Esta actividad se la debe ver no como un gasto sino como una necesidad, como una inversión a corto plazo, la formación continua, la capacitación profesional permanente en las distintas áreas del saber humano, y más aún si el ámbito de desarrollo profesional de estas personas tiene que ver con una de las áreas más delicadas, la educación, la formación en conocimientos de jóvenes estudiantes a todo nivel.

Pero existe un factor que es la esencia misma de cualquier sistema educativo y esta es entender que ser educador primero es vocación, deseo, mística a una formación o un gran proceso de capacitación, afirmo esto por ser parte de esta realidad en mi centro de trabajo, no se puede reemplazar la actitud del que quiere lo que hace a la persona que cumple su trabajo solo por cumplir para mantener un trabajo, porque no le queda otra alternativa y si deja de ser docente no tendrá un salario para subsistir.

Para lograr que la formación sea beneficiosa, esta debe responder a una serie de condiciones, personales, profesionales e institucionales, es decir, debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, donde se tengan en cuenta tanto el estado de formación continua del docente y el estado real actual de la organización, lo que permitirá proyectar lo que la estructura necesitará para poder entregar a las futuras generaciones, los cambios requeridos en función de búsqueda de los mejores resultados.

En este sentido, es importante reconocer el trabajo de la UTPL con este tipo de investigaciones. La referencia es amplia y podemos nombrar la tesis de Ms. Hernán Quiñones, que hace referencia del Manejo y comportamiento pedagógico de aula, con manejo de

distractores y, empoderamiento organizacional que ayuda también a una mejora en el nivel educativo y permite relacionar lo teórico con la realidad.

A nivel internacional también este tema es de actualidad, como lo presenta Martina Pérez Serrano del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid (SERRANO, s.f.), quién en 1999 ya se adelantó con cuatro tesis a mostrar que el camino de formación para el futuro docente se encuentra en la profesionalización de la enseñanza, en el entrenamiento antes y durante el ejercicio profesional, en el aprendizaje de las nuevas tecnologías de información y en la formación de personas con cualidades éticas que permitan un cambio positivo en los estudiantes.

En la página virtual “Tendencias pedagógicas” se mira cómo se ha desarrollado este factor desde la aplicación de video juegos en el aula hasta el video-juego en el aula junto a redes sociales orientadas a la educación (Tendencias Pedagógicas, 2013). El uso de la tecnología en el mejoramiento docente no tiene límites.

De igual manera, esta investigación tiene una gran importancia para el fortalecimiento de la institución educativa María Augusta Urrutia, en sentido de capacitar a sus profesores para aprovechar los recursos tecnológicos disponibles para el mejoramiento académico. Esto redundará a su vez en la preparación de los estudiantes de dicho colegio con mejores bases tecnológica para su futuro universitario o profesional. Sin duda es una forma de democratizar el uso de la tecnología a la sociedad menos favorecida a través de estas investigaciones y capacitaciones.

La formación debe identificar las falencias principales del educador frente a su entorno, sea el de los educandos, el mismo centro de educación y los sistemas y modelos educativos planteados a través de metodologías que nunca el docente conoció y que esta necesidad de trabajo le hizo enfrentar, saber reconocer que no posee técnicas para el manejo de grupos, tal vez con esfuerzo llega a dominar un determinado tema o adquiere una experticia en distintos niveles del saber humano, pero carece de la manera correcta de aplicar esos conocimientos frente a grupos, se da la circunstancia que grandes conocedores de un tema no lo pueden transmitir por ser difícil hacerlo, no poseen técnicas de enseñanza – aprendizaje.

El recurso humano debe responder a un diagnóstico de necesidades; este diagnóstico, se convierte en el mejor documento para que cada centro de educación pueda convertirlo en un proyecto educativo para todos sus integrantes a todo nivel, en procura de una mayor eficiencia y calidad de la atención para con los estudiantes, la razón de ser de una Institución.

En la actualidad las necesidades de formación han traspasado toda barrera y nivel educativo pues desde el punto de vista de formación inicial hasta el punto de vista profesional se requiere de la acción de la formación y la capacitación como elemento de desarrollo de las competencias y más aun los que manejan el apostolado de la docencia como esencia de vida dedicados a la noble tarea de la enseñanza.

El término formación se lo debe analizar desde diferentes disciplinas y teorías, cada una de éstas lo ha conceptualizado con la lógica y naturaleza de su objeto de estudio, de esta manera el psicoanálisis explica la formación desde el nivel inconsciente del individuo; la filosofía considera el nivel axiológico del sujeto; las teorías educativas realizan el análisis considerando la dimensión psicológica del individuo, los momentos y condiciones de la formación; y las teorías organizacionales relacionan las demandas del mercado laboral con la capacitación profesional.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica y la formación docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en relación directa con los contextos socioculturales impuestos por el siglo XXI

Para Leticia Tamayo S. y Laura Peñaloza S. educadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su tratado sobre “Necesidades integrales del Docente”, sostienen que si bien la educación debe ser vista como una función social, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso siempre y cuando lo posea por esencia, este compromiso no es otra cosa que la vocación, lo que permite establecer no solo una correcta relación entre docente y estudiante sino establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

Los objetivos específicos de la investigación fueron los siguientes:

1. Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
2. Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

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

Estos objetivos los vamos alcanzando a lo largo de esta tesis, mostrando a través de la investigación en la institución las necesidades de formación en los profesores, y nuestra propuesta para ayudar a superar este problema.

Es importante retomar la vocación como esencia de la docencia, luego, la capacidad, actitud, creatividad, disposición y compromiso de cada educador para que involucre más al estudiante en su desarrollo personal y de formación académica y profesional; por ello la necesidad de un programa de formación es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan esa interrelación, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un completo desarrollo escolar de cada estudiante.

Por fin, en lo personal creo en todas las formas de solidaridad, en las maneras en cómo aprovechar a través del estudio los avances tecnológicos que las Tics pueden brindar. Creo que el ser humano, en su naturaleza creadora e investigadora, en la personas que pueden soñar en el cambio social. Creo en los seres humanos que son capaces de transformar la realidad de injusticia y creo en los hombres y mujeres que hacen la diferencia con pequeñas acciones como la que proponemos en este trabajo. Por utilizar software libre, esta capacitación está al alcance de los profesores sin invertir ingentes cantidades de dinero, pero si esfuerzo y dedicación.

Este estudio va dedicado a todos los que se sientan llamados a despertar en sus estudiantes inquietudes académicas que lleven al estudiante a sentir que está en sus manos estudiar y ser más, para servir mejor.

**CAPÍTULO 1:
MARCO TEÓRICO**

1.1. Necesidades de Formación

Las necesidades de formación docente de los maestros del Colegio María Augusta Urrutia son un llamado para las autoridades pertinentes para que se preocupen de capacitar frecuentemente al cuerpo docente de la Institución.

La mayoría de los profesores son docentes y están al pie de la lucha, en especial en estos momentos de retos, de esfuerzos por alcanzar la excelencia para que la Institución a la que pertenecen califique. Por este motivo es necesario proporcionarles herramientas necesarias para que alcancen los objetivos deseados e involucrarlos con el adelanto de la ciencia y tecnología que en este momento invade al mundo.

Nuestros alumnos necesitan aprender de una manera actualizada y acorde al avance tecnológico dejando atrás la metodología tradicional que aburre y causa muchas veces rechazo a la materia. La solución planteada con el uso de la tics en el aula es una contribución de capacitación para ser empleada en todas las áreas del pensum de estudio del bachillerato con el objeto de aprovechar el potencial de los estudiantes en el manejo de las tics e instruir al docente en este tema informático que muchas veces es objeto de miedo o temor.

1.1.1. Concepto

La educación en el mundo en general ha sido variable a lo largo de la historia de la humanidad y sus diferentes circunstancias, cambios que se han ido dando progresivamente de acuerdo a la necesidad de suplir las exigencias de una sociedad cambiante y en progreso. De ahí que surge la necesidad de evaluar la calidad de docentes y para esto analizar si su formación como profesionales es lo suficientemente óptima como para ser capaces de impartir una educación de calidad que vayan al mismo ritmo de un mundo que cada día demanda a todos los profesionales, y en este caso a los docentes en particular, una mejor preparación profesional como responsables de formación de los estudiantes que son niños, jóvenes o adultos partícipes de esta sociedad.

La necesidad de formación para desempeñar de forma efectiva las tareas del educador estriba en las capacidades humanas, los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

El concepto de necesidad puede ser explicado, en distintos contextos, con diferentes significados dados según la realidad en la que se estudie tal necesidad, de forma que, dependiendo de ese contexto, su importancia puede resultar considerablemente variable

A continuación voy a referirme a tres conceptos tomados de diferentes fuentes.

Algunos autores definen la necesidad como la manera de fijar un fin (Reyes, 2014): “El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) manifiesta que es una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

La necesidad de formación permite que el docente tenga una mejor consolidación en su saber y además fortalece la relación con los demás.

Es quizá la falta de necesidad de formación la causa para no poder mejorar, para estancarse, para no crecer. Esa necesidad de formación hace al docente ser más, en el Colegio María Augusta Urrutia la mayoría de docentes son profesionales y tienen esa necesidad de superarse de mejorar su actuación profesional, esa necesidad crea la sed por aprender por querer alcanzar la excelencia.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

En el Colegio María Augusta Urrutia se debe establecer un plan de formación tomando en cuenta las competencias de cada docente.

La mayoría pide que se les capacite en cada área, pero lo que la mayoría solicita es aplicar las nuevas tecnologías en el aula, esto demanda primero la necesidad de superarse y dejar atrás una metodología tradicional por una moderna y de punta.

Existen por lo menos dos tipos de necesidades de formación, por un lado, las que necesita cualquier docente del sistema educativo, es decir una capacitación adecuada para ejercer de mejor manera la docencia, y luego, están las que necesitan los líderes tecnológicos de las Instituciones, especialmente los coordinadores de TICs, que tienen que ver con las nuevas tecnologías de información y comunicación que se pueden aplicar a la educación.

Los profesores en general, tienen el ideal de perfeccionarse en su labor educativa de buscar nuevos y mejores métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje y profundizar la evaluación, y buscan nuevos y mejores recursos educativos y capacitación tecnológica,..

En cuanto a las necesidades de formación de los líderes de TICs ellos desean aprender a administrar sistemas operativos de acceso libre como Linux para sus redes locales.

Diseño, desarrollo e implementación de entornos web dinámicos, potenciando PHP y los entornos virtuales de aprendizaje de libre acceso.

Maslow dice al respecto que la motivación y la meta-motivación de una persona se da cuando siente deseo y anhelo de superación, también puede sentir lo mismo por carencia, identificando sus puntos débiles y buscando crecer profesionalmente en el área que no domina, tal como lo interpretan Elizalde, Martí Vilar y Martínez (2006) en un artículo a propósito de las necesidades humanas.

Mindel (2009), plantea la necesidad de la formación docente integral humana y menos técnica, habla del docente actor, mimo, motivador, gesticulador, dinámico, como elemento de enlace para con una juventud que es esclava de la tecnología y que no puede recibir más de lo que ya no le llama la atención o le despierta interés.

Una descripción más amplia de las necesidades formativas las encontramos en Gumbau (2014), quien hace una relectura de la realidad para las organizaciones y otra para las personas.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación es el proceso de recolección, sistematización y análisis de información útil, suficiente, variada y pertinente, sobre el objeto de evaluación que permita guiar la toma de decisiones para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje (Santos, 2014) . De este texto de investigación, recojo las ideas que expongo a continuación:

La evaluación del desempeño de una persona significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

La evaluación docente dota de herramientas que permite recolectar información de diversas fuentes y con ello adquirir un mayor conocimiento del desarrollo profesional con el propósito de mejorar la práctica educativa.

La evaluación demuestra la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los

avances alcanzados en relación con los propósitos de la enseñanza y propósitos educativos nacionales.

Para el propósito de la evaluación, el desempeño docente se compone por dos indicadores: Desarrollo pedagógico y desarrollo profesional.

Desarrollo pedagógico: Comprende la forma en que a través de la enseñanza, el docente promueve el desarrollo de competencias en los alumnos.

Desarrollo profesional: Se refiere a los procesos mediante los cuales el profesor alcanza niveles más altos de competencia profesional y amplía la comprensión de sí mismo, de su rol, los contextos y de la carrera profesional, en otras palabras, para que el docente tenga un crecimiento profesional continuo.

Tipos de evaluación

De manera general, existen dos tipos de evaluación, la informal y la formal.

La evaluación formal: es importante en la vida institucional y requiere de datos para tener una visión integral del objeto de evaluación con el propósito de conocerlo y poder tomar decisiones.

La evaluación informal: se realiza a lo largo de la vida cotidiana donde las percepciones meramente subjetivas son suficientes para establecer la validez o calidad de algún objeto de evaluación, sin la necesidad de utilizar parámetros ni instrumentos.

Evaluación Diagnóstica: se realiza al principio de un proceso para obtener información sobre una situación actual, para realizar una intervención y comparar sus resultados posteriormente.

Evaluación Formativa: se obtienen datos durante el proceso de enseñanza para realizar las modificaciones pertinentes para mejorar el objeto de evaluación.

Evaluación Sumativa: evalúa los productos o resultados obtenidos al final de un proceso de intervención no con el fin de mejorar, sino para obtener datos de su calidad.

Evaluación global: abarca diversos componentes de un objeto de evaluación amplio.

Evaluación específica: el objeto de evaluación está delimitado a ciertos componentes focalizados de un objeto de evaluación más amplio. .

Evaluación interna: se lleva a cabo por las personas directamente vinculadas con el objeto de evaluación y ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, co-evaluación y hetero-evaluación.

Evaluación externa: la realizan evaluadores externos conocedores del objeto de evaluación.

La evaluación educativa según García, Loredo, Carranza, Figueroa Arbesú, Monroy y Reyes (2008) en el artículo Evaluación Docente expresa: “En este sentido, la evaluación se centra en la práctica educativa, entendida como el conjunto de situaciones que se enmarcan en el contexto institucional y que influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos”.

Agentes evaluadores

La evaluación puede realizarse por las personas vinculadas directamente con el objeto de evaluación (evaluación interna) o puede encargarse a evaluadores externos conocedores del objeto de evaluación (evaluación externa).

La evaluación interna se apoya por diversos medios de evaluación, aunque la evaluación externa también puede hacer uso de éstos: los evaluados se evalúan así mismos (autoevaluación, un docente evalúa su propio desempeño), entre compañeros que desarrollan actividades semejantes (co-evaluación, un docente evalúa el desempeño de otro docente) o por personas que desarrollan otras actividades pero también están vinculadas con el objeto de evaluación (hetero-evaluación, alumnos o autoridades evalúan el desempeño de un docente).

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Los docentes que se encuentran en función de sus actividades, cada momento sienten la necesidad de ser más, de crecer como profesionales en su ramo. Estas necesidades se afianzan en la medida que el profesional ejerce su cátedra con vocación. De lo contrario, esa necesidad se vuelve rutina, poniendo en manifiesto en sus actividades profesionales el desgano y el desinterés en prepararse.

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

Modelo de Rosett

El modelo de Rosset gira en torno al análisis de necesidades de formación.

- **Elementos fundamentales:**

Precisa todos los elementos que conforman el análisis dando a cada uno su debida importancia.

- **Situaciones desencadenantes.**

Cuáles son los verdaderos y puntuales elementos que son parte de este análisis.

- **Tipo de información buscada.**

Hay que puntualizar y no generalizar las necesidades de cada sector y nivel académico, dando importancia a todas pero puntualizando cada sector.

- **Óptimos.**

Real y puntual los necesarios y los que van a servir para el efecto.

- **Reales.**

Poner los pies sobre la tierra, no presentar por presentar ni por cantidades sino por calidad y puntuales.

- **Sentimientos.**

Elementos que impliquen el verdadero sentir de los elementos de formación y capacitación.

- **Causas.**

Cuáles son los desencadenantes o antecedentes para esta actividad.

- **Soluciones.**

Elementos puntuales que ayudan a solventar el problema técnico.

- **Fuentes de información.**

Los lugares precisos o los elementos de donde se toman la información o datos, permite entender que el problema en sí requiere de un tratamiento anterior para corregirlos antes de que estos se repitan.

Modelo de Kaufman

Considera como elementos: Los ejecutores, a los receptores y a la sociedad, y puntualiza a todos los universos que participan como ejes de la planificación.

- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
- Entradas
- Procesos
- Salidas
- Resultados finales
- Priorización de necesidades

En este modelo se concreta las ideas generales en base a un lenguaje conciso, concreto, no redundante, llegando a la esencia misma de la problemática, optimizando el tiempo para conseguir los resultados deseados.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

Este modelo considera importante utilizar elementos de la planificación para ubicar necesidades de formación con precisión evitando pérdidas de tiempo o equivocaciones al escoger alternativas que no entran en realidad dentro de lo que el autor plantea.

- Tomar decisiones de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
- Determinar las condiciones existentes.
- Determinar las condiciones que se requieren.
- Conciliar discrepancias de los participantes.
- Asignar prioridades entre discrepancias.

- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Este modelo se basa en el diagnóstico para entender el problema, plantea la asignación de actividades de manera ordenada para detectar los posibles problemas a través de proyecciones de lo que podría suceder, basado en experiencias anteriores.

Modelo de Cox: Elementos

Para Cox, el factor importante para la resolución del problema es el quién como persona, encuentra la problemática y la solución, para ello considera los siguientes factores:

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

Este modelo se basa en que la esencia de la solución no es un diagnóstico del problema sino de la evidencia existente de los propios miembros del equipo.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y

Thayer (1961, pp. 25-26) se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los objetivos, recursos y asignación de tales recursos de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.

Más recientemente, Goldstein, referido por Gumbau (2014), reconceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación *de las metas* de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la *determinación del clima de formación* en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

La educación debe ser analizada en un contexto y desde esa óptica es un proceso que se inicia en el hogar, es fundamental el ambiente que se viva en familia sea de armonía, de buenos ejemplos y de ausencia de violencia intrafamiliar que pueden afectar negativamente en la vida, conducta y comportamiento del futuro ciudadano y eso no puede dejar de ser considerado en todos los ciclos educativos incluso en la educación superior (Mora, Evaluación docente, 2009).

la educación libera al ser humano es el medio más idóneo para que realmente sea o se pueda sentir libre, es decir no existe quien no admita la importancia de la educación en la vida de las personas y por ende de las sociedades, que ha hecho que tradicionalmente se sostenga.

La educación debe ser liberal basada especialmente en aptitudes, vocación, habilidades o destrezas humanas, floreciendo la tesis del laicismo y con ello lo reflexivo e imaginativo

teniendo como soporte la libertad de enseñanza y aprendizaje, el reto de educar se centra en buscar el interés del educando.

Pero para que la educación permita igualdad de oportunidades a las personas, debe partirse de la premisa que debe haber igualdad en el derecho de acceso a educarse en todos sus niveles: básico, medio y superior, lo cual implica que no pueden existir situaciones de orden social, económico, de género, políticas, religiosas, que bloqueen el indicado derecho, en consecuencia deviene esencial colocar en igualdad de posibilidades a todos los habitantes de un país, eliminando diferencias entre ricos y pobres, diferencias étnicas o raciales, lo cual vuelve también real y efectiva la equidad de género.

La educación es la "conciencia de la sociedad", es la preparación y dotación de recursos humanos, las que terminan por influir en la forja de esa conciencia social.

La Situación de la Educación en el Ecuador

El Ecuador tiene como principio fundamental una educación de carácter laica y gratuita por excepción garantiza la educación particular; lo cual es adecuado dado el sistema político y económico vigente. Es preciso dejar en claro, que como sucede en todos los países del mundo, hay un organismo que es el Ministerio de Educación, que se encarga de todo lo que tiene relación con la educación pre-escolar, escolar y secundaria, incluyendo en la secundaria, los ciclos básicos y diversificado e inclusive la llamada educación técnica de post bachillerato, que comprende cursos normalmente de dos años de especialización práctica posteriores a la obtención del título de Bachiller.

Proyección de la educación en el Ecuador.

El principal factor para la aplicación del nuevo currículo es la participación del maestro, es importante e impostergable iniciar inmediatamente con una reforma afín en la formación y capacitación de profesores, destinado a la calidad.

La reforma curricular se proyecta hacia lo siguiente:

- 1.- Continuar los procesos de alfabetización.
- 2.- Ofrecer una educación básica de calidad para todos los habitantes del mundo con una escolaridad mínima de diez años.
- 3.- Preparar el nuevo ciudadano para la democracia, el trabajo y la solidaridad con una sólida base ética.

4.- Cumplir con un currículo ágil y flexible, con énfasis en el fortalecimiento de la calidad, mediante una mejor enseñanza en ciencias básicas y en valores, pero sin descuidar el conocimiento básico de mecanismos modernos de comunicación e información.

Asimismo el contenido de conocimientos debe fundamentarse en la realidad propia del entorno del proceso educativo, desde la comunidad local, provincial, regional y el país, pero con énfasis en la universalidad de los valores fundamentales del hombre y de sus grandes objetivos comunes: la paz, el derecho, la solidaridad, la libertad, la moral, la justicia, la preservación del medio ambiente y el respeto y desarrollo de la diversidad cultural.

5.- Se proyecte hacia el desarrollo de la educación superior en sus diversas formas y especialidades, mejorando varios aspectos tales como:

-Gobierno estudiantil.

- Autonomía universitaria.

- Docencia libre.

- Libertad de cátedra.

_ Concursos con jurados con participación estudiantil.

_ Investigación como función de la universidad.

6.- Para ello se hace necesario reestructurar el Ministerio de Educación, elaborando cuidadosamente el mapa escolar de manera que, en la medida de lo posible, los alumnos, en particular las niñas, no tengan que recorrer distancias excesivas.

- Crear escuelas reservadas a las niñas o instalaciones especiales para ellas en las culturas en las que los padres no envían a sus hijas a la escuela para impedir que se relacionen con muchachos.

- Contratar a más maestras cuando el profesorado esté constituido mayoritariamente por hombres.

- Organizar programas de almuerzos escolares.

- Adaptar los horarios escolares teniendo en cuenta las tareas que los niños realizan en el hogar.

- Sostener programas no formales en los que participen los padres y organizaciones locales.

- Mejorar las infraestructuras básicas, en particular el acceso a agua no contaminada, para evitar a las niñas determinadas faenas domésticas y proporcionarles tiempo libre para instruirse.

Se debe evitar mantener:

1.- Baja escolaridad y alta deserción a nivel nacional.

2.- Deplorable situación de la educación rural frente a la educación urbana.

3.- Aunque el analfabetismo ha disminuido bastante, todavía existe analfabetismo, sobre todo funcional.

4.- Deterioro de la calidad educativa a nivel nacional, por excepción existe un mínimo de mejoramiento bastante alto en sectores de élite educativo pocas escuelas y colegios clásicos fiscales y algunos particulares (Mora, 2009).

“La educación es la única vía hacia la igualdad”

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

La docencia constituye un espacio de intervención estratégica en el currículo, con especial énfasis en sus roles de liderazgo en la comunidad educativa, para la creación de alternativas de estímulo y provocación al crecimiento permanente de los estudiantes, estrechamente vinculados con las necesidades del desarrollo regional y nacional, en las especialidades del currículo.

Su principal misión es promover la formación de personas con autonomía y capacidad de gestión, asumiendo el compromiso docente desde sus diferentes dimensiones con el perfil de egreso definido para las carreras, como el eje sustentador del área (Santos, 2010)

Se debe fortalecer el cuerpo docente, en los ámbitos de sus competencias y apoyo para la implementación y ejecución de diseños curriculares actualizados.

Metas organizacionales.

 Gestión de la docencia.

Mediano Plazo:

- Se trata de diseñar la política permanente para el perfeccionamiento de la docencia.
- Fortaleciendo los mecanismos de selección, contratación y evaluación de la docencia.
- Establecer un sistema progresivo de mayor integración de los profesores a los distintos ámbitos del quehacer académico del Centro.

Largo Plazo:

- Aplicar meta-evaluación al proceso e instrumentos con que los estudiantes han evaluado la docencia.


Estructura organizacional.

Mediano Plazo:

- Cumplir el Plan estratégico institucional, formulado en el horizonte de los próximos 6 años.
- Consolidar el Comité de Autoevaluación como un observatorio del desempeño institucional.
 - Institucionalizar el proceso de mejoramiento continuo de la estructura organizativa. (Santos, 2010)

Largo Plazo:

- Fortalecer y desarrollar el área de difusión de la gestión educativa.

 Planificar el desarrollo y adecuación de las instancias de gobierno institucional.

Política y Gestión Institucional

Mediano Plazo:

- Internalizar, fortalecer y dar continuidad al proceso de modernización y profesionalización de los mecanismos de gestión para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Crear mecanismos estables de participación de los académicos en el seguimiento y evaluación del proyecto institucional.
- Desarrollar políticas que aseguren la calidad de los cuerpos directivos, en cuanto a su calificación, experiencia y pertinencia para el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Largo Plazo

- Revisar los sistemas de evaluación de directivos y docentes, con miras a mejorar la calidad de la gestión y del servicio educacional.

Sistemas de Información

Mediano Plazo:

- Perfeccionar el programa de soporte informático que apoya los niveles de eficacia de la gestión institucional, tanto administrativa como académica.
- Implementar mecanismos estables de mejoramiento de los sistemas de comunicaciones internas.
- Consolidar un sistema de información institucional, que sirva de sustento eficiente a los procesos de evaluación institucional, y a la toma de decisiones operativas y de carácter estratégico.
- Desarrollo e incorporación de tecnología informática de punta que permita asumir los desafíos del futuro (Santos, 2010).

Evaluación institucional

Mediano plazo:

Diseñar un sistema de evaluación y autoevaluación estable que permita determinar el grado de cumplimiento de la misión y sus objetivos relevantes.

- Desarrollar mecanismos estables de aseguramiento de la calidad de los servicios educacionales.

Largo plazo:

- Ejecutar procesos de meta-evaluación a la evaluación institucional.
- Participar en sistemas externos de aseguramiento de la calidad: acreditación de programas.

Procesos Curriculares

Mediano Plazo:

- Contar con los insumos que se tenga en consideración para mejorar la eficiencia y eficacia del desempeño futuro de las carreras.
- Formular los planes de cambio o innovación en las metodologías curriculares, que emanen como necesarias de abordar, para mejorar los resultados de los estudios de seguimiento por cohorte de los alumnos.

Largo Plazo:

- Fortalecer y preservar el nivel de exigencia académica, que garantice la calidad del perfil de egreso de los alumnos.
- Actualizar los cuerpos normativos que regulan el currículo.

Progresión de los Alumnos

Mediano Plazo:

- Diseñar y actualizar periódicamente programas de apoyo académico relativos al déficit detectado en los estudiantes en el ingreso.
- Fortalecer la unidad de Asuntos Estudiantiles que absorba las tareas de apoyo personal, financiero y similar requerido por el mundo estudiantil.

Largo Plazo:

- Implementar la metodología de enseñanza aprendizaje basada en metodologías activas.

Administración financiera

Mediano Plazo:

- Aplicar el sistema financiero- contable definido que permite crear una base sólida de información fehaciente y competente, a la vez que diseñar estructuras de información a los niveles correspondientes dentro y fuera del Centro.
- Modificar la estructura de cálculo de las remuneraciones de la docencia en función de la categorización docente.
- Implementar los planes de mejora del plan de desarrollo informático.

Largo Plazo.

- Planificar las acciones permanentes de capacitación necesarias al equipo de gestión del área en función de los cambios y nuevas oportunidades del entorno.
- Estudiar nuevas posibilidades de financiamiento de acuerdo a los proyectos que han surgido en el medio regional y nacional para el apoyo a los alumnos, como para el desarrollo de proyectos de articulación educativa.
- Implementar los mecanismos de seguimiento y autoevaluación necesarios para priorizar las actividades e inversiones a realizar en el largo plazo para un desarrollo sostenible.
- Evaluar periódicamente el resultado del modelo de gestión propuesto a fin de realizar oportunamente las modificaciones e innovaciones que se muestren necesarias.

Planificación

Mediano Plazo

- Perfeccionar los mecanismos de validación de las herramientas de planificación y levantamiento de información relevante para la determinación de las prioridades institucionales.
- Desarrollar el plan propuesto en la nueva estructura del Área para dar cumplimiento a las medidas adoptadas para el desarrollo sostenido en el tiempo (Bohon, 2014).

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos institucionales en la actividad educativa difunden la práctica de la solidaridad como contenido educativo, a través de la metodología del “aprendizaje-servicio” promoviendo la articulación con el sistema educativo de iniciativas de las organizaciones comunitarias, empresas e individuos orientadas a mejorar la calidad y la equidad educativa y, especialmente, de aquellas iniciativas sociales que tiendan a prevenir el fracaso educativo y a promover la reinserción escolar de niños y jóvenes en situaciones críticas.

Representan herramientas que apuntan a fortalecer vínculos, con la comunidad a fin de hacerlos más duraderos, sustentables y más claramente orientados a mejorar la calidad educativa y la equidad del sistema.

Los recursos institucionales están destinados a apoyar los esfuerzos de aprendizaje de jóvenes, adolescentes o niños, buscan fortalecer a los grupos poblacionales frente a la vulnerabilidad social, psicológica, cultural y económica en que viven.

Acciones institucionales:

Acciones de compensación económico-social: son becas y subsidios económicos que permiten a los adolescentes capacitarse laboralmente y permanecer o reinsertarse en el sistema educativo.

Acciones educativas propiamente dichas: son actividades que promuevan aprendizajes, con objetivos tales como: la reincorporación y/o la permanencia de los jóvenes en la escuela, el refuerzo y la adquisición de competencias básicas (talleres de apoyo escolar, acompañamiento psicopedagógico, talleres de expresión, entre otras).

Acciones de trabajo comunitario: son actividades que planteen el involucramiento, compromiso y participación del grupo en los problemas de su comunidad (Wanger, 2002).

Las estrategias: implican un compromiso de gradual crecimiento en la **autonomía de los grupos**, la autoestima, la promoción de la confianza en sí mismos y el acento puesto en las posibilidades y potencialidades.

La creación y mantenimiento de espacios:

De comunicación y reflexión inter-pares.

De apertura al “afuera” del inmediato contexto cotidiano.

De refuerzo y compensación de competencias básicas, desarrollando la “educación integral” o “la promoción integral”.

También se cuentan con otros recursos necesarios e importantes, tales como:

1. Los materiales didácticos electrónicos o digitales son aquellos cuya presentación final se realiza por medio de las tecnologías de información y comunicación. Se contemplan programas de cómputo, páginas de Internet, presentaciones en Power Point, hojas de cálculo programadas para realizar alguna actividad específica para la clase, etc. También se contemplan los materiales audiovisuales tales como videos, cintas, grabaciones y demás.

2. Los textos son aquellos que se presentan de forma escrita y su presentación es física tales como libros, revistas, carteles, folletos, etc.

3. Los materiales didácticos manipulables son materiales concretos, que en su conjunto, utilizan los docentes y alumnos para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en una actividad

diseñada, por ejemplo, hilo, globos, popotes, cronómetro, cinta métrica para desarrollar el tema de la velocidad.

4. Materiales didácticos empleados sin modificaciones: son aquellos que no sufren modificación alguna por parte del docente, entre éstos se encuentran videos, programas de cómputo, textos o libros completos, prácticas de laboratorio descritas en textos y otras fuentes, etc. También se contemplan materiales que forman parte de una obra mayor (por ejemplo el capítulo de un libro) que el docente ha compilado en una antología o colección de textos pero que no han sufrido modificación.

5. Materiales didácticos adaptados: son aquellos a los que el docente ha realizado algunos cambios en su estructura o presentación pero respetando la información o su propósito. Por ejemplo, presentaciones en power point que se le ha eliminado información o por el contrario, que se le ha enriquecido, una práctica de laboratorio que a la que se le han sustituido materiales o sustancias para cumplir con el propósito, textos cuya información se presenta resumida. También se contemplan los materiales manipulables que han sido modificados mínimamente o su propósito original es diferente, por ejemplo, el uso de popotes para proponer problemas matemáticos, rocas para hacer demostraciones en física, uso de propaganda o comerciales para analizar aspectos históricos, etc.

6. Materiales didácticos elaborados: Son elaboraciones propias de los docentes. Para tomar en cuenta en este rubro los textos escritos, deben ser redactados por el profesor tomando en cuenta diversas fuentes de información debidamente identificadas. No se considera en este rubro a textos cuya composición es en su mayoría una cita textual del documento original. Los materiales pueden ser resúmenes, escritos que contrapongan ideas, teorías o argumentos de diferente postura, también se contemplan cuadros comparativos, ensayos (Santos, 2010).

... Abrigar sin encerrar... sin separar... creando lazos de inclusión... inserción... participación... en un espacio físico y afectivo. Con la puerta siempre abierta para salir y volver a entrar... para dar y seguir recibiendo... en esta interacción que proyecta su acción en el tiempo en cuanto a labor grupal y posibilitadora también, de un crecimiento personal continuo...

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus estudiantes o colaboradores, creando actividades mancomunadas, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas (Alexander Ortiz, 2008).

El líder pedagógico dirige el proceso pedagógico más por su arrastre que por su empuje; por inspirar, más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia sus estudiantes , más que por manipular; por formar integralmente para que usen su propia iniciativa y experiencias, más que por ignorar o forzar las experiencias e iniciativas de éstos.

La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. A continuación presentamos un estudio sobre el liderazgo (Semprun-Perich, 2014):

a. El liderazgo se basa en:

El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.

El trabajo en equipos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.

El liderazgo pedagógico, como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

El Líder Educativo debe enfrentarse:

- ✚ Desafiar el proceso. Con la innovación y la realización de nuevos proyectos.
- ✚ Facultar a otros, para lograr que las personas sean independientes, que resuelvan por sí mismas, que cada colaborador sea líder de su función, que todos se involucren.
- ✚ Moldear el camino, enseñando con el ejemplo, mostrando claridad y determinación en los valores y las creencias.
- ✚ Inspirar una visión compartida, todo objetivo común requiere una visión común, clara, definida y optimista.
- ✚ Alentar el corazón, motivando, reconociendo, a quien lo merece y premiando el esfuerzo y los logros.
- ✚ Fijar objetivos accesibles. Los objetivos a corto plazo refuerzan la seguridad y la motivación del equipo. Conseguir buenos resultados fortalece la moral y la confianza.
- ✚ El líder toma la decisión y la denuncia o la promueve con el equipo. Se pueden usar los conocimientos y recopilar información del equipo o de otros que el líder crea que pueda

ayudar a resolver el problema. El papel de los colaboradores es claramente el de proporcionar información que el líder solicita, más que el generar soluciones.

- ✚ El líder presenta el problema al equipo en una reunión. Actúa como facilitador definiendo el problema que se debe resolver y los límites dentro de los cuales se debe tomar la decisión.
- ✚ El líder está dispuesto a aceptar que implementen cualquier solución que tenga el apoyo de todo el equipo.

b. Tipos de Líderes:

Líder Autócrata: utiliza la fuente del poder y hace que todas las decisiones en la organización estén centradas absolutamente en el control y la autoridad. La mejor ventaja de trabajar con un líder autócrata estricto, es que los colaboradores siempre conocen que ellos están con el líder, a saber, el líder siempre tomará responsabilidades y decisiones por ellos.

La clara desventaja de este tipo de Liderazgo es que se le niega al colaborador el crear o se limite la facultad de la creatividad.

Líder benévolo: es una modificación del líder autocrático. Este líder hace que todas las decisiones tiendan constantemente a ser desarrolladas por los colaboradores. Los colaboradores en estos estilos de liderazgos toman más interés, lo cual confirma un crecimiento y éxito en la gestión, sin embargo unos de los problemas más evidentes de este tipo de liderazgo es que los colaboradores comienzan a sugestionar el conocimiento del Líder, comienza la pérdida de autoridad y se comienzan a perder parte del respeto organizacional y jerárquico.

Líder Burocrático: este estilo de liderazgo es la aproximación más usada en las organizaciones. Son sistemas de gerencia utilizando reglas y regulaciones a bases de poder. Utilizan estos sistemas como fuentes de poder para obtener control a base del poder. Generalmente pocos líderes que hacen uso de estas técnicas tiene alguna toma de decisiones que impacten en el negocio, sin embargo la ventaja de este tipo de liderazgo es que ningún colaborador puede hacer caso omiso e irrespetar las reglas organizacionales, pues las implicaciones pueden ser detonantes de serias sanciones.

Líder Buropático: Una ramificación del liderazgo burocrático.

Líderes Inseguros. Este tipo de comportamiento incorpora además de las reglas y estatutos organizacionales, el ambiente de trabajo. Comienza con la necesidad de controlar a los

colaboradores o subalternos y se manifiesta después en una rígida adhesión a las reglas. Se genera un impulso por introducir más y más reglas, una indiferencia exagerada, una resistencia al cambio.

Líder Liberal: La fuente de poder no es usada ni percibida. Este tipo de liderazgo no funciona como personal efectivo ante sus colaboradores o investigadores. La productividad del líder es baja por la escasa interacción con el resto de la organización. Una de las ventajas del liderazgo liberal es la alta capacidad de creatividad de los seguidores. Un alto grupo de investigadores son altamente disciplinados y líderes con estilo liberal, les permiten hacer gran variedad de investigaciones para resolver problemas, dejan autonomía plena en sus seguidores.

Líder Democrático: Un líder democrático cree que el poder es derivado de la subordinación del grupo. El trabajo liderado por personas con estilos democráticos crean tareas más productivas, más cooperación, menos frustraciones, gran satisfacción, mejor desempeño. Este estilo de liderazgo es el más usado.

c. Características de los líderes:

Tradicionales

- ✚ Autoritarismo.
- ✚ Obediencia.
- ✚ El centro de atención es el líder quien es considerado un héroe.
- ✚ El líder es solitario y aislado.
- ✚ Posición jerárquica y de delegación.
- ✚ Habilidades especializadas en ciertas áreas.
- ✚ Amplio conocimiento del mercado.
- ✚ Preocupación por la organización a largo plazo.
- ✚ Énfasis en el mando y el control.
- ✚ Orientador al interior (centralizador).
- ✚ Crea consenso cuando es necesario.

✚ Conocimiento íntimo de la organización.

✚ Preocupación por los competidores.

Contemporáneo

✚ Asimilador

✚ Aprendiz

✚ Creativo

✚ Innovador.

✚ Comparte la atención y el poder con las personas.

✚ Accesible y sencillo.

✚ Conductor, Impulsor y Constructor de redes.

✚ Generalista con Experiencia en muchas áreas.

✚ Experiencia en varios mercados.

✚ Carteras de conocimientos diversos.

✚ Empoderado, entrenador y mentor.

✚ Perspectiva global.

✚ Crea alianzas y apoya la colaboración.

✚ Conocimiento íntimo del cliente.

✚ Conocimiento de los Competidores.

✚ Es audaz, inteligente.

✚ Está dispuesto a correr riesgos.

✚ Tiene autoridad moral.

✚ Aprende constantemente.

- ✚ Posee buen carácter.
- ✚ No le asusta ser un inconformista.
- ✚ Vence su desánimo y las ideas negativas.
- ✚ Es paciente y consistente.
- ✚ Lucha por la calidad.
- ✚ Prevé las necesidades a largo plazo.
- ✚ Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- ✚ Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- ✚ Hábil en la toma de decisiones.
- ✚ Arrastra y no empuja.
- ✚ Busca el desarrollo de las personas e involucra a todos en el proceso.

Los modelos de liderazgo desarrollados por Scandura T. (2003) en el artículo Titulado Nosotros Decimos El Cambio señala cinco estilos para el liderazgo:

1. Autócrata: Decisiones unilaterales.
2. Mínimo envolvente: Solicita una mínima opinión a los subordinados o colaboradores.
3. Consultor: Reúne a sus subordinados y la conclusión de su decisión es el resultado de la opinión colectiva.
4. Colaborador: Trabaja con los subordinados para resolver el problema.
5. Delegado: Mínima asesoría por parte del líder hacia sus colaboradores y plena autonomía en el trabajo entregado.

“El liderazgo es la capacidad para influir en un grupo con objeto de alcanzar metas”

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

La reforma del Bachillerato Unificado en el Ecuador

Después de publicada la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), todos los establecimientos educativos desde año 2011, comenzó con la reforma al bachillerato.

Los colegios han venido aplicando la nueva malla curricular. Se han incluido nuevas asignaturas, diferente carga horaria, y cierta libertad para elegir materias llamadas optativas, que vayan de acuerdo con el proyecto educativo institucional.

Se han articulado una serie de materias que le permitan al estudiante, dice el proyecto, desarrollar una mejor comprensión del mundo. Por ejemplo en el ámbito social están las nuevas materias de Ciencias Sociales, Desarrollo del Pensamiento Filosófico y Educación para la Ciudadanía.

Este nuevo diseño ha tenido críticas desde diversos sectores que apuntan al diseño del contenido de las asignaturas. Algunos dicen que es muy deficiente, y que tiene implícita una carga ideológica.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano parte de los articulados de la Constitución que señalan al Buen Vivir como meta a alcanzar por todos los ciudadanos. Para esto desde la educación se formulan políticas de educación que permitan alcanzar este fin.

Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales. Sin embargo un estudiante podrá optar por ser bachiller en Ciencias y/o bachiller Técnico.

Para llegar este proceso, el Ministerio de Educación parte de un estudio realizado por esta secretaría en la que se detallan los resultados del bachillerato anterior a éste, que en líneas generales dice:

Los graduados del bachillerato en el Ecuador no han desarrollado capacidades lógicas de pensamiento, capacidades para aprender de manera autónoma, capacidades de aplicación del conocimiento en la vida diaria y capacidades ciudadanas para una vida responsable en democracia.

Las expectativas con las que los jóvenes terminan su bachillerato son inmediatistas y se reducen a la elección de una carrera y/o al ingreso al mundo del trabajo pero sin mayor visión trascendente. El destino de los bachilleres es diverso, existen decisiones significativas que se las pueden calificar como cruzadas tanto respecto de la prosecución de estudios superiores como respecto de su ingreso al mundo del trabajo, según reza en la web del –Ministerio de Educación (2014) en link de la Universidad Simón Bolívar.

La misma investigación indica que el ciclo diversificado no se proyecta de manera adecuada, es decir, no cumple con las finalidades para las cuales fue planteado. La diversificación establece una cierta jerarquía entre los bachilleres. La especialidad de físico-matemáticos da acceso a todas las carreras, mientras las otras tienen un campo muy restringido.

De esta realidad, el Ministerio de Educación generó la propuesta del nuevo bachillerato, queriendo conseguir a futuro una identificación general del bachillerato como el único nivel de concreción de la educación media.

A la par intenta mejorar los niveles de equidad entre hombres y mujeres jóvenes, tanto respecto de las oportunidades de acceso, de la calidad de la oferta educativa que se les brinda, de su dedicación en las prácticas educativas y de respuesta diversificada a los múltiples intereses e inclinaciones que tiene la población de esta edad.

Habrà que esperar al menos un quinquenio para ver los resultados de los primeros bachilleres en las universidades. Mientras tanto, será necesario ir haciendo ajustes en el camino, que la experiencia y la práctica profesional nos dictan hacerla.

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

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida, y es un deber y una obligación del Estado para el Buen Vivir, la ley que implemento el gobierno nacional abarca capítulos de gran importancia tanto para estudiantes, docentes, personal administrativo, rectores, directores y padres de familia.

Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban un poco excluidos del sistema educativo. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

La ley Orgánica de Educación es esencial para la educación, ya que por medio de ella los docentes debemos conocer los artículos y capítulos mencionados, los estudiantes se encuentran más amparados ya que ahora no se puede discriminar a ninguno de ellos, incluso los padres de familia son los actores fundamentales que ayudan a sus hijos/as.

La educación es un derecho de todos, es por eso que es importante entregar todos los conocimientos como docentes que adquirimos diariamente, para que los estudiantes sean críticos, reflexivos ante la sociedad.

A continuación se presentan capítulos más importantes que abarca la LOEI:

Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad: Define, por primera vez, mecanismos claros para que los estudiantes que estén en situación de

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

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

Fortalece la educación intercultural bilingüe: Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

Cooperación de padres de familia: Nos manifiesta hay que crear canales de comunicación con la comunidad educativa, en un ambiente de comprensión y armonía que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.

Evaluación Comportamental: La evaluación para calificar el comportamiento de los estudiantes, debe ser cualitativa siguiendo los siguientes estándares según el art. 222, a continuación se detalla: A= muy satisfactorio, B= satisfactorio, C= poco satisfactorio, D= mejorable y E= insatisfactorio. La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe incluirse en los informes parciales, quimestrales y anuales de aprendizaje.

Faltas de los estudiantes: Nos manifiesta sobre las faltas de los estudiantes de cometen dentro y fuera de la institución educativa, encontramos tres tipos de faltas que son: leves, graves, o muy graves para evitar este tipo de problemas que se puede presentar durante el año escolar los estudiantes y sus representantes legales deberán firmar una carta de compromiso en donde se va a dar a conocer las normas y reglamentos que ellos han decidido cumplir.

Sesiones del Consejo Nacional de Educación: Son públicas y allí se encontrará una silla vacía, es decir que un integrante de la comunidad educativa podrá sentarse y opinar acerca de los temas que van a tratar, con el propósito de que den sus opiniones, sobre los asuntos de interés del ámbito educativo, si fuera necesario ocuparan varias personas y se aceptará la decisión mayoritaria de ellos.

El Reglamento a la LOEI establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los estudiantes y lograr servicios educativos completos y oportunos en cada Circuito Educativo.

Plan Decenal

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva.

El Plan Decenal de Educación es un instrumento estratégico diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas y administrativas que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema.

El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que aporta en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El país ya inició un proceso de transformación en la educación, tomando una responsabilidad predominante desde el Estado y quienes dirigen el Ministerio de Educación, el desafío ahora es involucrar a la sociedad civil y el sector privado para acompañar el proceso, midiendo los

avances y proponiendo políticas y acciones que permitan cumplir el Plan Decenal, pero a la vez ampliándolo y fortaleciéndolo, recuperando su dimensión integral, no sólo escolarizada.

Para que el PD se implemente exitosamente y tenga un impacto real en el desarrollo del país no puede quedar sólo como una iniciativa del Estado, sino de toda la sociedad ecuatoriana, para que haya cambios positivos dentro del campo educativo.

Políticas del Plan Decenal

- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

Plan Decenal de Educación del Ecuador - Ministerio de Educación

- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema.
- Nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial.
- Capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

A continuación se presenta en un breve resumen de las políticas con cada uno de los objetivos que se plantean el Plan Decenal.

Política 1

Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad.

Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo

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

Política 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Objetivo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

Política 3

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

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e 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.

Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos 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.

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados

recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

Política 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Política 8

Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

Con estas políticas determinadas la educación va a seguir mejorando para la sociedad, y así los jóvenes serán ellos mismos los actores fundamentales quienes sean los protagonistas para opinar nuevas ideas, y sacar adelante a nuestra querida Patria.

No olvidemos que la Educación es un compromiso de todos para cambiar la historia.

1.2.2. Análisis de la persona

Hasta ahora el análisis de necesidades formativas ha logrado un estudio organizacional que permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y qué facilidades e inhibidores existen. El análisis de tareas ha identificado las labores que se

realizan en los puestos de trabajo objetivo; el análisis de conocimientos, destrezas y habilidades son importantes para desarrollar una tarea educativa esas tareas. Este análisis proporciona información para el examen de la persona; Sin embargo en el análisis de la persona el objetivo principal no es determinar qué cualidades son necesarias, sino averiguar cómo utilizan los trabajadores actuales esos elementos necesarios para el puesto.

El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas:

- ¿Quién dentro de la empresa necesita formación?
- ¿Qué tipo de formación necesita?

La información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en la institución educativa. Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los trabajadores en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan.

Aquellos trabajadores cuya valoración indica que necesitan mejorar serán candidatos a participar en el programa formativo.

Otra forma de enfocar el problema es tener trabajadores que desarrollen una auto-detección de sus capacidades con fines formativos. Sin embargo este tipo de evaluación no alcanza los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

Un programa instructivo debe basarse en las características del grupo al que va dirigida la formación. Si está previsto para personas que ya están en el puesto de trabajo, los datos de desempeño, tareas y análisis de la persona proporcionarán la información necesaria para un análisis de la población. Sin embargo, si la población son trabajadores nuevos, este análisis no será suficiente, ya que existen diferencias en las competencias de veteranos y trabajadores nuevos. Por ello la empresa puede llegar a necesitar programas formativos diferenciados dependiendo de la población a la que se dirijan.

No obstante, en ocasiones es difícil analizar la población diana cuando se trata de personas que aún no se han incorporado al puesto de trabajo. Posibles soluciones a este problema pueden ser analizar trabajadores que acaban de incorporarse, o consultar con otras empresas que hayan incorporado recientemente trabajadores. Sin embargo esta última solución puede presentar dificultades ya que las diferencias entre empresas pueden influir en las diferencias existentes en los trabajadores, por ejemplo dos empresas con las mismas características pero situadas en distintas localidades pueden contratar a personal con características muy distintas. Por este motivo es necesario comparar las características de la población a la que va dirigido el programa formativo con los requisitos para un adecuado desempeño (Agroalimentación "Castilla La Mancha", 2014).

1.2.2.1. Formación profesional.

En la docencia, el camino de la profesionalización es el de adquirir las características de las profesiones de alto estatus, entre las que se cuentan la titulación, la acreditación y la existencia de asociaciones profesionales. Estas, junto con el uso del conocimiento científico.

Es el trabajo de diseñar y ejecutar experiencias de aprendizaje. No una clase. No una charla.

Es una unidad de enseñanza completa, una secuencia de clases, una experiencia intencionalmente dirigida para el aprendizaje de algo.

Para diseñar una experiencia de aprendizaje es necesario definir objetivos educativos significativos, diseñar una evaluación y pensar en qué actividades realizarán los estudiantes para lograr esas metas.

El profesionalismo es una actitud ante el trabajo, es comportarse, llegar a tiempo, ser entusiasta y entregado, cumplir compromisos.

1.2.2.1.1. Formación Inicial.

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

La formación inicial del docente permitirá conocer la efectividad de su proceso formativo y qué factores asociados a éste podrían aportar a mejorar la calidad de la formación.

Facilitará a que las escuelas de pedagogía cuenten con información para mejorar su gestión y sus programas de estudio, aportando información para el desarrollo de políticas de mejoramiento de la formación inicial que a futuro implemente el Ministerio de Educación.

La Formación Inicial Docente según (Boyd, 2009) en el artículo Formación Inicial del Docente señala:

Tras una extensiva revisión, que cinco elementos son centrales en la calidad de un programa de formación de profesores:

a. Estructura del programa,

b. Preparación disciplinaria en matemática y lenguaje,

c. Preparación en aprendizaje y desarrollo infantil,

d. Preparación en enseñanza de estudiantes en contextos de diversidad,

e. Características de las experiencias prácticas.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La profesión docente tal como otras profesiones surge para satisfacer las necesidades sociales, físicas, mentales.

La profesión docente es entendida como un servicio a disposición del otro, mediante nuestras capacidades y buena disposición.

Un buen profesional no solo en la rama de la docencia sino en todas las áreas debe mantener la excelencia en su desempeño, autonomía, toma de decisiones y responsabilidad.

La docencia es una profesión que se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos.

Los Institutos Superiores de Formación Docente son las instituciones formadoras.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica se cumple necesariamente con la preparación adecuada de los Docentes Técnicos, a través, de un proceso de certificación de competencias pedagógicas y de estrategias lo cual constituye un verdadero desafío a las Ciencias de La Educación.

Por ello, la meta de alcanzar el desarrollo como sociedad, impone desafíos ineludibles en términos de generar en las personas, las capacidades para ejercer su ciudadanía y desempeñar con éxito los diversos roles en la vida, ambas situaciones que inciden necesariamente en el sistema educativo y que tienen como propósito: Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con el objeto de obtener y renovar las competencias requeridas para participar activamente en la sociedad del conocimiento, en el mercado laboral y en el trabajo, en la vida real y en sus contextos virtuales, en una democracia y como individuo con un sentido coherente de su identidad y de su dirección en la vida.

Para ello se necesita de una interdisciplinariedad que pueda mejorar la visión del docente (Fouraz, 1997)

1.2.2.2. Formación continua.

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 formación se enriquece en grupo.

La especie humana es por naturaleza social, que debe contar con otros para sobrevivir. La comunicación es el elemento necesario y fundamental para dicha supervivencia. Por lo cual, debe aprenderse a ser ente social.

La educación actual encara el problema de la socialización de los individuos, adaptando la metodología y las técnicas didácticas a las necesidades del individuo para que este pueda adaptarse a su grupo y convivir solidaria, y no competitivamente con él.

La formación es experimental.

La educación actual se apoya en la actividad personal del alumno. Sin actividad personal no hay aprendizaje. La actividad parte de las propias necesidades e intereses del alumno, que se motiva a sí por su propio aprendizaje. El profesor canaliza esas inquietudes en relación con el currículo y los objetivos del programa.

Para que una enseñanza sea activa debe iniciarse desde la programación de actividades, presentando al alumno actividades problemáticas de solución asequible a su nivel, que tengan a ser posibles resultados visibles, que permitan al alumno interesarse por su aprendizaje y hagan más fácil la evaluación y autoevaluación de los aprendizajes.

La experiencia personal es la base del aprendizaje, y se aprende mejor lo que se ha podido tener en contacto con alguno de los sentidos.

La formación es creativa.

Es la capacidad expresiva, la creación con dificultades de espacio, tiempo o lugar, para que el alumno se acostumbre a decidir creativamente incluso en circunstancias adversas, la creatividad inventiva, la que despliegan la originalidad, y sobre todo la que busca siempre nuevas vías.

La formación es constructiva.

El punto de partida del proceso de aprendizaje es el reconocimiento y sistematización de lo que el sujeto, individual y colectivo, «ya sabe», como base y cimiento de la incorporación de nuevos conocimientos.

La formación se basa en la comunicación.

La comunicación es un instrumento y eje del aprendizaje, basándose en el diálogo y el intercambio de ideas.

La formación es crítica

Se busca la elaboración de criterios propios frente a la aceptación acrítica de conceptos y saberes «establecidos».

La formación debe incidir en la actitud hacia los alumnos

La actitud hacia los alumnos debe manifestarse en apoyo, ayuda, respeto, orientación, justicia... Sociabilidad y comunicabilidad como actitudes que favorecen los procesos de interacción psicológica y social en que inevitablemente ha de basarse el proceso formativo.

El profesor debe ser capaz de abrirse a los demás y ofrecer sus conocimientos, sus ideas, su amistad.

El respeto y cultivo de los valores humanos: morales, intelectuales, culturales, etc., entraña una actitud de continuo perfeccionamiento en todas las dimensiones de la persona (Sánchez & Martínez-Salanova, 2014).

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

El proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, requiere desempeñar con eficacia las tareas que le serán encomendadas y el tipo de preparación técnica que requiere.

Requisitos:

1. Formación hacia la autodidáctica

Los conocimientos básicos constituyen la base sobre la que se construye la aptitud individual para el empleo. En la educación básica, es necesario encontrar un buen equilibrio entre la adquisición de conocimientos y las competencias metodológicas que permiten aprender por uno mismo. Son éstas las que hay que desarrollar hoy (Sánchez & Martínez-Salanova, 2014).

La aptitud para el empleo de un individuo, su autonomía, su posibilidad de adaptación está vinculada a la manera que podrá combinar estos diferentes conocimientos y hacerlos evolucionar.

Aquí, el profesor se convierte en el agente y constructor principal de su cualificación: es apto para combinar las competencias transmitidas por las instituciones formales y las competencias adquiridas a través de su práctica profesional y sus iniciativas personales en materia de formación.

2. Integración en el grupo

El profesor debe aprender, como todo adulto, en su mismo grupo de trabajo, insertándose de esta forma en un equipo y en la institución en la que presta sus servicios. La institución, por otra parte, debe contar con la organización de acciones formativas hacia su profesorado, ya sea facilitando cursos de reciclaje y perfeccionamiento como proponiendo reuniones periódicas de evaluación y formación hacia el aprendizaje del profesorado

La creación y potenciación de grupos de trabajo en instituciones formativas aumenta la eficacia didáctica, es reflejo fiel ante los alumnos de la coordinación del equipo y del buen funcionamiento de la institución intensifica la amistad y relación entre los profesores.

3. Formación hacia su inserción en la institución

El profesor, como otros trabajadores por cuenta ajena, o en el caso de trabajadores autónomos por su vinculación a un equipo, deben sentirse insertados en el centro formativo

para el que trabajan. La imagen corporativa en las empresas de formación es en muy alto grado responsabilidad del profesorado (Sánchez & Martínez-Salanova, 2014).

Los profesores deben dar entre sí la imagen de coherencia con la empresa, siendo coherentes entre sí, coherentes con el objeto, los contenidos, de la formación (la intervención social y sus metodologías propias, animación sociocultural, educación de personas adultas, etc.) y coherentes, adecuados, con cada realidad concreta.

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

- **Formación Metodológica**

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

- **Formación tecnológica**

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

- **Formación didáctica específica**

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

- **Formación sobre la propia profesión**

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

La obligación del docente consiste en prestar sus servicios a personas o grupos.

El docente debe mantener un comportamiento digno, responsable, honorable y comprometido es decir actuar con una ética impecable (Vela, 2014).

La misión docente consiste en convocar a los educandos hacia un proyecto de incidencia social colaborando en beneficio propio y el de nuestra comunidad.

El docente debe realizar su trabajo en todo momento respetando el valor, la dignidad del ser humano y la incorporación social de todos.

El docente debe saber cómo actuar en la ciencia y en la vida, ya que ambos saberes necesitan ser comunicados a los /las estudiantes.

La docencia constituye una asistencia hasta que el o la estudiante pueda desenvolverse por sí mismo.

El docente debe:

- ✚ Disponer de los recursos suficientes para cada acción formativa.
- ✚ Métodos y técnicas de dinámica grupal y animación de grupos.
- ✚ Métodos y técnicas de expresión y comunicación.
- ✚ Juegos y actividades lúdicas, actividades recreativas, socioculturales y «artísticas» (musicales, plásticas, dramáticas...).
- ✚ Encuentros, convivencias, fiestas, reuniones informales, celebraciones.
- ✚ Métodos y técnicas de observación e investigación social y grupal.
- ✚ Métodos y técnicas de reconstrucción de la memoria colectiva.
- ✚ Métodos y técnicas de sistematización.
- ✚ Encuentros e intercambios de experiencias.
- ✚ Talleres y seminarios.
- ✚ Métodos y técnicas de búsqueda y análisis de información.
- ✚ Métodos y técnicas de identificación y contrastación de experiencias.
- ✚ Métodos y técnicas de construcción colectiva de conocimientos.
- ✚ Conferencias.
- ✚ Visitas a experiencias.
- ✚ Análisis de casos.
- ✚ Autoformación.
- ✚ Formación a distancia.

- ✚ Lectura y estudio de documentación.
- ✚ Métodos y técnicas de planificación y organización de la intervención.
- ✚ Gestión de proyectos.
- ✚ Métodos y técnicas de intervención específica.
- ✚ Métodos, técnicas y destrezas instrumentales.
- ✚ Manuales y guías.
- ✚ Utillaje, pizarras, retroproyectores, proyectores, ordenadores, vídeo y televisión.
- ✚ Métodos y técnicas de seguimiento, evaluación y autoevaluación.
- ✚ Elaboración de memorias e informes (Sánchez & Martínez-Salanova, 2014).

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

El primer aprendizaje, el aprendizaje básico, siempre necesitará de la mediación de un adulto especializado y las nuevas tecnologías de la información son necesarias y valiosas, siempre y cuando son usadas en forma inteligente y creativa por maestros altamente calificados.

Nunca podrán sustituir al docente.

La docencia es vista como una profesión moral que tiene como propósito el producir determinadas transformaciones en la subjetividad de los estudiantes.

El maestro se propone "influir la vida de sus estudiantes".

La tarea del maestro tiene que ver con el cambio, o más bien, con la producción de determinados cambios en la vida de los niños y jóvenes.

Esta identificación masiva con el maestro como "facilitador" del aprendizaje de alguna manera coincide con las respuestas dadas a las funciones dominantes asignadas a la educación (Tenti E. , 2012).

La actitud positiva frente a las nuevas tecnologías es un rasgo generalizado de los docentes, independientemente del nivel en que desempeñan su actividad.

El profesional tiene una vocación, es decir, una fuerte orientación afectiva, Pero al mismo tiempo, el profesional vive de su profesión, es decir que de ella obtiene los recursos necesarios para su existencia individual y social. Los deseos de cambio que manifiestan los docentes: el ocupar cargos de dirección y gestión y el realizar otras tareas profesionales en el ámbito educativo tales como producir textos, planificar la actividad pedagógica, llevar a cabo proyectos con colegas.

Todo da la impresión de que, dada la estructura objetiva de oportunidades de ascenso que provee la carrera docente actual, un profesional de la educación que quiere mejorar su situación profesional está obligado a dejar de realizar su trabajo en el aula.

No es lo mismo vivir de la docencia que realizar esta actividad simplemente como un trabajo vocacional y en función de la propia realización personal. Por otra parte, también manifiestan una actitud positiva frente a los desafíos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, acarreando un uso sistemático en la educación. Según Freinet la docencia es un sacerdocio (Mir, 2014) es vista actualmente como una utopía, en nuestro país son realmente pocos los maestros con vocación y frente a esta situación la profesionalización docente es muchas veces obligada por varias circunstancias (ascenso de categoría, alza de sueldos) pero no por vocación.

Siendo la profesionalización docente importante para que los estudiantes aprendan mejor es oportuno plantearse la siguiente pregunta: ¿Qué es lo que se precisa para ser un agente de cambio en la vida de los estudiantes? Según Fullan para ser un verdadero agente de cambio en la vida de los estudiantes se requieren por lo menos tres propiedades: capacidad de construirse; un punto de vista personal; una predisposición para la búsqueda, dominio de conocimientos y competencias y colaboración (Tenti, 2014).

Estas tres propiedades se consigue siempre y cuanto el docente tenga disponibilidad de él primero cambiar en el sentido positivo es decir, ser más para enseñar mejor. En definitiva

Según Amorín, quien concibe a la educación como un fenómeno complejo, esencialmente humano; en permanente cambio determinado por un conjunto de variables y en el cual intervienen diversos actores. La educación es una obra de arte y el docente es un actor que produce" (Aguilar, 2014).

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

En este tema tomamos la experiencia del Instituto cervantes de Madrid, que señala tres etapas de formación para los docentes, así:

- **Nivel A**

A quienes se encuentran en un primer estadio de su desarrollo profesional... Los cursos de este nivel se orientan al desarrollo de habilidades y conocimientos básicos y eminentemente prácticos para desenvolverse en el aula: llevar a cabo una sesión de clase planificada, comunicar con efectividad y gestionar actividades de aula con varias dinámicas (Cervantes, 2014).

- **Nivel B**

Los cursos del nivel B están dirigidos a profesores que poseen ya una trayectoria profesional y formativa... Estos cursos se dirigen a profesores que necesitan ampliar el abanico de tareas docentes de las que pueden responsabilizarse, relativas a la planificación de la enseñanza (a corto y medio plazo), a la selección de materiales didácticos o a la evaluación de los alumnos.

- **Nivel C**

Los cursos del nivel C están dirigidos a profesores experimentados, con una sólida trayectoria profesional y formativa... Las actividades de este nivel formativo se orientan al desarrollo de los aspectos de la competencia docente necesarios para llevar a cabo tareas docentes especializadas, como la programación de cursos, el diseño de materiales didácticos, la elaboración y administración de pruebas de evaluación o la enseñanza en contextos virtuales de enseñanza y aprendizaje.

Por lo visto, no es lo mismo impartir un curso a profesores neófitos que a maestros con amplia experiencia profesional. Por eso para efecto de nuestra investigación, proponemos aplicar este principio a las TICs.

Las tecnologías de la Información y la Comunicación _ TIC en los procesos formativos.

Las Tics son un conjunto de redes, aplicaciones, programas, servicios y dispositivos que tienen como propósito mejorar la calidad de vida de las personas en un ambiente determinado, integrados a un sistema de información interconectado (Nairil, 2009).

No se puede entender el mundo de hoy sin un mínimo de cultura informática.

Las Tics 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 tics tratan de:

-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.

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

“Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) son la palanca principal de transformaciones sin precedentes en el mundo contemporáneo. En efecto, ninguna otra tecnología originó tan grandes mutaciones en la sociedad, en la cultura y en la economía. La humanidad viene alterando significativamente los modos de comunicar, de entretener, de trabajar, de negociar, de gobernar y de socializar, sobre la base de la difusión y uso de las TIC a escala global... las TIC son responsables de aumentos en productividad, anteriormente inimaginables, en los más variados sectores de la actividad empresarial, y de manera destacada en las economías del conocimiento y de la innovación” (Roberto Carneiro y otros, 2014).

Al respecto, es importante conversar con los estudiantes sobre la utilidad de Internet, pero también recordarles los riesgos. El hecho que cualquiera puede publicar en Internet significa que hay que tener una actitud crítica ante la información que se pueda encontrar.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La tarea educativa debe ser vista desde un punto crítico, se debe tomar en cuenta que su acción en sí permite entender y comprender si en realidad la educación cumple de acuerdo al docente los parámetros establecidos no solo por una ley o una norma sino por la concepción

misma de cómo estructurar el proceso educativo en sí.

La tarea educativa no puede ser analizada de manera individual desde ópticas separadas como la del docente, de la unidad educativa o la del estudiante, se debe no encerrar sino globalizar para entender que cada elemento existente o por venir más adelante harán que el proceso de enseñanza sea complejo, por lo importante de su concepción y simple por la facilidad en su aplicación cuando se han respetado procesos profundos para conocer a ciencia cierta lo que es y en lo que consiste la educación y el educar como medio de expresión de la acción educativa.

Este es el siglo del conocimiento. “El recurso económico básico... ya no es el capital ni los recursos naturales (la tierra de los economistas) ni el trabajo. Es y será el conocimiento” (Drucker, 1995). “Desde esta perspectiva, el conocimiento se ha convertido en la mercancía más valiosa de todas, y la educación y la formación en las vías para producirla y adquirirla. En este escenario la educación ya no es vista únicamente como un instrumento para promover el desarrollo, la socialización y la enculturación de las personas, como un instrumento de construcción de la identidad nacional o como un medio de construcción de la ciudadanía. En este escenario la educación adquiere una nueva dimensión: se convierte en el motor fundamental del desarrollo económico y social” (Coll, 2014).

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

En medio del contexto de la globalización, de la competitividad y el conocimiento, el papel del gestor educativo es de mucha importancia. El gestor educativo lidera el cambio en la institución en la cual trabaja o participa. Es el encargado de sacar el mejor provecho al equipo que tiene bajo su dirección, y es el que permanentemente motiva y ayuda a potencializar las capacidades de las personas que están colaborando con él/ella.

La función del gestor educativo es definida por Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” (P. 45). Su función intrínseca se orienta entonces a lograr en la institución en la cual trabaja nuevos estándares que lleven el entorno educativo al éxito en la formación humana y académica a los estudiantes que se preparan para la vida.

Para esto, es necesario que la persona vaya fortaleciendo una serie de cualidades que le permitan ser asertivo en las acciones que realiza. Una primera cualidad nos parece que es la de ser un buen planificador con visión de futuro. El imaginarse la institución que quiere llegar a tener nos parece que es fundamental en este proceso.

Una segunda cualidad que debe tener es la de saber tomar decisiones en el momento adecuado. Al ser visionario, no se quedará conforme con la realidad de su establecimiento educativo, sino que será capaz cada vez de romper fronteras y lanzarse al desafío de hacer cosas diferentes.

Es necesario por eso que pueda rápidamente aprender de los errores cometidos y tener flexibilidad para adaptarse a los entornos de cambio que el entorno le proporciona.

A la par necesita confiar en sus colaboradores y conformar equipos que puedan lograr concretar nuevos escenarios de trabajo y cooperación institucional. Por esto, necesita comunicar claramente sus políticas, motivando a sus colaboradores para que puedan desempeñar el mejor trabajo posible en bien de sus dirigidos.

Una última cualidad nos parece que debe ser su capacidad de resiliencia, es decir su resistencia al fracaso. Su capacidad para levantarse, evaluar lo que no salió bien y mirar hacia el futuro haciendo los correctivos necesarios.

En síntesis, el gestor educativo es la persona que a través de la organización y visión de futuro logra integrar las expectativas de cambios en la educación, que permita a manera de Paulo Freire una transformación de la sociedad.

1.2.3.2. La función del docente.

El pedagogo humanista Paulo Freire a través de diversos escritos pone en evidencia algunas cualidades necesarias para consolidar una educación que se preocupa por el ser humano y su vida.

En su libro “Cartas a quien pretende enseñar”, desarrolla una lista de valores que el maestro necesita desplegar en su trabajo docente. Comienza hablando de la *humildad*, que no es una palabra peyorativa sino más bien denota valentía, confianza y respeto a sí mismo y a los demás. Asegura que sin humildad será difícil escuchar a las otras personas. Recordemos que es una persona que trabajó en la educación popular, y esta cualidad le valió para poder comunicarse asertivamente con la gente, cualquiera fuera su condición sin demostrar elitismo ni provocar humillación a quienes sabían menos que él, Freire (2004).

Al parecer lo principal de este valor estriba en el hecho de aprender de los demás y significativamente no encerrarse en los propios criterios y hasta sinrazón que en algunos momentos de la vida podemos tener. No aparecer como un sabelotodo sino más bien tener la mente y el alma abierta al mundo y a los demás.

Un segundo valor muy apreciado por Freire es lo que él llama *amorosidad*. Está debe estar presente no solo en el cariño a nuestros estudiantes sino también a la vocación de ser maestro. El amor transforma todos los ámbitos del ser humano y el proceso educativo no es la excepción. De inspiración cristiana, recuerda a los educadores que el amor que se profesa debe ser un amor luchador, que sea capaz de denunciar lo que está mal y a la par que anuncia una nueva realidad que se construirá con el esfuerzo y empuje de quien toma como apostolado esta misión de educar.

Este amor transforma el statu quo establecido. Provoca críticamente la conciencia del educando, deconstruyendo sus mitos y/o su estructura ideológica y enfrentando al poder dominante que en este tiempo destruye el planeta y pone en vilo a la misma especie humana, sacrificando todos los recursos, las personas y su vida al capital.

Otra virtud de la que habla es la *tolerancia*. “Sin ella es imposible realizar un trabajo pedagógico serio, sin ella es inviable una experiencia democrática auténtica; sin ella, la práctica educativa progresista se desdice”. Freire nos enseña que la tolerancia es convivir con lo que es diferente, a la par que se aprende de ello y se respeta lo diverso. También significa establecer límites y principios que deben ser respetados. En la sociedad posmoderna que vivimos, dónde han desaparecido los límites y la permisividad está a flor de piel, es necesario orientar a la comunidad educativa en la tolerancia requiere respeto, disciplina, ética.

Por último propone en seguidilla las cualidades de *la decisión*, *la seguridad*, la tensión entre *la paciencia* y *la impaciencia* y *la alegría de vivir* que deben ser cultivadas por los educadores progresistas.

Para lograr un adecuado equilibrio en este tema se necesita de sabiduría. Por ejemplo, la paciencia por un lado puede llevar a la acomodación, a la inmovilidad, a la inacción. La impaciencia en cambio puede llevar a un activismo ciego, a la arrogancia de quien se juzga dueño de la historia. El encontrar un equilibrio en estas tensiones ayudará a no perder de vista la función de formar en democracia a nuestros estudiantes, a la par que sembramos en ellos la fuerza que necesitarán para llevar a cabo las transformaciones que nosotros empezamos a visualizarlas.

Esto no se da sin una alegría de vivir:

Según Freire (2004) “La escuela que es aventura, que marcha, que no le tiene miedo al riesgo y que por eso mismo se niega a la inmovilidad. La escuela en la que se piensa, en la que se actúa, en la que se crea, en la que se habla, en la que se ama, se adivina la escuela que apasionadamente le dice sí a la vida. Y no la escuela que enmudece y

me enmudece. Realmente, la solución más fácil para enfrentar los obstáculos, la falta de respeto del poder público, el arbitrio de la autoridad antidemocrática es la acomodación fatalista en la que muchos de nosotros nos instalamos”.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

El entorno familiar tiene que ver con la articulación familia-escuela, es decir la interrelación entre las madres, padres y docentes, que conduzcan la tarea educativa a un estadio de logros en la formación de los estudiantes.

Suele haber tensiones en este tema de parte de los profesores a los padres de familia y viceversa. Según una investigación hecha por la UNESCO en el 2004, los profesores a nivel de América Latina se sienten incómodos “con padres y madres que opinan y que quieren incidir en ámbitos que ellos consideran su campo”. Es decir no termina de convencer la idea de que el padre de familia sea el que intervenga directamente en la vida escolar, sino solo en la resolución de deberes y lecciones, como forma de participación en la vida escolar.

En ocasiones, el culpar a la familia por las dificultades de los niños y niñas, es frecuente en nuestro entorno escolar. Malos hábitos de estudio, falta de acompañamiento a los hijos que suelen pasar solos gran parte del día, o descuido de los padres por el trabajo u otras ocupaciones.

“Es frecuente escuchar entre las y los educadores expresiones como las siguientes: que la madre no se preocupa, que abandona al niño, que no lo envía limpio, que en la casa le dan demasiada libertad y por eso no es disciplinado” (Reveco, Ofelia Participación de las Familias en la Educación Infantil Latinoamericana 2004, p. 234).

El documento afirma que la crítica educativa de los maestros a los padres de familia se basa en el hecho de que muchas madres y padres no apoyan al hijo(a) con sus deberes escolares. En general, las docentes parten del supuesto que la madre debe ayudar a su hijo o hija en diversas exigencias escolares.

Por otro lado, muchos padres de familia dejan toda la responsabilidad de la educación de los niños/as a la escuela. Según este informe, los padres de familia creen que la escuela es la que debe asistir a sus hijos/as en su formación y debe enseñarle diversos aspectos de la vida como los hábitos escolares, higiénicos, sociales, sexualidad, entre otros.

Ante estas circunstancias queda decir que este delicado equilibrio entre la escuela y el entorno familiar debe fortalecerse. Según nuestro criterio, es necesario repensar la forma tradicional

de llevar tareas a la casa. Quizá si tiene que realizar infinitas repeticiones de letras en sus cuadernos o si tienen que utilizar los mismos arcaicos elementos educativos que la tradición bancaria manda, seguramente necesita de vigilancia el estudiante para poder avanzar. Pero si da el paso tecnológico como estamos proponiendo, es posible cambiar esta realidad.

No queremos decir que es la solución a todos los problemas el trabajo con las Ntics, pero creemos que pueden ayudar a una mejor interrelación entre el profesor y el estudiante y entre el maestro y el padre de familia.

Sin necesidad de descalificaciones entre docentes y padres de familia, el entorno familiar necesariamente tendrá que aportar unos mínimos para el desarrollo educativo como seguridad y cariño, alimento, vivienda y los elementos necesarios para el trabajo estudiantil. Igualmente las familias deberán transmitirles “metas culturales, valores, creencias, tradiciones, actitudes, normas sociales, y motivar al niño a aceptarlas por sí mismo, estableciendo así los fundamentos de su futura integración a la sociedad”. De su parte la escuela deberá brindar las posibilidades de abrirse a otras experiencias educativas que posibiliten en los estudiantes la inserción en lo tecnológico-científico que domina nuestra sociedad del conocimiento.

Por otro lado, tendrá que repensarse también los encuentros, talleres o “escuela para padres” que se dan en las instituciones educativas. Seguirá sirviendo orientar a los padres de familia cómo acompañar a sus hijos, pero también será indispensable crear pequeñas comunidades de padres de familia que ayuden a la institución educativa, y que sean los mediadores de algunos conflictos escolares que están presentes en todo grupo humano. Para ello no hay que quedarse en una formación de unas pocas horas al año, sino de un trabajo más amplio e integral con representantes de los padres de familia.

Por lo tanto para lograr éxito en las labores educativas también será necesario complementar estas pocas ideas a la acción de políticas de Estado que tiendan a educar a la población en el afecto, el amor, las expresiones de cariño para con sus familias, así como el de responsabilidad, valores y virtudes para la formación de nuevas generaciones.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Paulo Freire sin duda alguna revolucionó el acontecer educativo con su pensamiento. “Quien enseña aprende al enseñar y quien aprende enseña al aprender” (Freire, Cartas a quien pretende enseñar pág. 30, 31). Este es un llamado del autor a no seguir la corriente bancarista de memorizar las materias, de quien se domestica ante el texto y no relaciona lo que ha aprendido con lo que sucede en su entorno, comunidad y país.

Para los estudiantes entonces la lección consiste en hacer el ejercicio de conectar los conocimientos con lo que sucede a su alrededor. Este análisis de coyuntura le permite ser una persona creadora, que desarrolla su mente a estadios de transformación de su realidad de miseria o de marginalidad.

Esta potenciación que el educador tiene que dar a sus estudiantes los va transformando en sujetos capaces de aprehender, de conocer el mundo e intervenir en él para renovarlo.

Freire hace la mención importante de la investigación. “No hay enseñanza sin investigación ni investigación sin enseñanza”. Mientras enseño continuo buscando, indagando, asevera. Al compartir los conocimientos con los que enseño, yo también aprendo junto con ellos.

Es preciso por eso infundir en los estudiantes la necesidad de investigar, de escudriñar y analizar los conocimientos para comprender el mundo y buscar su evolución a una sociedad más justa y solidaria.

También impone valorar y respetar los conocimientos de las personas a quienes enseño. Por un lado reconocer la sabiduría popular, especialmente de quienes han tenido menos oportunidades en la vida, pero por otro interpelar por su forma de concebir el mundo y la sociedad a aquellos que llevan dentro de sí determinada forma de pensar y/o actuar.

“¿Por qué no aprovechar la experiencia que tienen los alumnos de vivir en áreas de la ciudad descuidadas por el poder público para discutir, por ejemplo, la contaminación de los arroyos y de los riachos y los bajos niveles de bienestar de la población, los basureros abiertos y los riesgos que ofrecen a la salud de la gente? ¿Por qué no hay basureros abiertos en el corazón de los barrios ricos o incluso simplemente clase medieras de los centros urbanos? (Freire 2004 pág. 72)

Paulo Freire insiste en que el estudiante necesita desarrollar su pensamiento entorno a su realidad social. Se pregunta: ¿Por qué no discutir las implicaciones políticas e ideológicas de tal falta de atención de los dominantes por las áreas pobres de la ciudad? ¿La ética de clase incrustada en esa desatención?

Estos son los cimientos que permite formar un hombre y mujer éticos. Seres capaces de “comparar, de valorar, de intervenir, de escoger, de decidir, de romper”.

El impulso de lo ético en los estudiantes permitirá a la par ir superando atisbos de discriminación, menosprecio, exclusión que se mira en algunas esferas de la sociedad.

Freire (2004) "Cuán lejos estamos de ella cuando vivimos en la impunidad de los que matan niños en las calles, de los que asesinan campesinos que luchan por sus derechos, de los que discriminan a los negros de los que subestiman a las mujeres. Cuán ausentes de la democracia están los que queman iglesias de negros porque, en verdad, los negros no tienen alma. Los negros no rezan. Con su negritud los negros ensucian la blanquitud de las oraciones..."(p.84)

Debemos tener en claro que el "saber que enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción". La deducción de los estudiantes permitirá abrir en ellos infinitas posibilidades. El papel del docente en este caso es potenciar en los estudiantes el sueño de una sociedad más igualitaria y democrática.

Por eso los estudiantes y nosotros como profesores, personas inacabadas, en conjunto podemos imaginar nuevos horizontes sociales de búsqueda de realización comunitaria sin discriminaciones de ningún tipo.

Es hacer historia en este mundo, es cooperar con la construcción de nuevos saberes, de "tratar" de soñar, cantar, cuidar de la tierra, las aguas, de hacer ciencia, de aprender, etc., que Paulo Freire ampliamente lo describe.

El estudiante entonces necesita despertar en medio del sueño de la posmodernidad. Época que lleva a la persona al encierro de sí misma, a no pelear por nada, al dejar hacer y dejar pasar, postura neoliberal que deja en manos de unos pocos las decisiones importantes de la vida de los pueblos.

Es optar por una postura ética, por un compromiso político, por la no neutralidad ante el fenómeno de la marginalidad, el hambre o la falta de empleo. Es necesario que al estudiante le duela la fatalidad de los demás, que ante un mal gobierno no se quede pasivo ni con los brazos cruzados, sino que sienta a la patria en sus venas.

Este camino de inserción, implica decisión, elección, intervención en la realidad. Se necesita repensar la sociedad en clave de acercamiento al otro que es diferente a mí. El gran reto de los estudiantes en este nuevo milenio.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

A más de las propuestas humanas y asertivas de Paulo Freire, nosotros nos atrevemos a desarrollar unas cuatro cuestiones que nacen de nuestra experiencia educativa, y que las detallamos a continuación:

Según varios estudios realizados por la psicología, la afirmación afectiva de los seres humanos se consolida en la etapa de la niñez. Situaciones de dolor, problemas familiares, la no aceptación del niño/a, violencia doméstica, la comparación con otras personas, la falta de tacto en el trato, la sobreprotección o el abandono, constituyen motivos para que los niños crezcan con incertidumbre de si mismos y proyecten sus carencias en baja autoestima, inseguridad, en reacciones desproporcionadas, compulsiones malsanas y pérdida significativa de su ser de humano, Cabarrús (2005).

Por eso en la escuela es necesario abrir espacios de acompañamiento personal a los niños y adolescentes que van de su paso por el colegio, para que podamos escuchar sus requerimientos y servir de mediador con los de su casa.

Es necesario que el educador pueda abrir espacios en los que construya lazos de amistad con los estudiantes para acompañarles adecuadamente en su proceso de crecimiento. Cabe preguntarse en estas circunstancias si el diseño curricular de nuestras instituciones educativas, permite tener esos espacios de encuentro más cercano con los estudiantes. En otras palabras analizar si es conveniente tener un horario lleno de clases y de otras actividades de enseñanza o abrir campo a un seguimiento más personalizado con los estudiantes.

Tradicionalmente ha sido una tarea solo de los profesionales de psicología, pero no se dan abasto las personas que trabajan en esta área con el gran número de estudiantes existentes en las Instituciones educativas. Esto significa desarrollar nuevas concepciones sobre la educación y nuevos espacios de interrelación con los estudiantes. Empero necesitamos ante este reto una capacitación continua de modo que el profesor de este nuevo milenio se prepare más profundamente en temas de formación humana, psíquica y espiritual, que permita de manera adecuada asistir en los procesos que hemos descrito antes.

Sería bueno por esto dedicarle tiempo a una reorganización y reingeniería de nuestras instituciones. Proponemos formar en nuestras instituciones un equipo de profesores que cumplan las funciones de acompañantes, con menor carga horaria y con cercanía a los estudiantes, para asumir el reto que hemos descrito.

El segundo punto que queremos tratar es la necesidad de combinar la escuela con el trabajo. Sin duda alguna quienes hemos trabajado y estudiado al mismo tiempo sabemos de lo difícil de coronar una carrera, pero también sabemos la riqueza en términos de crecimiento humano, mental y espiritual que genera este tipo de experiencias.

Es necesario por esto revisar de forma adecuada como estamos educando a nuestros estudiantes y que tipo de personas salen de nuestras instituciones. Tradicionalmente la educación ecuatoriana ha estado separada de la realidad. Generalmente en las familias se apuesta por una educación que les permita a sus hijos ser “exitosos en la vida”, hacer dinero, tener una buena profesión, comprar su carro y vivienda y vivir cómodamente al estilo del pequeño burgués. Este ha sido el “triumfo” de los colegios de renombre que ponen a sus ex – estudiantes en importantes cargos públicos que dan más prestigio a sus instituciones, pero que deja en la formación de estos exitosos “ex – alumnos”, vacíos en cuanto a su responsabilidad con la sociedad y con la transformación nacional tan anhelada.

A nivel del Ecuador muchos ex – presidentes salieron de nuestros colegios y en el momento de legislar por la gente pobre, prefirieron los intereses personales y de grupo que ha traído retraso y subdesarrollo a nuestra patria. Entonces nos preguntamos ¿qué pasó? ¿En qué momento aquellos estudiantes que aprendieron de nosotros cambiaron de rumbo? Quizá tenemos algunas respuestas. La educación sigue el modelo de la moral capitalista que es la construcción sin medida del individualismo y de la ganancia y lucro a como dé lugar. Esto ha provocado una desconexión de las élites que se educan en nuestras instituciones con los contextos de miseria que afectan a nuestra sociedad.

Mientras que los estudiantes no tengan una experiencia sensible de trabajo y se inserten en las comunidades más pobres y abandonadas, sabrán poco de la realidad social de nuestra patria y poco les importará su transformación y su desarrollo.

Por eso en el colegio hace falta diseñar actividades que puedan articular los conceptos, valores y cuestiones que impulsa la institución con la vida real. Si nuestros estudiantes no experimentan de alguna manera las necesidades, la pobreza, la marginalidad de nuestra gente, no se dolerán de los demás.

La propuesta viene entorno a una “Formación Social” dentro de nuestros colegios, ya que a lo largo de su vida estudiantil solamente tienen pequeñas “Experiencias Sociales” de pocas horas en el año que intenta sensibilizarlos para la solidaridad. No es suficiente. Se necesita que los estudiantes salgan de su comodidad, que experimenten el trabajo físico, el sudor, la comida que no les gusta, el frío, el calor, la lluvia, el contacto con otras personas, con nuevas historias que permita a los estudiantes interpelarse acerca de la realidad del país, de la gente, de ellos mismos. Esta formación social debe ir de la mano con una sólida formación académica que ya la tienen y una experiencia espiritual nueva que reverdezca su fe.

Un tercer punto importante es este ambiente posmoderno que vivimos es el ayudarle al estudiante a que pueda forjar su Proyecto de Vida. En medio de una sociedad que según Enrique Rojas tiene cuatro cuadros bien definidos: consumismo, hedonismo, permisividad y relatividad, es necesario darles a los estudiantes una alternativa a lo que ofrece la sociedad vigente (Rojas 2000 p.46).

Estamos viviendo en un tiempo conocido como posmodernidad. Esta es una época nueva en la que el ser humano por su entorno social crece sin referentes, sin contenidos ni horizontes de vida. Los sociólogos hacen notar que el ciudadano de este nuevo mundo crece con un pensamiento débil que toma las cosas de forma suave y liviana, sin utopías, sin certezas absolutas, superficial, sin sustancia, viviendo al día sin tragedias ni apocalipsis.

Lo normal es entrar en esta propuesta social que incluye buscar ser el más importante a través del alcohol y/o las drogas, la fama y el poder; el placer sexual y de otros tipos sin medidas ni condicionamientos; junto con el confort que implica llevar una vida cómoda (vehículo propio, dinero en el bolsillo, etc.) mucho mejor si se consigue sin tener que trabajar.

El sujeto inseguro de sí mismo, vive en la proposición mercantilista de adquirir cosas para sentirse seguro, vivir hacia fuera y no mirar su vida interior. Nuestra propuesta deberá ayudar al ser humano a que se reconozca como persona, como ser cultural capaz de transformar su sociedad.

En medio de esta maraña de cuestiones, lo mejor que podemos hacer por nuestros estudiantes es darles unos referentes, unas propuestas que saquen a los jóvenes posmodernos de los estereotipos sociales que hemos descrito. La propuesta de Proyecto de Vida que proponemos aquí, contiene cinco áreas de reflexión y planificación que un chico o chica necesitan desarrollar, para direccionar su historia personal. Se proponen explorar: el pasado de la persona, su presente y futuro desde las siguientes variables:

- Las Relaciones con su Familia
- Sus Estudios
- Lo Afectivo
- Su Compromiso Comunitario
- Lo Espiritual

Un ser humano es libre, cuando ha desarrollado todas las cualidades, habilidades y fortalezas, cuando ha sido capaz de resolver sus conflictos existenciales y situarse en una nueva realidad.

La persona libre se vuelve liberadora. La persona liberada de sus ataduras mentales no es fácilmente manipulable, y será capaz de generar una transformación social a través la práctica del amor, la solidaridad y la justicia. Recuperar en la persona su autoestima, y estas variables, como lo dejamos propuesto en el punto número uno. Darle orientación a la vida, es un requerimiento indispensable para nuestro trabajo educativo.

CAPÍTULO 2:
METODOLOGÍA

2.1. Contexto

En esta investigación se utilizó la información entregada de manera voluntaria por los 15 docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia, quienes permitieron ser evaluados a través de las respectivas encuestas y conversaciones personales con cada uno de ellos en un lapso de una hora y media, para escuchar los criterios o las inquietudes que no podían expresar en la encuesta respectiva. El colegio María Augusta Urrutia nace el 28 de Agosto de 1989 en el naciente plan de vivienda Solanda, que acoge a estratos populares de la población. La sociedad estuvo radicalizada políticamente, hubo alta inflación, atentados contra los derechos humanos, violencia social. En este contexto un grupo de personas liderada por el P. Julio Tobar, director de Fe y Alegría de aquel entonces emprendieron la empresa de fundar un colegio que brinde a las personas del sector la oportunidad de formar integralmente a sus niños, niñas y adolescentes.

Pasó por momentos difíciles, no tenían local propio, estuvieron en una casa hacienda llena de incomodidades, luego arrendaron por las tardes las instalaciones de otra institución educativa y se graduó la primera promoción de bachilleres en 1994.

En el año 2000 tiene su propio local, que queda corto por la afluencia masiva de estudiantes a la institución. Se integra a la red de instituciones que aplican la reforma al bachillerato del convenio MEC-Universidad Andina y promueve los bachilleratos en Ciencias y técnico Polivalente en Administración, cuya última promoción fue en el año lectivo 2012-2013. El colegio brinda hoy el bachillerato General Unificado impulsado por el Ministerio de Educación.

Actualmente cuenta con 567 estudiantes, 15 docentes, tres directivos, tres personas de personal administrativo, una persona de personal de apoyo.

Cuenta con dos Laboratorios de Computación, un Laboratorio de Química y uno de Física.

Tipo de Institución

Tabla N 1: Tipo de institución		
	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	0	0,0
Particular	0	0,0
Fiscomisional	15	100,0
Municipal	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

TABLA N. 2		
	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	15	100,0
Bachillerato Técnico	0	
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio María Augusta Urrutia.

En estas tablas se puede apreciar que el Colegio María Augusta Urrutia es una Institución fisco misional, que ofrece bachillerato en Ciencias.

2.2. Participantes

Son participantes de este proceso de investigación sobre la formación de docentes de bachillerato los quince profesores que prestan sus servicios en el Colegio María Augusta Urrutia en las modalidades de bachillerato en Ciencias.

Género

TABLA N. 3		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	46,7
Femenino	8	53,3
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

En esta tabla se puede apreciar con claridad y satisfacción que existe una equidad entre los géneros de sexo masculino (46.7%) y docentes de sexo femenino (53.3) no hay mucha diferencia, aunque existe predominio femenino.

Edad

TABLA N. 4		
	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	13,3
De 31 - 40 años	2	13,3
De 41 - 50 años	7	46,7
De 51 - 60 años	3	20,0
De 61 - 70 años	0	0,0
Más de 71 años	0	0,0
No Contesta	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

En esta tabla se ve reflejado que 7 de los 15 docentes encuestados están en el rango comprendido entre los 41 y 50 años, lo que habla de una edad madura y en plenitud de

facultades, pero también se ve que 3 de los docentes son de 51 a 60 años es decir el 20%, 2 docentes equivalente al 13,3 % son del grupo de 31 a 40 años y 2 jovencitos de 20 a 30 años equivalente también al 13.3%

Estado Civil

TABLA N. 5		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	26,7
Casado	10	66,7
Viudo	0	0,0
Divorciado	1	6,7
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Como se puede ver en este cuadro, el 66.7% por ciento de los entrevistados son casados es decir 10 de los 15 maestros un 26.7% son solteros equivalente a 4 maestros y existe únicamente 1 docente divorciado equivalente al 6.7%.

Cargo que desempeña

TABLA N. 6		
	Frecuencia	Porcentaje
Docente	15	100,0
Técnico docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Tipo de relación laboral

TABLA N. 7		
	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	6,7
Nombramiento	1	6,7
Contratación ocasional	10	66,7
Reemplazo	2	13,3
No contesta	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Tiempo de dedicación

TABLA N. 8		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	9	60,0
Medio Tiempo	2	13,3
Por horas	3	20,0
No contesta	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En estas tres tablas se aprecia de la manera más clara tres cosas básicas pero decidoras para esta investigación, la primera es que el 100% es decir los 15 profesores son exclusivamente docentes, 10 de los docentes tienen contratación ocasional es decir el 66.7% es decir 10 docentes, 1 es decir el 6.7% tiene contratación indefinida, 1 que representa el 6.7% tiene nombramiento, 2 maestros es decir el 13.3% son reemplazo y 1 docente no contesta es decir el 6.7%, según indica la tabla N. 8.

Nivel más alto de formación académica que posee

TABLA N. 9		Género		
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,0	2	25,0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0	0	0,0
Lic., Ing. Eco, Arq., etc .(3er nivel)	6	85,7	6	75,0
Especialista (4to nivel)	0	0,0	0	0,0
Maestría (4° nivel)	1	14,3	0	0,0
PHD (4° nivel)	0	0,0	0	0,0
Otro Nivel	0	0,0	0	0,0
No contesta	0	0,0	0	0,0
Total	7	100,0	8	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Es muy alentador para la Institución contar con el 85,7% del total de personal femenino y el 75% del total de personal masculino de personal titulado, si se toma en cuenta que ahora es una obligación de todas las instituciones educativas de contratar solo personal titulado. La educación es la base de la sociedad y esta debe ser asumida con responsabilidad como claramente se constata en el Colegio María Augusta Urrutia, que tan solo dos docentes están en camino de obtener su título, e inclusive un profesional tiene título de cuarto nivel.

2.3. Recursos.

2.3.1. Talento humano.

El talento humano único para la realización de todo el trabajo de investigación, son los 15 docentes que conforma el Colegio María Augusta Urrutia dentro del bachillerato en ciencias, la tesista, mi directora de tesis, la Lic. Ligia Betancourt rectora del colegio María Augusta Urrutia, y el Equipo planificador de la UTPPL del proyecto de investigación.

2.3.2. Materiales.

Todo el material de oficina, material de escritorio, computadora, impresoras, copias, resaltadores, vehículo y combustible, corrieron a cargo de la investigadora.

2.3.3. Institucionales.

Las instalaciones físicas.

Los laboratorios de computación.

2.3.4. Económicos.

Todo el costo económico fue cubierto por la propia investigadora. A continuación detallo nuevamente los costos que tendría este curso de ser aprobado.

TIPO DE RECURSO ECONÓMICO	COSTO
Material: Oficina, escritorio:	20 dólares
Copias y anillados:	50 dólares
Refrigerios	130 dólares
Transporte y movilización	100 dólares
Imprevistos	200 dólares
El costo aproximado	500 dólares

2.4. Diseño y Métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación es de tipo investigación acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

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

- La presente investigación es un estudio transaccional/transversal puesto que no se recogen datos en un momento único.

-Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial en donde se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.

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

2.4.2. Métodos de Investigación

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

Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico, estadístico.

El método analítico sintético se resume en todo el trabajo de investigación, donde se analizaron encuestas, lecturas, que están sintetizadas en el presente trabajo.

Se utilizó el método deductivo por que permitió conocer la particularidad de las necesidades de cada docente entrevistado, dándole la importancia debida, esto permitió explicar los antecedentes de la actividad de cada educador.

El método Inductivo, mediante lecturas, textos virtuales se obtuvo información particular.

El método hermenéutico que se utilizó a lo largo de la presente investigación, para interpretar los textos que sirvieron de base para la presente tesis

El método estadístico mediante el cual se pudo obtener información cualitativa y cuantitativa para la presente tesis.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1. Técnicas de investigación.

Para esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas: la observación directa, la encuesta y la entrevista. Por ser técnicas que a más de la recolección de datos, permiten un contacto directo con el docente del Colegio María Augusta Urrutia. Luego a través de la observación directa pudimos encontrar una solución concreta al problema de la falta de formación y capacitación que tienen los docentes de este centro de educación media.

- Observación directa: La vivencia de las encuestas y entrevistas realizadas en el Colegio María Augusta Urrutia. Las dificultades económicas y de infraestructura por las que pasa la Institución. Por otro lado la predisposición y la voluntad de los docentes por capacitarse.
- Encuesta. Las herramientas aplicadas a los compañeros docentes del Colegio María Augusta Urrutia, preguntas que se encuentran en los anexos de la tesis.
- Lectura. Las lecturas aplicadas de textos y elementos teóricos para realizar la investigación, así como las lecturas técnicas necesarias para implementar el curso.
- Organizadores gráficos. Elementos que permitieron realizar progresiones de alternativas de solución de los docentes del Colegio María Augusta Urrutia.

2.5.2 Instrumentos de investigación

Para esta investigación se utilizaron como elementos esenciales los cuestionarios de las encuestas planteadas por la UTPL a los docentes del Colegio María Augusta Urrutia. Se investigó los datos institucionales, la información general de los investigados, lo relativo a la formación docente, los cursos y capacitación, la institución educativa, la oferta de cursos, y la práctica pedagógica, que ponemos en los anexos (pp. 139).

Para asegurar confiabilidad y validez, también se realizaron varias lecturas de libros y documentos publicados en Internet acerca de las necesidades de formación.

2.5.3. Procedimiento

Planteada la temática de la Investigación se decidió realizar la investigación en el Colegio María Augusta Urrutia, por la ubicación cercana al domicilio y la apertura de las autoridades y los docentes del colegio, una vez presentada la solicitud a la rectora quien dio toda la facilidad.

Se inició con la aplicación de las encuestas a cada docente de bachillerato, dada la disponibilidad de tiempo para atender este requerimiento.

Con las encuestas terminadas se inició el proceso de tabulación, ingreso de datos y elaboración de las respectivas tablas estadísticas en base a las preguntas que consideraron los propios encuestados como las más importantes.

En base a este trabajo de investigación se realizó el curso respectivo de capacitación para el Colegio María Augusta Urrutia.

CAPÍTULO 3:
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Su titulación tiene relación con el **Ámbito Educativo**

TABLA N. 1	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	10	71,4
Doctor en Educación	0	0,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otro Ámbito	1	7,1
No contesta	3	21,4
Total	14	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En este cuadro se puede ver que 10 maestros tienen título relacionado con el área pedagógica lo que resulta muy beneficioso para el Colegio María Augusta Urrutia, ya que son personas preparadas que saben lo que es enseñar, conocen métodos, técnicas, la didáctica para aplicar a sus estudiantes y de esta manera contribuir a un aprendizaje sólido y certero. 1 docente tiene maestría en educación equivalente al 7,1% y de acuerdo a de este resultado 1 docente tiene titulación que no corresponde al área educativa igualmente corresponde al 7,1% de la muestra y 3 docentes se abstienen de contestar.

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

TABLA N. 2	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	100,0
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras profesiones	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	1	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

En esta tabla podemos observar que 1 profesor es ingeniero, al entrevistarlo manifiesta que ha realizado cursos pedagógicos de planificación, de manejo de grupos para poder realizar el trabajo docente de la mejor manera.

Si posee titulación de postgrado, esta tiene relación con:

TABLA N.3	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	0	0,0
Otros ámbitos	0	0,0
No contesta	15	100,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

Al parecer todos los docentes del Colegio María Augusta Urrutia no tienen posgrado pero tienen la disponibilidad para realizarlo lo que faltan son recursos económicos y financiamiento.

Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

TABLA N. 4	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	73,3
No	0	0,0
No contesta	4	26,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

En la presente tabla se puede constatar que a la mayoría de los docentes les interesa seguir un posgrado para adquirir nuevos y mejores conocimientos que les ayude a superarse y ser mejores

11 docentes se encuentran dispuestos a seguir los cursos de profesionalización, corresponde al 73,3 del total 4 docentes no responden correspondiente al 26,7%

En qué le gustaría capacitarse

TABLA 5	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	10	90,9
PhD	1	9,1
No contesta	4	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

10 docentes desean seguir una maestría, 1 docente un phd y 4 no responden.

Por lo tanto el nivel de aceptación de los cursos de profesionalización es positivo, todos tienden a adquirir una maestría, un título de cuarto nivel que les ayuda a subir de categoría y a mejorar su rendimiento profesional.

Este resultado es una gran ventaja para el Colegio María Augusta Urrutia ya que la mayoría de profesores tiene formación en el campo pedagógico y una buena aceptación de cursos de profesionalización

Las actuales leyes de educación obligan a seguir cursos de capacitación para mejorar la calidad educativa y sobre todo para que el docente este actualizado y en constante preparación de acuerdo al adelanto de la ciencia y de la tecnología , con este resultado la mayoría de docentes tienen la disponibilidad de seguir preparándose y por ende de asistir a los cursos de profesionalización que se les ofrezca dándoles las facilidades necesarias sobre todo de horario para que puedan atender a su familia y trabajo.

¿Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?

TABLA N.6						
	Frecuencia	Porcentaje				
Si	14	93,3				
No	1	6,7				
No contesta		0,0				
Total		100,0				

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la presente tabla se puede constatar la disponibilidad del 93.3% equivalente a 14 de los 15 docentes contesta que si quieren seguir capacitándose, lo que demuestra una gran fortaleza para el progreso académico de la Institución. Apenas 1 docente que representa el 6.7% del total no responde.

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

TABLA N.7		
	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	7	46,67
Semipresencial	6	40,00
A distancia		0,00
Virtual-Internet	2	13,33
Presencial y Semipresencial		0,00
Semipresencial y Distancia		0,00
Distancia y Virtual		0,00
Total		100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En esta tabla se puede verificar el resultado que 7 de los 15 docentes prefieren una capacitación presencial, esto corresponde al 46.67%; 6 docentes que representan el 40.% desean capacitarse en forma semipresencial; 2 docentes, equivalente al 13.33% desean seguir capacitándose por vía virtual – Internet. Esto es muy gratificante ya que de una manera presencial se puede realizar un trabajo de capacitación más ágil y objetivo.

Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horario

TABLA N.8		
	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	33,3
Fines de semana	9	60,0
No contesta	1	6,7
Total		100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Los profesores del Colegio María Augusta Urrutia, prefieren capacitarse los fines de semana, 9 de los quince maestros equivalente al 60% ve más factible este horario. De lunes a viernes prefiere 5 de los 15, equivalente al 33.3%. Un docente equivalente al 6.7% no responde.

En qué temáticas le gustaría capacitarse

TABLA N.9		
	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	10,81
Teorías del aprendizaje	1	2,70
Valores y Educación	1	2,70
Gerencia/Gestión educativa	2	5,41
Psicopedagogía	1	2,70
Métodos y recursos didácticos	4	10,81
Diseño y recursos didácticos	3	8,11
Evaluación del aprendizaje	2	5,41
Políticas educativas para la administración		0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	13,51
Formación en temas de mi especialidad	6	16,22
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	13,51
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	8,11
TOTAL	37	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la presente tabla podemos observar que los 15 maestros tienen diversidad de opiniones, 6 maestros de los 15, equivalente al 16.22%, desean formación en temas de la especialidad, 5 docentes equivalente al 13.51% tienen la preferencia de temas relacionados con las materias a cargo, de igual manera el mismo porcentaje tiene la inclinación por capacitarse en

Nuevas tecnologías aplicadas a la educación por lo que fue este punto tomado en cuenta para el diseño del curso de capacitación. A este valor le sigue Pedagogía, 4 docentes responden correspondiente al 10.81%, de igual manera el curso métodos y recursos didácticos. A esta respuesta le sigue el curso por aprender diseño y recursos didácticos y diseño , seguimiento y evaluación de proyectos, 3 de los 15 docentes tienen este gusto equivalente al 8.11%- 2 de los 15 docentes tienen inclinación por gerencia y gestión educativa, y evaluación del aprendizaje este porcentaje corresponde al 5.41%. Finalmente tenemos con la frecuencia de 1 docente equivalente al 2.70%, desean Teorías de Aprendizaje, valores y educación y psicopedagogía. Al ser el mayor puntaje poco factible aplicar un curso destinado a formación en tema de la especialidad igual a temas relacionados con la materia a cargo, el ideal es diseñar un curso en nuevas tecnologías, tomando en cuenta el diseño de blogs donde los docentes pueden aplicar a la especialidad de cada uno.

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

TABLA N.10		
	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	9	30,00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	11	36,67
Falta de información	3	10,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	13,33
Falta de temas acordes con su preferencia	3	10,00
No es de su interés la capacitación profesional		0,00
Aparición de nuevas tecnologías		0,00
Falta de cualificación profesional		0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente		0,00
Actualización de leyes y reglamentos		0,00
Requerimientos personales		0,00
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En esta tabla se puede apreciar que los altos costos de los cursos o capacitación, son una limitante para la formación profesional de los Docentes del Colegio María Augusta Urrutia, también se puede notar que la falta de tiempo que tienen los docentes son un impedimento para poder seguir perfeccionando su capacidad académica.

También se nota que es un problema la falta de apoyo de las autoridades de la Institución, y en muchos casos las capacitaciones que se dan no son de interés de los profesores.

Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.

TABLA N.11		
	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	11	42,31
El prestigio del ponente		0,00
Obligatoriedad de asistencia		0,00
Favorece mi ascenso profesional	6	23,08
La facilidad de horarios		0,00
Lugar donde se realiza el evento		0,00
Me gusta capacitarme	9	34,62
TOTAL	26	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Se puede notar en esta tabla que el acicate motivacional de los profesores de este colegio se encuentra en cursos que tengan que ver con su actividad docente, un 34.62% que le gusta capacitarse y un 23.08% lo sigue para ascender profesionalmente.

¿Cuáles considera usted son los motivos por las que se imparten cursos/capacitaciones?

TABLA N.12		
	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	27,27
Falta de cualificación profesional		0
Necesidades de capacitación continua y permanente	11	50
Actualización de leyes y reglamentos	2	9,09
Requerimientos personales	3	13,64
TOTAL	22	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

La lectura de la tabla Nª 12 nos da a entender que un 50% de profesores sigue un curso de actualización docente por necesidad de capacitación continua. El resto de personas se interesan mucho por las nuevas tecnologías y por requerimientos personales para su trabajo docente.

¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?

TABLA N.13		
	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos		0,0
Aspectos técnicos/prácticos	5	33,3
Ambos	10	66,7
No contesta		0,0
Total		100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la tabla N^o 13 se puede observar como los docentes prefieren en una capacitación los aspectos teóricos técnicos y prácticos que puedan servir para su crecimiento profesional.

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

TABLA N. 14	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	9	30,00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	11	36,67
Falta de información	3	10,00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	13,33
Falta de temas acordes con su preferencia	3	10,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00
Falta de cualificación profesional		0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En esta tabla se ve claramente que el mayor obstáculo es el económico 11 de los 15 docentes equivalente al 36.67% responden seguido por el 30 por ciento que corresponde a falta de tiempo, luego falta de apoyo de las autoridades con el 13.33% y falta de información con el 10%.

Realizaremos algunas observaciones del contexto socioeconómico y cultural, que impacta directa o indirectamente sobre la situación de la Formación Docente de los docentes Colegio María Augusta Urrutia, tomando en cuenta los siguientes parámetros sugeridos por los propios docentes. Entre estos rasgos, destacan:

1. La generalización en las capacitaciones, para dar cumplimiento a los aspectos políticos institucionales y no técnicos. Es decir únicamente se capacita lo que se obliga.
2. El trabajo docente es mal remunerado y poco estimulado

3. El impacto de los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y de la comunicación a través de todos los medios.

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

TABLA N. 15	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	27,27
Falta de cualificación profesional		0
Necesidades de capacitación continua y permanente	11	50
Actualización de leyes y reglamentos	2	9,09
Requerimientos personales	3	13,64
TOTAL	22	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Lo que motiva a los docentes a asistir a un curso es la relación de estos con la actividad docente equivalente al 42%, luego porque les gusta capacitarse equivalente al 34.62% y si favorece el ascenso profesional el 23.08%

Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

TABLA N. 16	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos técnicos/prácticos	5	33,3
Ambos	10	66,7
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

Los docentes consideran más importantes los cursos teóricos, y los técnicos prácticos equivalente al 66.7% porque 10 de los 15 docentes han dado esta opción.

3.2. Análisis de la formación

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

TABLA N. 17 Frecuencia Porcentaje		
Si	5	33,3
No	10	66,7
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En los últimos dos años en la Institución, según 10 docentes que dicen que no ha propiciado cursos equivalente al 66,7% y 5 docentes que dicen que si ha propiciado cursos equivalente al 33,3%. Se aprecia con desagrado que la institución no está planificando cursos o seminarios dentro del cronograma académico o estos pasan desapercibidos por los maestros, esto es lamentable porque la mayoría de los docente tienen buena disposición de seguirse preparando en la docencia que es su profesión.

En los últimos dos años en la Institución, según 10 docentes que dicen que no ha propiciado cursos equivalente al 66,7% y 5 docentes que dicen que si ha propiciado cursos equivalente al 33,3%. Se aprecia con desagrado que la institución no está planificando cursos o seminarios dentro del cronograma académico o estos pasan desapercibidos por los maestros

Conoce si la Institución está propiciando cursos/seminarios

TABLA N. 18 Frecuencia Porcentaje		
Si	6	40,0
No	9	60,0
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la presente tabla el 40% equivalente a 6 maestros dice que si está propiciando la Institución cursos/seminarios, el 60% restante manifiesta que no es decir 9 maestros, de todas maneras le hace falta al colegio María Augusta Urrutia planificar más cursos tomando en cuenta que la mayoría de los docentes tienen inclinación hacia su carrera, poseen título vinculado a la educación y tienen por ende disponibilidad para seguir preparándose.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

En las siguientes preguntas marque con una X el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario).

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

TABLA DE RESUMEN DE MEDIAS OBTENIDAS

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	0	0	2	6	7	0	15
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0	0	4	4	7	0	15
<i>La organización y la formación - planificación</i>	0	0	2	6	7	0	15

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

TABLA N. 18

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0,0	0,0	2,0	8,0	5,0		15,0
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar.)	0,0	0,0	5,0	5,0	5,0		15,0
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0,0	1	3	8	3		15,0
9. Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula	0,0	0	5	3	7		15,0
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0,0	0	5	4	6		15,0
11. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0,0	1	2	5	7		15,0
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0,0	0	0	6	9		15,0
13. Conoce aspectos relacionados con la	0,0	1	3	8	3		15,0

psicología del estudiante							
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0,0	0	2	8	5		15,0
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0,0	0	0	7	8		15,0
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0,0	0	3	8	4		15,0
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0,0	0	0	5	10		15,0
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0,0	0	1	3	11		15,0
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora,	0,0	1	2	5	7		15,0

trastornos de desarrollo...)							
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0,0	0	3	6	6		15,0
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0,0	0	1	3	11		15,0
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0,0	0	0	4	10	1	15,0
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0,0	0	2	8	5		15,0
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0,0	0	2	5	8		15,0
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0,0	0	2	7	6		15,0
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes	0,0	0	1	7	7		15,0

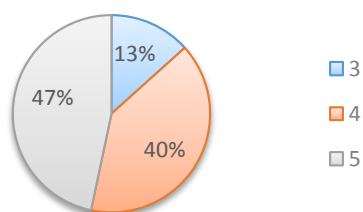
alcancen los objetivos del aprendizaje							
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0,0	0	2	7	6		15,0
X	0,0	0,2	2,1	5,9	6,8	0,0	
<i>Profesionalización</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0,0	1,0	5,0	5,0	4,0		15,0
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0,0	1	5	2	7		15,0
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0,0	0	4	5	6		15,0
22. La formación profesional recibida, me	0,0	0	3	3	9		15,0

permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes							
X	0,0	0,5	4,3	3,8	6,5	0,0	
Planificación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0,0	1	1	5	8		15,0
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0,0	0	1	3	11		15,0
7. Conoce las herramientas / elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0,0	2	2	2	8	1	15,0
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0,0	0	1	6	7	1	15,0
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0,0	0	5	4	6		15,0

15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0,0	0	2	6	7		15,0
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0,0	2	4	5	4		15,0
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0,0	0	0	6	9		15,0
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0,0	0	2	6	7		15,0
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0,0	0	1	5	9		15,0
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0,0	0	1	9	4	1	15,0
34. Aplica técnicas para la acción	0,0	0	5	6	4		15,0

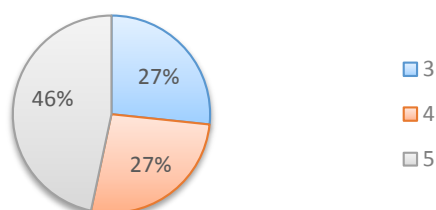
tutorial (entrevista, cuestionario)							
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0,0	1	5	4	5		15,0
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0,0	0	5	5	5		15,0
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0,0	0	1	7	7		15,0
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0,0	0	6	5	4		15,0
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0,0	0	0	8	7		15,0
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0,0	0	0	7	8		15,0
X	0,0	0,3	2,3	5,5	6,7	0,2	

Tarea educativa



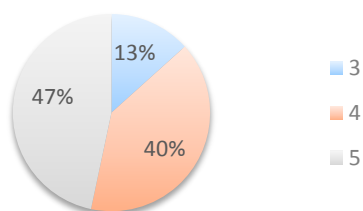
Tomando en cuenta el indicador de tarea educativa, podemos determinar que los resultados son positivos, ya que 13 docentes, que equivalen al 87 % de la muestra investigada, obtuvieron un promedio entre 4 y 5; y solamente 2 docentes que equivalen al 13% obtuvieron un promedio de 3, en el nivel de cumplimiento de los subindicadores tabulados.

Aspectos de profesionalización



Tomando en cuenta el indicador sobre aspectos de profesionalización, podemos determinar que los resultados son positivos, ya que 11 docentes, que equivalen al 73% de la muestra investigada, obtuvieron un promedio entre 4 y 5; y solamente 4 docentes que equivalen al 27% obtuvieron un promedio de 3, en el nivel de cumplimiento de los subindicadores tabulados.

Planificación



Tomando en cuenta el indicador sobre organización y la formación (planificación), podemos determinar que los resultados son positivos, ya que 13 docentes, que equivalen al 87 % de la muestra investigada, obtuvieron un promedio entre 4 y 5; y solamente 2 docentes que

equivalen al 13% obtuvieron un promedio de 3, en el nivel de cumplimiento de los subindicadores tabulados.

3.2.2. La organización y la formación.

A. Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

TABLA N.19		
	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	9,09
Necesidades de actualización curricular	3	27,27
Leyes y reglamentos		0,00
Asignaturas que usted imparte	2	18,18
Reforma curricular	1	9,09
Planificación y programación curricular	4	36,36
	11	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la presente tabla se aprecia que en primer lugar el 36,6% es decir 4 maestros dicen que las capacitaciones que da el Colegio son en función del a Planificación y programación curricular, el 27,27% manifiesta que las capacitaciones son en función de las necesidades de actualización curricular , el 18.18% manifiesta que es función a las asignaturas que se imparten y el 9,09% manifiestan que es en áreas de conocimiento y reforma curricular, por lo que la respuesta es compartida con varios temas.

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

TABLA N. 20		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	26,7
Casi siempre	3	20,0
A veces	6	40,0
Rara vez	1	6,7
Nunca		0,0
No contesta	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Observamos que el 40% de los docentes manifiestan que los directivos a veces fomentan la participación del profesorado, el 26.7% siempre y el 20% casi siempre es decir que aunque no sea uniforme esta respuesta en su mayoría si participa el profesorado en cursos que promueven su formación permanente, lo que deben ser los cursos es con más frecuencia.

3.2.3. La tarea educativa.

Las materias que imparte tienen relación con su formación

TABLA N. 21		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	93,3
No	1	6,7
No contesta	0	0,0
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la presente tabla se constata que el 93.3% de los consultados imparte materias que tiene relación con su formación profesional y a penas el 6,7% no lo hace, por lo que se deduce que casi todos los profesores dictan materias de acuerdo a su especialidad.

A. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

TABLA N.22		
	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	2	13,3
Primero y Segundo	2	13,3
Segundo y Tercero	1	6,7
Primero	2	13,3
Segundo	1	6,7
Tercero	1	6,7
Total	9	60,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En estas tablas se aprecia con claridad en primer lugar que 14 de los 15 docentes imparte materia con relación a su profesión es decir el 93.3% 1 solo maestro no tiene relación su cátedra con su preparación es decir equivalente al 6.7%.

En cuanto a los Años de bachillerato en los que imparte únicamente responden 9, se abstienen de contestar y en la tabla no hay esta opción, seguramente fue por distracción o de pronto no tienen establecido el año de bachillerato porque varios profesores son nuevos y están reemplazando plazas de maestros jubilados.

3.3. Los cursos de formación

Número de cursos a los que ha asistido en los últimos años

TABLA N. 1		
	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	7	46,7
De 6 a 10	1	6,7
De 11 a 15		0,0
De 16 a 20		0,0
De 21 a 25		0,0
De 26 a 30		0,0
De 31 a 35		0,0
De 36 a 40		0,0
De 41 a 45		0,0
De 46 a 50		0,0
Más de 51		0,0
Total		53,3

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En la presente tabla se puede constatar que los profesores de esta unidad educativa Han asistido a penas de uno a cinco cursos a los largo de estos últimos años.

Totalización en horas

TABLA N. 2		
	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	6,7
26-50 horas	1	6,7
51-75 horas	3	20,0
76- 100 horas	1	6,7
Más de 100 horas	2	13,3
No contesta	7	46,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

Es lamentable que 7 de los quince maestros equivalente al 46.7% ha asistido únicamente de 1 a 5 cursos un maestro de 6 a 10 cursos en los últimos dos años y 7 maestros no responden. En cuanto a las horas de capacitación igual 7 maestros no contestan equivalente al 46.7%, 3 maestros han recibido ha sido 51 a 75 horas que es el mayor porcentaje equivalente al 20% y 2 maestros más de 100 horas que no consta en la tabla pero que le aumenté equivalente al 13.3%.

A. Hace que tiempo lo realizó

TABLA N.3		
	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	2	13,3
De 6 a 10 meses	1	6,7
De 11 a 15 meses	4	26,7
De 16 a 20 meses	0	0,0
De 21 a 24 meses	1	6,7
Más de 25 mese	2	13,3
No contesta	5	33,3
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

La mayor parte de docentes no contesta la información, el 26.7% han realizado cursos de actualización de 11 a 15 meses. Deducimos que los cursos de formación profesional no son comunes en este colegio.

Este curso lo realizó con auspicio de:

TABLA N.4		
	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	6,7
De la institución donde labora	2	13,3
Beca		0,0
Por cuenta propia	8	53,3
Otro auspicio		0,0
No contesta	4	26,7
Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

De los 15 docentes ha realizado cursos hace 11 a 15 meses esto es equivalente al 26.7%, 2 de uno a cinco meses equivalente al 13.3% igual 2 maestros hace 25 meses equivalente al 13.3% 1 hace seis a 10 meses equivalente al 6.7% igual uno hace 21 a 24 meses equivalente al 6.7% 5 maestros no responden.

En el siguiente cuadro la mayoría de los docentes ha realizado el curso por cuenta propia equivalente al 53.3% es decir 8 de los 15 maestros.

En qué temática le gustaría capacitarse

TABLA N. 5		
	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	10,81
Teorías del aprendizaje	1	2,70
Valores y Educación	1	2,70
Gerencia/Gestión educativa	2	5,41
Psicopedagogía	1	2,70
Métodos y recursos didácticos	4	10,81
Diseño y recursos didácticos	3	8,11
Evaluación del aprendizaje	2	5,41
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	13,51
Formación en temas de mi especialidad	6	16,22
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	13,51
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	8,11
TOTAL	37	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia

En cuanto a que temática le gustaría capacitarse esta pregunta es abierta y puede señalar más de una opción la mayoría de respuestas son temas relacionados con la especialidad 6 de las 37 respuestas equivalente al 16.22% , siguiente porcentaje es con temas relacionados con las materias a su cargo equivalente al 13.51% e igual nuevas tecnologías aplicadas a la educación con 5 respuestas equivalente al 13.51% por tal motivo el curso se aplicó tomando en cuenta estas respuestas para que aplique las Tics en el aula respetando la formación y especialidad en base a la temática que dictan.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.
- Los docentes del bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia tienen en su mayoría formación pedagógica, inclusive un docente tiene maestría y busca perfeccionarse con un phd.
- Las falencias en el aspecto pedagógico son por la falta de capacitación constante y continua de los docentes del Colegio María Augusta Urrutia, pues en los últimos dos años ha habido pocas jornadas de capacitación a pesar de la buena disposición de los maestros, esto es muy lamentable porque no se aprovecha el potencial de los educadores en capacitarlos para mejorar la calidad educativa.
- Las necesidades de formación de los docentes del Colegio María Augusta Urrutia responden a la falta de capacitación institucional, los profesores tienen varios temas de interés siendo el más requerido el uso de las tics en el aula. Lamentablemente ni por la presión que existe en la actualidad por el gobierno de mejorar el desempeño docente y frente también a la competencia con la educación fiscal poco se hace al respecto.
- La formación profesional docente de la mayoría de los educadores del Colegio María Augusta Urrutia es por gusto o vocación, fortalezas que se deben utilizar para afianzar la calidad educativa en la Institución.
- Gracias a la presente investigación se ha podido investigar varios referentes teóricos que han servido de sustento para el trabajo de investigación.
- Con la presente investigación pudimos organizar el trabajo teórico que sustenta la investigación como el práctico que tiene como fin mejorar la calidad docente.
- A través de la aplicación de la estadística descriptiva logramos obtener los resultados deseados, a fin de desarrollar profesionalmente en técnicas de información y comunicación a los profesores del colegio María Augusta Urrutia.

- Mediante el cuestionario Necesidades de Formación establecimos nuestra propuesta práctica para el aprovechamiento de las TICS.
- Es posible poner al alcance de los profesores de instituciones educativas con pocos recursos económicos las tecnologías que ayuden a su labor docente.
- También cabe resaltar que acompañados de la tecnología, el docente necesita desarrollar talentos especiales para releer la coyuntura social y adecuar sus conocimientos a las necesidades de los estudiantes y la comunidad.
- Una parte muy importante para el desarrollo educativo es la investigación y la pasión que el maestro pueda imprimir a su labor y tarea.
- El Colegio María Augusta Urrutia es una institución fisco misional es decir participa en la asignación de fondos tanto el gobierno como la comunidad jesuita, por consiguiente se debe asignar un fondo presupuestario más consistente para realizar cursos más frecuentes que sirvan para fortalecer la formación pedagógica de los docentes.
- Aprovechar el potencial pedagógico de los docentes del Colegio María Augusta Urrutia capacitándoles en cursos, seminarios para que crezcan académicamente y puedan rendir mejor en la Institución.
- Afianzar los cursos que reciben en el aula de clase, para lo cual la Institución debe dotar de lo esencial para que sea un éxito su aplicación.
- Se debe dotar en el Colegio María Augusta Urrutia de la tecnología necesaria para aplicar la tics en el aula.
- Tomando en cuenta que la ciencia y la tecnología avanzan a pasos agigantados el uso de las tics debe ser permanente y actualizado.
- La Institución debe preocuparse por el docente, para afianzar su profesionalismo y elevar su estima con estímulos que haga nacer en ellos el sentimiento de autoestima, afianzando su ego.
- Las autoridades de la Institución deben replantear los contratos laborales para que los docentes se sientan seguros y esa estabilidad proporcione optimismo en el desempeño docente.

4. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso

Manejo de Blogs Educativos como recursos didácticos en el aula.

4.2. Modalidad de estudios

Presencial: De acuerdo a la Ley de Educación vigente, se realizará fuera de horas de trabajo, durante 4 lunes, 4 miércoles y 3 sábados. El total de 60 horas clase.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo General:

Capacitar al docente en la utilización de blogs educativos, con el fin de utilizar estos recursos didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que actualicen y mejoren sus conocimientos informáticos en el trabajo pedagógico que realizan en el Colegio María Augusta Urrutia.

4.3.2. Objetivos Específicos:

- Actualizar los conocimientos informáticos en los docentes del Colegio María Augusta Urrutia con el fin de elevar el nivel de conocimientos sobre recursos didácticos que permita la mejora escolar.
- Incorporar nuevas tecnologías de información y comunicación en el proceso educativo del colegio María Augusta Urrutia, con el fin de afinar la vida académica de nuestro colegio a los requerimientos del Ministerio de Educación.
- Utilizar los blogs como medios de interacción con los estudiantes con el fin de emprender y formar comunidades virtuales que ayuden a la mejora de la enseñanza-aprendizaje.
- Emplear herramientas Web 2.0 como YouTube, Scribd, Slideshare y Voki dentro de los blogs, para generar conocimientos científicos- tecnológicos que permitan lograr aprendizajes más significativos.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Nivel 2, porque está dirigido a los docentes de bachillerato del Colegio María Augusta Urrutia.

Muchos de ellos poseen una trayectoria profesional de 3-5 años por lo que el presente curso permite ampliar su formación profesional.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los docentes que participen en el Seminario de capacitación deben ser profesores de bachillerato, poseer al menos un título de tercer nivel en cualquier área profesional, y tener los conocimientos básicos de informática.

4.5. Breve descripción del curso

El curso es teórico-práctico con la modalidad de talleres para que los docentes del Colegio María Augusta Urrutia aprendan diferentes actividades tecnológicas, aplicando en estos conocimientos los contenidos de las varias asignaturas que se imparten en la Institución. El presente curso – taller proporciona al maestro algunas de las tecnologías de la información y la comunicación relacionadas en el entorno del Software Libre e Internet.

El curso tiene como finalidad generar un cambio en la mentalidad del docente del Colegio María Augusta Urrutia, para que incorpore el uso de la tecnología en beneficio del quehacer educativo. En este curso el personal docente aplicará su sentido creativo, con el fin de producir un material de apoyo de calidad que genere la interacción entre los educandos y se llegue a comprender, entender y aprehender mejor los diferentes contenidos que dictan. El conocimiento de estas nuevas herramientas tecnológicas mejorará el proceso enseñanza aprendizaje.

La intención es lograr que el docente conozca, aplique y evalúe las tecnologías actuales de la comunicación e información en el desarrollo de programas educativos, teniendo en cuenta la especificidad de sus intereses profesionales.

4.5.1. Descripción de las temáticas del Curso

Tema 1: “Tics aplicadas a la educación”

En esta temática se abordará a las Tics como un recurso didáctico, lo cual se centrará en demostrar que su utilización facilita el proceso de desarrollo de destrezas en el estudiante y que potencia al máximo el tiempo y metodologías del docente. Se iniciará con una explicación breve referente al término “Tics”, se realizará una descripción de la influencia actual de las Tics en la Sociedad, especialmente en la Educación, posteriormente se describirán los beneficios, potenciales riesgos del uso de las Tics y situaciones que limitan su expansión, para finalizar con la enunciación de las Tics más utilizadas en el proceso

de desarrollo de destrezas y sus aportes. Se solicitará como evidencia que el participante realice una presentación sobre una herramienta Tics, seleccionada libremente.

Tema 2: “Internet y la Web 2.0”

En este tópico se presentará al internet como una herramienta para docente, la cual facilita el proceso de clase, desde la presentación del tema hasta su evaluación. Se iniciará hablando sobre las características y utilidades del internet, en especial de la Web 2.0. Posteriormente se enunciará y explicará qué son las herramientas de la Web 2.0 y sus utilidades, para finalizar describiendo a las aplicaciones Web 2.0 específicamente educativas. Como evidencia se solicitará que los participantes realicen una presentación sobre la herramienta Web 2.0 que más le llamo la atención.

Tema 3: “YouTube”

Este tema lo trataremos desde el punto de vista exclusivamente educativo, ya que YouTube al ser una red social, tiene un sinnúmero de usos, lo que nos obliga a delimitar el tema. Se iniciará hablando rápidamente de la historia y desarrollo de esta red social, posteriormente se enunciarán ventajas y desventajas de esta herramienta, centrándonos en su uso pedagógico. Empezaremos el trabajo creando una cuenta en gmail, la cual nos permitirá el acceso a un canal personal de YouTube. Se explicará el manejo de sus diferentes opciones y utilidades, especialmente las de compartir e incrustar videos, para finalmente solicitar como evidencia el link de un video subido al canal personal de cada uno de los participantes.

Tema 4: “Scribd”

En esta temática se presentará a Scribd como una herramienta para la difusión de material científico y educativo, en formato de revista. Se iniciará explicando rápidamente la historia y desarrollo de esta web, posteriormente se enunciarán ventajas y desventajas de esta herramienta, centrándonos en su uso pedagógico. El trabajo empezará registrando a los participantes como usuarios de Scribd, lo cual nos permitirá tener acceso a una cuenta para realizar publicaciones. Se explicará el manejo de sus diferentes opciones y utilidades, especialmente las de compartir e incrustar documentos, para finalmente solicitar como evidencia el link de un documento personal subido a la cuenta individual de los participantes.

Tema 5: “SlideShare”

En este tópico se presentará a SlideShare como una herramienta para la difusión de presentaciones científicas y educativas. Se empezará explicando rápidamente sobre la historia y desarrollo de esta web, posteriormente se enunciarán ventajas y desventajas de esta herramienta, centrándonos en su uso pedagógico. El trabajo iniciará registrando a los participantes como usuarios de SlideShare, lo cual nos permitirá tener acceso a una cuenta para publicar presentaciones. Se explicará el manejo de sus diferentes opciones y utilidades, especialmente las de compartir e incrustar presentaciones, para finalmente solicitar como evidencia los links de las presentaciones personales subidas a las cuentas de cada uno de los participantes.

Tema 6: “Voki”

A esta temática se le dará un tratamiento exclusivamente educativo, ya que Voki, al ser una aplicación web de libre acceso tiene una variadísima gama de usos. Se iniciará hablando rápidamente de la historia y desarrollo de esta aplicación web, posteriormente se enunciarán ventajas y desventajas de esta herramienta, centrándonos en su uso educativo. Empezaremos el trabajo registrando a los participantes en Voki, lo cual nos permitirá el acceso a una cuenta personal. Se explicará el manejo de sus diferentes opciones y utilidades, especialmente las de compartir e incrustar animaciones de tipo avatar, para finalmente solicitar como evidencia el link de una animación subida al canal personal individual de los participantes.

Tema 7: “Blogs y blogs educativos”

En este tema se abordará a los blogs como un recurso didáctico docente, lo cual se centrará en demostrar que es una importante herramienta pedagógica para la interacción entre docentes y estudiantes. Se iniciará con una explicación breve referente al término “Blog”, se realizará una descripción de la influencia actual de los blogs, especialmente en la Educación, posteriormente se describirán los beneficios, potenciales riesgos de su uso, para finalizar con la enunciación de los blogs más utilizados en el proceso de desarrollo de destrezas. Para iniciar el trabajo se solicitará a los participantes registrarse en Blogger, para adquirir una cuenta gratuita. Como evidencia se solicitará que el participante comparta un blog sobre un tema a su elección.

Tema 8: “Herramientas Web 2.0 en blogs educativos”

Para el tratamiento de este tema, se conjugará los conceptos sobre blogs y herramientas web 2.0 dadas en este taller, el objetivo es lograr que se diseñen blogs de tipo educativo

insertando en éstos: Vokis de bienvenida, documentos Scribd, presentaciones de SlideShare y videos de YouTube, para lo cual se dará las respectivas directrices de diseño y manejo. El trabajo iniciará solicitando a los participantes la creación de un blog en Blogger sobre un tema de su interés, en el cual deberán incluir material de su autoría o de diferentes autores enunciando sus fuentes, el cual puede ser: presentaciones con diapositivas, documentos o revistas en pdf y videos. Finalmente se solicitará que los participantes compartan el link de cada uno de los blogs y que realicen la presentación del mismo.

Tema 9: “Entradas de un blog”

Para el desarrollo del tema sobre entradas de un blog, los participantes deberán mostrar un manejo adecuado en el diseño de blogs, debido a que en esta ocasión deberán opinar, mejorar y contribuir con sus blogs y los de otros participantes, será un trabajo de auto y co-evaluación. El facilitador dará las pautas para la publicación de entradas tomando en cuenta que el proceso es muy similar a los diseños de blogs. Para finalizar, se solicitará a los participantes, en grupo o parejas, compartir el link de cada uno de los blogs y que realicen la presentación de los mismos.

Tema 10: “Prezi”

En este tópico se presentará a Prezi como una alternativa para el diseño de presentaciones del docente, debido a que su esquema es más didáctico y llamativo, se torna como un recurso significativo, siempre y cuando vaya acompañado de una buena metodología de trabajo. Se les proveerá a los participantes de los pasos necesarios para el diseño de presentaciones en Prezi, además de estrategias para que éstas sean más funcionales y didácticas para el estudiante. Finalmente se solicitará a los participantes compartir el link de cada uno de las presentaciones diseñadas.

4.5.2. Contenidos del Curso

- **Introducción Tics aplicadas a la educación:** Definición de TICs; las Tics tradicionales y nuevas; Performance de las Tics; Beneficios, ventajas y Aportes; Situaciones que limitan su expansión.
- **Internet y la Web 2.0.** Características y utilidades. Herramientas de la Web 2; aplicaciones educativas.
- **Blogs – blogs educativos.** Instalación y actividades
- **Herramientas Web 2.0.** YouTube, Scribd, SlideShare, Voki.

- **Otros programas aplicables a educación:** Prezi.
- **Talleres prácticos:** Blogs y web 2.0.

4.5.3. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso Carmen

Patricia Rosero Villamarín

- Maestrante Gerencia y Liderazgo Educativo Universidad Técnica Particular de Loja.
- Magíster en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación. PUCE
- Especialista en Desarrollo de la Inteligencia y Educación. PUCE.
- Especialista en Gerencia y Liderazgo Educativo. UTPL.
- Doctora en investigación y diseño de proyectos Socio - Educativos - Universidad Técnica Particular de Loja.
- Licenciada en Ciencias de la Educación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Subcoordinadora del IUNITAC, de la UTPL. 1999 - 2001
- Directora del Centro Educativo Integral “Los Arrayanes” 2000 - 2014
- Asistente de investigaciones históricas Archivo Juan José Flores PUCE 1998 – 2014.

4.5.4. Metodología

El presente curso es teórico y práctico. Para la parte teórica se emplearán los métodos inductivo-deductivo y de observación participativa de todos los docentes

Para la parte práctica se trabajará con el método deductivo, se tomó en cuenta todos los conocimientos adquiridos en las clases (teoría general) en la práctica de laboratorio.

Para lo cual se tomarán en cuenta varias estrategias metodológicas:

- Clase expositiva: mediante esta técnica se pudo explicar los temas del curso con apoyo del material audiovisual.
- Prácticas en el aula: La construcción de temas con los tics aprendidas aplicando en las diversas áreas.
- Talleres
- Evaluaciones teórico – prácticas
- Trabajo final

Técnicas

En el desarrollo del presente trabajo se utilizarán las siguientes técnicas:

- **Apuntes, subrayado y resumen**, para aprender y tener en claro los principales temas de estudio
- **Analizar e interpretar** los diferentes programas de la web 2.0.
- **Ordenar y clasificar** materiales para aplicar las tics.

- **Repasar** lo aprendido en la práctica para la producción de material de apoyo para el crecimiento académico de los estudiantes

Material de apoyo

- Se utilizará material de apoyo en Power Point, Articulate y Prezi.
- Se utilizará el centro de cómputo, un proyector.

4.5.5. Evaluación

La evaluación será realizada de dos formas. Un cincuenta por ciento de la calificación a través de la evaluación del curso teórico-práctico con la modalidad de taller donde cada grupo presenta su trabajo computacional sobre el tema revisado; y un cincuenta por ciento a través de la presentación de blogs (según la materia a cargo) trabajo individual aplicado para la Institución.

La mejor manera de evaluarlos será con la aplicación de las tics en el quehacer académico diario con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.6. Duración del curso

Tendrá una duración de 60 horas clase.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

El presente curso teórico-práctico se desarrollará de la siguiente manera:

DÍAS	TOTAL DE HORAS	ACTIVIDADES	TIEMPO ESTIMADO	EVIDENCIA / EVALUACIÓN
1	5	Presentación del tema "Tics aplicadas a la educación"	2 horas	Apuntes Participación con preguntas
		Taller en grupos sobre Ventajas del uso de las Tics	2 horas	Carteles sobre las ventajas Socialización de resultados grupales
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Miércoles 1	5	Presentación del tema "Internet y la Web 2.0"	2 horas	Apuntes Participación con preguntas
		Exposición acerca de las Herramientas WEB 2.0	2 horas	Apuntes Participación con preguntas
		Conversatorio: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Sábado 1	6	Presentación del tema "YouTube"	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Utilización y modo de configuración de YouTube	2 horas	Creación de un canal personal en YouTube

		Inserción de videos de YouTube en diferentes espacios web	1 hora	Publicación de un video personal en un espacio web
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Lunes 2	5	Presentación del tema "Scribd"	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Utilización y modo de configuración de Scribd	2 horas	Creación de una cuenta personal en Scribd
		Inserción de documentos en Scribd en diferentes espacios web	1 hora	Publicación de un documento personal en un espacio web
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo

DÍAS	TOTAL DE HORAS	ACTIVIDADES	TIEMPO ESTIMADO	EVIDENCIA / EVALUACIÓN
Miércoles 2	5	Presentación del tema "SlideShare"	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Utilización y modo de configuración de SlideShare	2 horas	Creación de una cuenta personal en SlideShare

		Inserción de documentos en SlideShare en diferentes espacios web	1 hora	Publicación de una presentación personal en un espacio web
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Sábado 2	6	Presentación del tema "Voki"	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Utilización y modo de configuración de Voki	2 horas	Creación de una cuenta personal en Voki
		Inserción de documentos en Voki en diferentes espacios web	2 hora	Publicación de un avatar personal en un espacio web
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Lunes 3	5	Presentación del tema "Blogs y blogs educativos"	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Configuración de cuentas en Blogger	1 hora	Creación de una cuenta personal en Blogger
		Creación de un blog – Tema Libre	1 hora	Creación de una entrada de blog personal
		Diseño de blog educativos	2 horas	Creación de un blog educativo

		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Miércoles 3	5	Presentación del tema “Herramientas Web 2.0 en blogs educativos”	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Creación de blogs educativos, insertando herramientas web 2.2 como videos de YouTube, Voki, SlideShare, Scribd	3 horas	Creación de un blog educativo con herramientas web 2.0
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo

DÍAS	TOTAL DE HORAS	ACTIVIDADES	TIEMPO ESTIMADO	EVIDENCIA / EVALUACIÓN
Sábado 3	6	Presentación del tema “Entradas de un blog”	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Diseño de un blog educativo	1 hora	Creación de un blog educativo
		Colaboración con entradas en los diferentes blogs educativos	3 horas	Creación de entradas en los blogs

		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Lunes 4	6	Presentación del tema "Prezi"	1 hora	Apuntes Participación con preguntas
		Utilización y modo de configuración de Prezi	2 horas	Creación de una cuenta personal el Prezi
		Diseño y exportación de presentaciones Prezi en diferentes formatos	2 horas	Diseño de una presentación Prezi
		Plenaria: elaboración de conclusiones y recomendaciones	1 hora	Conclusiones y recomendaciones del grupo
Miércoles 4	6	Plenaria sobre los logros alcanzados con respecto al Seminario-Taller	3 horas	Conclusiones y recomendaciones del grupo sobre el taller
		Evaluación de la calidad del Seminario-Taller	1 hora	Encuestas
		Conversatorio con los participantes	1 hora	Participación con preguntas
		Clausura y entrega de certificaciones del Seminario-Taller	1 hora	Certificaciones

4.8. Costos del curso

El Curso-Taller tuvo un costo de 500 dólares. Serán financiados, por la expositora por ser requisito técnico pedagógico para la obtención de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo y por el colegio, otorgará los refrigerios y la logística necesaria para el curso.

TIPO DE RECURSO ECONÓMICO	COSTO
Material: Oficina, escritorio:	20 dólares
Copias y anillados:	50 dólares
Refrigerios	130 dólares
Transporte y movilización	100 dólares
Imprevistos	200 dólares
El costo aproximado	500 dólares

4.9. Certificación

Para que los estudiantes obtengan su certificado de asistencia del curso deberán cumplir con las siguientes exigencias.

- 1.- Asistencia al curso las 60 horas.
- 2.- Evaluaciones teóricas y prácticas.
- 3.- Un trabajo práctico de lo aprendido.

Previa calificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se entregará un certificado conjunto entre La Universidad, Colegio María Augusta Urrutia y la expositora.

4.10. Bibliografía

1. http://www.unizar.es/ees/innovacion06/COMUNIC_PUBLI/BLOQUE_III/CAP_III_10.pdf
2. CASTRO, E. (2004) *Manual del Profesor de Moodle*
3. <http://download.moodle.org/docs/teachermanual-es.pdf>
4. EITO BRUN, Ricardo. La guía de bolsillo de Moodle, impreso en España, 2009. <http://aula101-07.blogia.com/2007/091901-tecnicas-de-aprendizaje.php>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALLIAUD, Andrea (1995). Pasado, presente y futuro del magisterio argentino. Buenos Aires.
2. Backhoff Eduardo, Andrade Sánchez y Peón," Inequidad Educativa" México D.F. México, (2011)
3. Banco Mundial (1996). El desarrollo en la práctica. Prioridades y estrategias para la educación. Washington.
4. BENÍTEZ, Ramón. (2002).Reflexiones sobre la Práctica Docente. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo. Brasil
5. Bernal Agudo José Luis, "Las competencias docentes en la formación del profesorado", Universidad Nacional de Madrid, España 2009.
6. CABARRUS SJ, Carlos Rafael. La danza de los íntimos deseos.
7. CAMERON, Norman. Desarrollo de la personalidad y psicopatología. Un enfoque dinámico. Décima reimpresión Septiembre de 2005. Editorial Trillas. Impreso en México.
8. Díaz Barriga A. Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. (2002).Edit. Mc Graw-Hill, México
9. FREIRE, Paulo. Cartas a quien pretende enseñar. Siglo XXI Editores, 2004. Editores Argentina S.A. Buenos Aires-Argentina, noviembre de 2004. Segunda reimpresión.
10. FREIRE, Paulo. Pedagogía de la Autonomía. Paz e Terra SA. Sao Paulo-Brasil. Año de la publicación: 2004
11. Gairin Joaquín, "Estudio de las necesidades de formación"Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid,España, 2009.
12. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. Reforma del Bachillerato. Lineamientos Administrativo Curriculares del Bachillerato en Ecuador. Numerales 1.4, 1.5 y 1.6.

13. PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS EN LA EDUCACIÓN INFANTIL LATINOAMERICANA. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, Agosto 2004.
14. ROJAS, Enrique. El hombre Light. Una vida sin valores. Editorial planeta. Primera edición en Planeta Bolsillo, Octubre de 2000. Buenos Aires-Argentina.
15. VÁZQUEZ, Jesús. (2002).Metodología educativa. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo. Brasil

ELECTRÓNICAS:

16. [www.las tics en la educación.com](http://www.las_tics_en_la_educacion.com)
17. www.formaciondocente.com
18. www.elserdocente.com
19. www.planificacióndocente.com
20. www.procesosinicialesenlaformacióndocente.com
21. <http://www.universia.net.co/docentes/destacado/nuevas-tecnologias.html><http://educatic.blogspot.com/>
<http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>

ANEXOS

Anexo 1.

Curso de formación.

Son todas las actividades académicas y de preparación en todos los ámbitos del conocimiento a los que deben y necesitan los respectivos profesionales que se dedican a la docencia en todos los niveles educativos, dichos cursos deben tener elementos no solo de captación de nuevas teorías sino talleres operativos en el campo educativo, solución de problemáticas no solo docentes sino relacionados con la misma y en especial acciones resolutivas de problemas reales con los cuales el docente debe contar para su formación integral.

Los cursos de formación deben ser vistos como las alternativas de superación personal y profesional del educador, deben ser considerados como un empuje para buscar mejores días y mejores ocasiones para crecer como personas y como profesionales.

No pueden existir cursos de formación considerados como catapultas solo para oportunidades de estar en mejores lugares que los que se está ahora por el simple hecho de acumular más papel en forma de títulos o diplomas.

La formación profesional a través de cursos, talleres y seminarios es la oportunidad de crecimiento espiritual, familiar y social, debe ser entendida como un crecer sólido y una superación interior continua, debe verse como un crecimiento no en más como cantidad sino en mejor como calidad, es más la formación profesional de un docente debe ser su forma de vida, el complemento de su existencia porque llega a descubrir que el saber y la preparación son más que una necesidad son la esencia de un educador.

1. Definición e importancia de la capacitación docente

La docencia en si es la práctica.

La práctica docente se fundamenta en la enseñanza y su intencionalidad, la definición de lo bueno, el conocimiento y los valores, para su transmisión y el aprendizaje cognitivo y ético.

La actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

La capacitación docente según Cooper A. (1991) en el artículo La Importancia de ser Docente expresa:

Pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno.

Dichas áreas de competencia son las siguientes:

- 1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.*
- 2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.*
- 3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.*
- 4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.*
- 5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.*

La capacitación docente según Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991). En el artículo La formación Docente expresa:

Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

Formación para docentes de ciencias a nivel medio

- 1. Conocer la materia que han de enseñar.*
- 2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.*
- 3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.*
- 4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.*
- 5. Saber preparar actividades.*

6. *Saber dirigir la actividad de los alumnos.*

7. *Saber evaluar.*

8. *Utilizar la investigación e innovación en el campo.*

Es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender, el alumno debe desarrollar su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad Autoestructurante o constructiva de él mismo.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado.

Es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento.

Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.

Es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para los alumnos con dificultades en su aprendizaje y por ello deben seguir evaluándose constantemente.

2. Ventajas e inconvenientes

En la profesión docente no hay nada escrito..., la educación del futuro se está escribiendo ahora y los docentes tenemos el privilegio junto con nuestros alumnos, de ser los actores y de escribir la historia.

VENTAJAS

- ✚ El docente tiene que saber un poco de cada cosa, desde el punto de vista instrumental y operacional (conexión de equipos de audio, video, etc.) manejo y actualización de software, diseño de páginas web, blog y muchas cosas más.
- ✚ El docente debe mantener la iniciativa y creatividad, dado que el docente viene trascendiendo del ejercicio clásico de la enseñanza al modernismo, ese esfuerzo demanda mucha iniciativa y creatividad.
- ✚ El docente debe aprovechar los recursos. Hay demostraciones que pueden ser estudiadas sin necesidad de ser reproducidas en el aula.
- ✚ Muchas veces con la proyección de un video o el uso de una buena simulación, pueden ser suficientes para el aprendizaje.
- ✚ Por otro lado, el uso del papel se puede reducir a su mínima expresión reemplazándolo por el formato digital. En estos momentos, una enciclopedia, libros e informes entre otros, pueden ser almacenados en un CD o pen drive y pueden ser transferidos vía web a cualquier lugar donde la tecnología lo permita.

DESVENTAJAS

- ✚ Es necesaria la capacitación continua de los docentes por lo que tiene que invertir recursos (tiempo y dinero) en ello.
- ✚ Frecuentemente el Profesor se siente agobiado por su trabajo por lo que muchas veces prefiere el método clásico evitando de esta manera compromisos que demanden tiempo y esfuerzo.
- ✚ Hay situaciones muy particulares donde una animación, video o presentación nunca pueden superar al mundo real por lo que es necesaria la experimentación que solo se logra en un laboratorio o aula de clases bien equipada.
- ✚ La desventaja que más prevalece en el rol docente es el sueldo mínimo, no alcanza económicamente para cubrir gastos, se debe revalorizar la carrera docente.
- ✚ Varias instituciones no están equipadas con los recursos adecuados, ni la infraestructura, para la enseñanza adecuada.

- ✚ El espacio es reducido para la gran cantidad de estudiantes, se requiere de una enseñanza personalizada, para obtener estudiantes con alta calidad y desempeño.

3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

La enseñanza es esencialmente una práctica; es, a partir de la práctica, de la reflexión individual y colectiva sobre la práctica cómo se va formando el docente y desarrollando la profesión.

Requiere de conocimientos teóricos, pedagógicos, didácticos y disciplinarios, que fundamenten el quehacer cotidiano.

Trabajo colectivo

El proceso de Planificación y de Diseño de la Enseñanza se enriquece si se trabaja en conjunto con otros colegas docentes, porque es allí donde emergen las diferentes visiones respecto de cómo tratar un mismo contenido, qué actividades han resultado más efectivas en el logro de un aprendizaje, qué materiales u otros recursos han dado mejores resultados.

La Planificación

Es el ordenamiento del tiempo destinado a los procesos de enseñanza y de aprendizaje, que tiene como finalidad asegurar la cobertura curricular; es una forma de prever y anticiparse a las necesidades que surgirán durante el transcurso del año; es un momento de reflexión colectiva sobre las prácticas para mejorarlas, basándose en los resultados de la evaluación de la implementación curricular, sobre cobertura curricular y logros de aprendizaje.

La planificación es definir las actividades clave para el logro de los aprendizajes que se realizarán en cada Unidad y sobre las que existe acuerdo, entre todos los docentes del mismo nivel, para ponerlas en práctica.

Los docentes deberán mantener un ritmo de trabajo que les permita cumplir con lo planificado; además, los impulsa a trabajar en conjunto en la elaboración de instrumentos de evaluación, aportando la riqueza de las diferentes miradas y enfoques particulares respecto de la enseñanza de la misma disciplina.

4. Condiciones para realizar una buena planificación

Plantea cinco criterios o condiciones básicas que se deben considerar al momento de iniciar el proceso de Planificación:

- a. El dominio de la disciplina que se enseña y del marco curricular;
- b. El conocimiento de las características, conocimientos y experiencias previas de los estudiantes a quienes se les va a enseñar;
- c. El dominio de la didáctica de la disciplina que se va a enseñar;
- d. La organización de los contenidos, considerando la propuesta curricular y las características de los alumnos.
- e. El uso de estrategias de evaluación congruentes con los objetivos, con la disciplina que enseña y con el curriculum y, que permitan que los alumnos demuestren lo aprendido.

5. Propósitos de la enseñanza y diseño de la enseñanza

La Planificación tiene como propósito

“asegurar la cobertura curricular y prever necesidades que emergerán durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.”

En cambio el Diseño tiene como finalidad

“generar las estrategias adecuadas para asegurar que todos los estudiantes aprendan significativamente.”

Planificación y Diseño son dos momentos diferentes, el primero responde a la idea de “Preparación de la Enseñanza” y el segundo a “Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”

6. La planificación y el uso del tiempo

El buen aprovechamiento del tiempo es un factor crucial para el logro de aprendizajes en forma eficiente.

Al inicio del año escolar, se puede tener la sensación de que el tiempo puede parecer extenso para tratar cada uno de los contenidos del Programa.

Sin embargo, al calendarizarlos, se constata que para abarcarlos se debe aprovechar bien el tiempo disponible.

La Calendarización ayuda a:

1. Trabajar en forma individual o colectiva
2. Visualizar a lo largo del año las horas efectivas de trabajo en aula con los estudiantes.
3. Articular con docentes de otros subsectores acciones en conjunto, a fin de poner en práctica estrategias que ayuden al desarrollo de las habilidades de los estudiantes.
4. Entregar lecturas/acciones previas a los alumnos relacionadas con los temas que se tratarán en la siguiente clase.
7. Informar a estudiantes y padres y apoderados de los contenidos y fechas de evaluaciones a fin de lograr un apoyo en su estudio.
8. Buscar espacios para suplir los contenidos no tratados del Programa de Estudios en caso de eventos imprevistos que no permitan cumplir con el calendario.
9. Visualizar el tratamiento de los aprendizajes y/o contenidos centrales de tal modo de no dejar fuera ninguno y abarcar la totalidad del Programa de Estudio.

7. Marco para la buena enseñanza.

Se refiere a la complejidad de los procesos de enseñanza y de aprendizaje y los variados contextos culturales en que éstos ocurren, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias por parte de los docentes, tanto en materias a ser aprendidas como en estrategias para enseñarlas; la generación de ambientes propicios para el aprendizaje de todos los alumnos; como la responsabilidad de los docentes sobre el mejoramiento de los logros estudiantiles.

8. Recursos educativos de la enseñanza.

Para seleccionar buenos materiales, es necesario tener presente aspectos relacionados con los contenidos como:

- Los recursos deben actuar como facilitadores del proceso educativo: haciendo posible una buena implementación curricular, promoviendo un aprendizaje activo, y contribuyendo al desarrollo de habilidades lectoras, de información y de investigación.
- Los recursos deben contribuir a la formación humana y cultural de los estudiantes.

- Los recursos deben promover el respeto por la diversidad cultural y social, en cuanto a género, nivel socioeconómico, origen étnico, pertenencia a las culturas originarias u otras subculturas de carácter local, entre otros.
- La calidad, variedad y actualidad de los contenidos de los recursos son criterios esenciales considerados en su evaluación y selección.
- Los recursos deben tener un vocabulario cercano a los usos y costumbres de nuestro país y evitar un lenguaje muy localista.

9. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.

La práctica pedagógica es una práctica social de carácter cultural.

Los desarrollos culturales alcanzados durante el último siglo dejan atrás un sistema escolar obligado solo a una socialización primaria y rudimental que satisfacía con la enseñanza de las primeras letras y el cálculo básico.

La sociedad del siglo XXI exige una escolaridad más prolongada, para ejercitar la inteligencia y la capacidad valorativa integralmente.

La educación es una profesión asistencial que integra las tareas de ayuda.

El que hacer educativo más que un servicio es una ayuda, ya que establece un apoyo para el aprendiz, porque en la educación el cliente es activo.

El docente o profesor es la persona que enseña una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades relacionadas al conjunto de saberes que se encarga de la educación social y específicamente humana.

El docente tiene la función de transmitir conocimientos a los alumnos, y formar a los alumnos para que sean personas integrales y puedan desenvolverse en la sociedad. Además estos conocimientos solo los puede transmitir un docente el cual tenga estudios universitarios o superiores en donde lo educan para aplicar la pedagogía como método de enseñanza a sus futuros alumnos.

Además el docente es capaz de detectar problemas en el aprendizaje de los niños y debe buscar la forma de solucionarlo en la base de lo que sabe, es capaz de tomar decisiones que

faciliten el aprendizaje en sus alumnos, es una persona destinada vocacionalmente a ayudar a sus alumnos en cualquier tema.

Los maestros son quienes nos dan conocimientos los cuales nos sirven por que adquirimos valores y con la educación podemos aprender muchas cosas sobre otros lugares a través de los libros, imágenes, investigaciones o a través de las aportaciones o comentarios de los compañeros.

Tomando en cuenta a los docentes encuestados, para ellos las necesidades formativas no son solo mejorar en los temas o áreas del conocimiento aplicados o mejorados con el uso de las TIC sino también de detectar oportunamente carencias en los profesores, para luego asumir planes de formación que permitan optimizar la educación en estas instituciones y sobre todo cambiar de mentalidad.

Si tomamos en cuenta las Tics en el aula, para su uso los docentes del Colegio María Augusta Urrutia tienen que tener apertura y una necesidad de formación para que puedan aprender y por ende entender su uso.

Para esta investigación se tomó en cuenta la integración de estas propuestas, tomando en cuenta a las TIC como nuevos descubrimientos, en los que se involucran diversas herramientas que pueden implementarse en el campo educativo, entendiendo eso si como elementos de ayuda, para facilitar en muchos casos la ejemplificación pero nunca como elementos sustitutos de la experiencia.



Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____						Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____									5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaria					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		
Otras, especifique: _____		Otras, especifique: _____			13

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ _____
✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad **socioeducativa** del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2013 - 2014**".

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 **prepongan** cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, **sino** que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales **o por lo menos** similares.

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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