



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**AREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Durán, de la provincia del Guayas, ciudad de Durán periodo 2012 –  
2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Martínez García, Freimita del Rocío. Lic.

**DIRECTORA:** Torres Mora Yeni Nicola. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO – DURAN**

2014

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

Magister.

Yeni Nicola Torres Mora

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Durán, de la provincia del Guayas, ciudad de Durán periodo 2012-2013”, realizado por Martínez García Freimita del Rocío, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHO

Yo, Martínez García Freimita del Rocío declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Durán, de la provincia del Guayas, ciudad de Durán periodo 2012-2013” de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Yeni Nicola Torres Mora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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 trabajos de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Martínez García Freimita del Rocío

0915766448

## **Dedicatoria**

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado.

Con todo cariño esta tesis se la dedico a: mi esposo Paulo, nuestros hijos: Natasha, Joel, Valentina, y mi querida hermana Diana, que sin su ayuda y apoyo este trabajo no hubiese sido posible.

Freimita del Rocío

## **Agradecimientos**

A Dios, por permitir sentir su fuerza espiritual para continuar y no rendirme.

Mi esposo pilar fundamental en mi vida, mi apoyo en momentos difíciles.

Mis hijos, la razón de mi vida y de mi superación personal y profesional.

A mi hermana Diana por concederme su tiempo para escucharme y alentarme.

Mi asesora de tesis, Magister Jeny Torres Mora por sus valiosas recomendaciones para mejorar mi trabajo.

Los docentes de la UTPL, sus conocimientos fueron oportunos y muy preciados.

La señora rectora del Colegio de bachillerato Durán, Lic. Rosario Espinoza por brindar las facilidades para realizar la encuesta a los docentes.

## INDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	
APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.....	i
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE DE CONTENIDOS.....	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÒRICO.....	6
1.1. Necesidades de Formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2. Diagnóstico de necesidades.....	8
1.1.3 Tipos de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Evaluación de necesidades formativas.....	15
1.1.5 Necesidades formativas del docente.....	17
1.1.6 Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett De Kaufmanm D'Hainaut de Cox y deductivo).....	19
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	22
1.2.1 Análisis organizacional.....	22
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	24
1.2.1.2. Metas organizacional a corto, mediano y largo plazo.....	25
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad	27

Educativa.....	28
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, Demandas de organización, regulación).....	31
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	33 34
1.2.2. Análisis de la persona.....	34
1.2.2.1 Formación profesional.....	36
1.2.2.2 Formación inicial.....	37
1.2.2.3 Formación profesional docente.....	39
1.2.2.4 Formación técnica.....	41
1.2.2.5 Formación continua.....	43
1.2.2.6 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	44
1.2.2.7. Tipos de formación que debe tener un Profesional de la educación.....	45
1.2.2.8 Características de un buen docente.....	46
1.2.2.9 Profesionalización de la enseñanza.....	48
1.2.2.10 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	50
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	50
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	53
1.2.3.2. La función del docente.....	55
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	56
1.2.3.4. La función del estudiante.....	58

1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.....	60
1.3. Cursos de formación.....	60
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	62
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	63
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	65
1.3.4. Importancia en la formación del profesional docente.....	66
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....	67
2.1 Contexto.....	73
2.2. Participantes.....	81
2.3. Diseños y métodos de investigación.....	81
2.3.1. Diseño de investigación.....	81
2.3.2. Métodos de investigación.....	82
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	83
2.4.1. Técnicas de investigación.....	84
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	84
2.5 Recursos.....	84
2.5.1. Talento humano.....	84
2.5.2. Materiales.....	84
2.5.3. Institucionales.....	85
2.5.4. Económicos.....	85
2.6. Procedimientos.....	87
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO.....	88
3.1. Necesidades formativas.....	102
3.2. Análisis de formación.....	102
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	104

3.2.2. La organización y la formación.....	112
3.2.3. La tarea educativa.....	118
CAPITULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN.....	123
CONCLUSIONES.....	125
RECOMENDACIONES.....	134
BIBLIOGRAFÍA.....	137
ANEXOS.....	

## RESUMEN

La presente investigación se realizó en el Colegio de Bachillerato Durán, ubicado en el cantón Durán de la provincia del Guayas durante el período académico comprendido entre el año 2012 – 2013 y en la misma participaron docentes del nivel de bachillerato. El objetivo principal consistió en el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país. La investigación se aborda de acuerdo al tipo de estudio investigación – acción. La población estuvo conformada por cuarenta y dos (42) docentes. Se empleó la observación y se aplicó una encuesta formada por un cuestionario “Necesidades de Formación”, que aborda diferentes ámbitos relacionados con la formación docente. Del análisis de datos, resaltamos que los docentes demandan de formación en metodología y recursos educativos con lo cual favorecerían su gestión en el aula. Finalmente, se comprueba que es viable el diseño de un curso de formación para capacitar a los docentes en crear sitios informáticos que incluyan recursos educativos y actividades de refuerzo como apoyo pedagógico a las diferentes actividades del proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **Palabras Claves**

Necesidades de formación, Formación docente, Recursos educativos.

## SUMMARY

This research was conducted at the College High School Duran located in the canton of Guayas province during the period between the academic year 2012 - 2013 and in the same part teaching the high school level. The main objective was to analyze the training needs of high school teachers of educational institutions. The research is addressed according to the type of research study - action. The population consisted of forty-two (42) teachers. Observation was employed and a survey made by a "Training Needs " questionnaire , which addresses different areas related to teacher training was applied. Data analysis, we highlight that teachers require training in educational methodology and resources which favor their classroom management. Finally , it is found that it is feasible to design a training course to train teachers in creating computer sites that include educational resources and reinforcement activities as pedagogical support to the various activities of the teaching - learning.

### **Keywords**

Training needs, training of teachers, Educational Resource

## INTRODUCCIÓN

El campo de la formación de docentes se caracteriza por ser una acción dirigida a modificar a los otros a través de la intervención educativa; es una actividad comprometida en la que el profesor, como persona, posee una determinada cultura, ideología y valores (Villa, 1999); así también se involucran toda una gama de pensamientos, emociones y sentimientos que pueden surgir de su vida familiar, económica y social, situación que de alguna manera se refleja en el aula.

Vezub (2005) señala que en América Latina la mayoría de reformas educativas emprendidas en la región han incluido, entre sus componentes y estrategias, una serie de políticas y acciones emprendidas a la capacitación y fortalecimiento profesional de los docentes. A pesar de los esfuerzos y las inversiones en la materia, los resultados distan de ser los esperados. Por ello es necesaria una revisión crítica de los modelos y dispositivos de formación permanente que predominaron en las políticas de perfeccionamiento y avanzar en el análisis y desarrollo de experiencias alternativas y nuevos enfoques para el desarrollo profesional docente basados en el perfil de los profesores que serán sujetos de la formación.

Al determinar la importancia de la capacitación docente, dentro de nuestro sistema educativo, lo que el presente estudio pretende desarrollar es, justamente, conocer las necesidades de formación que nuestros maestros requieren para lograr una formación integral, es decir, tanto personal como profesionalmente; desarrollando programas de capacitación y actualización profesional continua con contenidos que estén a la vanguardia de las nuevas técnicas y métodos dentro del ámbito educativo, como la implementación de las TICs dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje y la gestión docente.

El Ecuador también espera contribuir al mejoramiento en la formación docente y en consecuencia calidad en los procesos de enseñanza. Por esto la Universidad Técnica

Particular de Loja realizó la investigación sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de nuestro país.

Los objetivos de esta investigación son:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades 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 del Colegio de Bachillerato Duran.

Los principales referentes teóricos que se han considerado en esta investigación son las necesidades de formación, sus tipos, evaluación necesidades formativas y análisis de necesidades; el análisis organizacional que se analiza tres grandes enfoques analíticos, el de organización, el de tarea educativa y el de la persona. Cursos de formación que se consideraran sus ventajas, desventajas, metodología, temporización de un curso.

La investigación propuesta por la UTP, se realizó con los docentes de las diferentes áreas del bachillerato del colegio Durán, durante el año lectivo 2012 -2013. Los docentes fueron evaluados mediante un cuestionario de Necesidades de Formación, el mismo que estaba compuesto por parámetros como: datos institucionales, información del investigado, cursos y capacitaciones recibidas por el investigado, y en lo relacionado a su práctica pedagógica.

Dicho instrumento estuvo adecuado para hacer evidente la diversidad educativa y las diferencias existentes en los propios estilos de formación y gestión docente, la información recabada se organiza posteriormente en tablas que permiten de manera visual reconocer los elementos que caracterizan a cada uno de los docentes; y también una mayor facilidad para el análisis de la información que alimentará el desarrollo del estudio.

Finalmente se propone el diseño de un curso el cual tiene como finalidad una formación que capacite a los docentes para crear sitios informáticos que incluyan recursos educativos y actividades de refuerzos como apoyo pedagógico a las diferentes actividades del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Este curso desea conseguir la participación y relación permanente entre docente y estudiante a través de plataformas virtuales y desarrollo de Tics, así también se aporta al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza incorporando tecnología educativa para el mejoramiento de la gestión docente en el aula.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## 1.1. Necesidades de formación

### 1.1.1. Concepto

Para entender que es una necesidad de formación es necesario comprender que es una necesidad en general. Una necesidad implica la falta y/o carencia de algo; si nos referimos a una necesidad de formación hablamos de una carencia que se puede satisfacer mediante la formación.

La palabra necesidad implica **carencia o falta de algo**, que hay alguna limitación Mendoza (2002). Una necesidad de formación es la **carencia o ausencia de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes de un individuo**, los que necesita adquirir, reafirmar y/o actualizar para desempeñar satisfactoriamente ciertas tareas o funciones de su puesto de trabajo Pinto (2000).

Tales requerimientos de conocimiento, habilidades y actitudes van cambiando conforme cambia la organización. Por ejemplo se está implementando el bachillerato unificado, el mismo que requiere de docentes que tengan conocimientos, habilidades, actitudes específicas que fomenten en los estudiantes habilidades, y actitudes que generen una transformación positiva en ellos y en la sociedad.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, y que el docente tenga la posibilidad de acceder a cursos de mejoramiento profesional para un desempeño eficiente.

### **1.1.2. Diagnóstico de las necesidades de formación**

El diagnóstico de las necesidades de formación es imprescindible para iniciar un proceso de formación. Su objetivo es evidenciar las posibles deficiencias en el desempeño del personal en una o más tareas dentro de la empresa o institución. Al realizar un diagnóstico de necesidades de formación este nos permitirá conocer quién necesita formación, en que se necesita esa capacitación y con qué profundidad. Orienta la estructuración y desarrollo de programas de formación o capacitación para el personal de una institución, adquiera los conocimientos, habilidades y/o actitudes necesarias para lograr un óptimo desempeño y contribuir en el logro de las metas de la misma.

La elaboración y desarrollo de un plan de formación permiten mejorar las competencias de una organización y de quienes allí trabajan haciendo posible la innovación y la competitividad. Pero un diagnóstico de las necesidades de formación debe atender un enfoque proactivo, es decir, a las demandas que puedan surgir de la evolución de la organización en el futuro, a cambios previstos en su estructura, productos y procesos de producción de bienes o servicios.

También ha de estar ligado a la estrategia y las políticas, considerando que la formación es un excelente medio para llevarlas a cabo, y a la consideración de que la formación constituye un instrumento esencial para la gestión del cambio. Es importante para una organización detectar las necesidades de formación que tiene su personal y dicha formación debe corresponder con los objetivos que la empresa desee lograr.

### 1.1.3. Tipos de necesidades formativas

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

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

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Revisaremos algunas de ellas, atendiendo al interés que pueden tener para los procesos de identificación a los que se dirigirán nuestras propuestas posteriores. De hecho, las distintas tendencias conceptuales que hemos referido en el epígrafe anterior podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades, aunque, más que a clasificar, se orientan a clarificar el concepto de necesidad en el campo que nos ocupa.

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

- Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

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

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales...
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos...

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

1. *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas:

privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones. Bradshaw (1972), en Zabalza (1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide (1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los *“problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio”*. (pág. 75)

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).

Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
  
- Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
  
- Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.
  
- Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
  
- Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave para el análisis y argumentación válida de las necesidades de formación del profesorado.

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D' Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; consientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1998)	Del alumnado, del currículo, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativas, expresadas o demandada, comparativas, prospectiva
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa

Colen (1995)	Del sistema, del profesorado
--------------	------------------------------

Tabla 1

Cuadro resumen de los tipos de necesidades formativas según diversos autores

#### 1.1.4. Evaluación de necesidades formativas

En cualquier acción formativa, considerada como transformadora del individuo, puede apuntar tanto al campo social, al campo profesional y al campo formativo, y por ende, a varios o a todos a la vez.

Un análisis de este tipo, obviamente, posibilita programas de formación diferenciados y en función de los cuales surgen distintos objetos de evaluación. En consecuencia, es necesario reparar, aunque sea brevemente, en dichos campos de intervención educativa en aras de una mejor comprensión del fenómeno evaluativo.

Los distintos campos de intervención aludidos implican distintos objetos de evaluación de acuerdo a su propia naturaleza, en relación con las características de las actividades de transformación que comportan. Barbier, (1993).

##### 1. Evaluación de las actividades de evolución profesional.

Caracterizadas por la transformación de las capacidades o disposiciones individuales que se definen en el ejercicio de un trabajo, de una actividad profesional o cualquier actividad de la producción de bienes y servicios (formación ocupacional, laboral, inserción laboral, etc.). Su evaluación nos remitirá al balance de un itinerario profesional, de una situación profesional, de un potencial profesional, etc.

## 2. Evaluación de las actividades de formación propiamente dichas.

Tiene que ver con el conjunto de acciones de formación, los planes, proyectos y programas de formación, las sesiones, los recursos, cursos, metodologías utilizadas, etc.

## 3. La evaluación de actividades de evolución social.

Este nivel es de los menos frecuentes, cada día va cobrando más importancia, observándose mayor proyección y desarrollo en el futuro. Si el conjunto de actividades que lo configuran, está destinado a la promoción social-cultural y a la inserción social de un individuo o la promoción colectiva de un grupo, su evaluación no puede más que agrupar todas las formas de balance global de evolución social de un individuo o de un grupo.

El proceso de evaluación está estrechamente vinculado con el conjunto de las fases que integran un programa de formación. Es más, la evaluación empieza antes que el programa de formación se implemente, en estrecha relación con todas las actividades de planificación; es decir, empieza cuando han sido realizados los juicios sobre la deseabilidad, necesidad del programa, cuando a partir de análisis de necesidades se establece la política de formación en la institución formativa y consecuentemente se establecen los planes y programas de formación, así como sus objetivos, contenidos, actividades, recursos, etc. Tejada (1989).

La formación se considera una estrategia fundamental, junto con los cambios tecnológicos y organizativos, para adecuar los recursos humanos a esa nueva cultura de cambio. El plan de formación, pues, viene a ser una de las respuestas concretas a las nuevas exigencias de actualización y reciclaje de la institución. En este contexto

global de cambio se responsabiliza a la institución de organizar dicha formación. Cabe resaltar que esta competencia no es más que una consecuencia de sus funciones.

#### **1.1.5. Necesidades formativas del docente**

La formación del profesorado en niveles no superiores ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto de las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el nivel escolar. Ello significa que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos Lázaro, (2002). Vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda más preciada es el aprendizaje.

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico muy complejo. La situación actual de Reforma, representa una preocupación que va en aumento, con el único fin de sustentar uno de los pilares básicos como es la calidad de educación a través de la formación del profesorado, además de reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

La LOEI, en su marco legal establece el nuevo bachillerato y en general todos los niveles educativos, exigen un cambio en la función del docente pasando de ser un trasmisor de información, a ser un profesor tutor y orientador que comparta con sus estudiantes los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se exprese en su condición de tutor. El alumno pasa de ser un mero receptor de información a ser actor del aprendizaje.

Al respecto Zabalza (2003) expresa:

...la función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no solo enseñante sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es solo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores. (pp. 126-127)

Murillo, (1998) se refiere al docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo. Para ello el docente ha de generar competencias didácticas, motivación y cierto compromiso que le permita desarrollar sus clases a través de metodologías participativas de enseñanza que posibiliten vincular la teoría con la práctica profesional en un contexto de diálogo, con el empleo de métodos y técnicas de evaluación que centren la atención en el estudiante como sujeto de aprendizaje.

En los actuales momentos, la educación en nuestro país está dando un vuelco muy positivo e importante, ya que las reformas educativas exigen por parte del docente un compromiso, entrega, y acompañamiento para el aprendizaje de los estudiantes. Y para esto el MEC, preocupado por la formación docente del magisterio nacional y docentes en general, estableció el programa Siprofe que cumple capacitando y formando a los docentes para que estos potencien su gestión en el aula.

### **1.1.6. Modelos de análisis de necesidades**

Cuando pensamos en el análisis de necesidades como un proceso sistemático de carácter científico, deducimos que esta a de fundamentar sobre un marco conceptual sobre el cual se sustenten los planteamientos y diseñen las estrategias orientadoras de dicho proceso. Por lo tanto, no estamos hablando de otro cosa que de los modelos, de las diversas formas que se tiene en cuenta en el momento de plantearnos alguna tarea y de cómo llevarla a cabo. Alguna de estas formas se tendrá que adoptar para planificar y ejecutar la detección de las necesidades.

Toda la información obtenida mediante el análisis de las necesidades formativas contribuye al diseño de programas formativos más eficaces y adaptados a las necesidades reales de los trabajadores, en nuestro caso los docentes de bachillerato, con lo que la inversión en formación tendrá mayor aprovechamiento.

En nuestro caso, la indagación sobre el contexto de actuación de los docentes, dimensión de la cual hemos podido sustraer importante información, ha sido fundamental para la clarificación de nuestra perspectiva de análisis; en función de ello pudimos concretar el modelo que consideremos de mayor pertinencia en la detección y análisis de las necesidades.

En consecuencia, hemos podido observar en los materiales que hacen referencia a este tema en especial, que aparecen diversas clarificaciones de los modelos existentes y que ciertos autores recomiendan para cada caso en particular.

- Modelos de elementos organizacionales, claramente identificados con la propuesta de Kaufman. Su modelo de 1983 permite apreciar la diferencia que se establece entre referencias evaluadoras externas e internas, entre esfuerzos, resultados e impacto a la distinción entre medios y objetivos.

Este modelo relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la organización consigue interna y externamente. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar que es y que debería ser la institución en términos de resultados.

El modelo propone la existencia de tres niveles de resultados y dos niveles de medios frecuentes en las organizaciones. Así los resultados se pueden dar en tres niveles: societal, organizacional o individual. Las necesidades a nivel mega son las discrepancias en resultados a nivel societal, las necesidades a nivel macro son las discrepancias en resultados a nivel organizacional y las necesidades a nivel micro son las discrepancias a nivel individual o de grupos pequeños.

Mediante la definición de los resultados deseados a los tres niveles y la recogida de datos a esos tres niveles, es posible identificar y priorizar las discrepancias entre resultados, y por tanto, determinar las necesidades.

- Modelo de Rosett. Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:
  1. Situaciones desencadenantes “de donde partimos” “hacia dónde vamos”.
  2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y soluciones.
  3. Fuentes de información.
  4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto la información que se busca, se trata de llegar a rendimientos satisfactorios y deseados....

- Modelo de F.M.Cox ( 1987) aplica el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, elaborando una guía para la resolución de problemas comunitarios cuyos aspectos fundamentales serían: 1. La institución, 2. El profesional contratado para intervenir en el problema, 3. Los problemas que se presentan para el profesional y los implicados, 4. Contexto social., 5. Características de las personas afectadas., 6. Formulación y priorización de metas, 7. Estrategias a utilizar, 8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, 9. Evaluación, 10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.
  
- Modelo de D' Hainaut (1973) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:
  1. *Necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
  
  2. *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas refieren a grupos. Esta dimensión, en ciertos momentos puede confundirse con la anterior si se interpretan a las colectividades como grupos sociales.
  
  3. *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser conocida perfectamente por la persona afectada, o por el contrario, esta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Puede existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
  
5. *Necesidades según el sector en que se manifiesta.* D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Los modelos de análisis de necesidades proponen diferentes formas de evaluar y detectar las necesidades de formación que los docentes requieren. Esto nos permite diseñar programas de formación acorde a las habilidades que los docentes necesitan desarrollar para generar espacios en donde la enseñanza sea de calidad y no de cantidad.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional**

La gestión de la calidad educativa se basa en el control y evaluación constante de nuestros resultados, con el objetivo de establecer áreas de mejora para corregir fallas y deficiencias en los procesos organizacionales.

El clima organizacional está identificado como el ambiente psicológico que envuelve la realidad de la institución y el cual va estar influenciado por los valores, creencias y actitudes de los individuos como factores internos. Tales elementos han de estar reforzados por la identidad cultural y la identidad profesional que son los componentes claves que harán que aquellos adopten un comportamiento organizacional donde demuestren la forma de cómo han de desempeñar sus roles asumiendo sus responsabilidades y compromisos en pro de la organización, y por ende del cambio educativo que tanto se necesita. Gairin (1996) señala que, organizar es disponer y relacionar de acuerdo a una finalidad los diferentes elementos de una realidad para conseguir un mejor funcionamiento.

La presente definición, al hablar de diferentes elementos, supera el primitivo sentido de organización como ordenación de aspecto material o de estructuración de personas, pues la realidad la componen recursos humanos, materiales y otros que podemos denominar funcionales (tiempo, espacio, normas y criterios en cuanto permitan relacionar entre si los recursos humanos y materiales).

Todos estos elementos convergen en las instituciones educativas, tanto en un contexto externo como interno. Cuando hablamos de contexto externo son los factores con los que interacciona y se retroalimenta la institución educativa, Chiavenato (1989) define estos contextos como un conjunto de influencias que recibe la institución de fuentes externas a la misma e incluye todas aquellas personas, grupos, organizaciones y elementos con los que intercambia información y/o servicios, mientras que el contexto interno está conformado por el conjunto de creencias, normas y valores que tienen influencia sobre la conducta de los actores sociales en el hacer cotidiano de la institución educativa.

Las escuelas persiguen, como las demás organizaciones, metas implícitas que cabe delimitar mediante las estrategias más adecuadas. Los propósitos deben surgir como consecuencia de los estudios que se realizan a las instituciones que tienen un mejor funcionamiento. Se trata de algo absoluto, que no precisa justificación y que nos viene dado como la forma de ser natural” de las cosas. England. (1989). La prioridad

máxima será, por tanto, la de la eficacia, entendida como “la capacidad de la propia organización para lograr sus fines mediante la competencia técnica y profesional de sus miembros. Peiro (1990).

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

“**Educación**” es una realidad de la que todos tenemos experiencia. Todos hemos sido educados, seamos o no consiente de ello, por lo que hemos vivido experiencias de formación a lo largo de nuestra existencia. Además todos opinamos como debe ser la educación, sobre que es buena o mala educación, quien es una persona educada y quien carece de ella.

Por otro lado, no podemos obviar que tanto los Estados como las propias instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más, tiempo, dinero y esfuerzo a planificar un sistema educativo con calidad y en el caso ecuatoriana con calidez, y se “obliga” a los ciudadanos a pasar por este sistema.

A lo largo de las leyes que organizan los sistemas educativos de las naciones democráticas, se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, al ser la mayor riqueza y el principal recurso de un país y de sus ciudadanos. Y esta se convierte en un caballo de posiciones que identifican o enfrentan a los individuos, por lo que no hay duda de que nadie es ajeno a este tema.

El Ecuador se encuentra realizando grandes reformas, cambios y proyectos en el sistema educativo y ha logrado avances importantes. Sin embargo todavía quedan retos significativos, para que todos los estudiantes reciban una educación que les permita alcanzar su potencial.

La educación debe tener como esencia fundamental, la formación de una conciencia identificada con los principales problemas de la Sociedad, comprometida con el destino del ser humano atendiendo a sus aspiraciones y deseos de felicidad. La educación hoy en día tiene muchos retos, el reto más importante es vincular la calidad con la equidad y la igualdad.

En lo que tiene que ver a la proyección de la educación, según José Suyon (2012) se alerta la disparidad entre los sistemas educativos del mundo y aspectos del entorno económico, social, cultural y político. Como soluciones entre otras muchas que tiene que ver con los conceptos en referencia, se proponen, mayor énfasis en la educación del adulto y en estrategias educativas no formales e informales, el uso de multitud de medios educativos, la posibilidad que debe tener todo sujeto de aprender durante toda su vida, la expansión de la educación preescolar, la formación profesional y técnica para mercados cambiantes y la focalización de los currículos escolares en el desarrollo de capacidades de aprendizaje para la vida: aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser, como pilares de la educación.

Las legislaciones y las políticas educativas han seguido teniendo como centro la educación escolarizada, concebida como preparación para el trabajo y para la vida, y a la escuela como el principal agente educativo. Un proyecto educativo nacional para la educación a lo largo de la vida tiene que trascender, necesariamente, las concepciones tradicionales de los sistemas escolares, pensando en sistemas que promuevan el aprendizaje de toda la población haciendo uso de todos los medios posibles de la sociedad. José Suyon (2012)

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

Toda organización pretende alcanzar metas. Una meta u objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la

organización pretende para el futuro. Al alcanzar la meta, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado. Para el establecimiento de metas, se toma en cuenta tres principios básicos:

- Una meta tiene visión del futuro.- la meta no se realizará en el momento en que se planea, sino que se logrará en el futuro.
- Los recursos que se tienen o que se invertirán.- lo que se usará para alcanzar esa meta, tiempo, esfuerzo, dinero, etc.
- El factor tiempo.- cuanto se tardara el individuo en lograr la meta, el tiempo invertido será como mínimo 5 años.

El establecimiento de metas organizacionales es un proceso que forma parte de la planeación estratégica que se desarrolla en una institución, además se define estrategias y políticas para lograr las metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados.

Es frecuente que se elaboren planes a corto plazo sin referencia alguna a planes de largo plazo. Esto es un grave error. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de integrar los dos tipos de planes, de manera que jamás debería elaborarse un plan a corto plazo que no contribuya al cumplimiento del correspondiente plan a largo plazo.

Las metas a largo plazo son más especulativas para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos de una empresa. Estos objetivos se hacen en un período de 5 años y mínimo tres años. Estas metas se establecen para definir el futuro de la organización.

Las metas a mediano plazo, son las metas tácticas de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización, son objetivos que se fijan por áreas para ayudar a esta a lograr su propósito.

Las metas a corto plazo se ejecutan en un periodo no menor a un año, también son llamados los objetivos operacionales o individuales ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la organización. Así para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a mediano y largo plazo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlo dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y práctica.

Es importante definir metas en la organización, teniendo en cuenta los diferentes plazos ya que cada uno de ellos opera en distintos niveles de la organización. La coordinación, control, ejecución de las actividades concernientes para la concreción de las metas tiene que estar bajo responsabilidad y supervisión de los miembros de la institución contribuyendo así al logro de los objetivos.

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

Toda intervención en el ámbito sociocultural precisa, como aspecto fundamental y necesario, de una adecuada gestión y optimización de lo que se ha venido denominando como recurso/equipamiento.

Los recursos son aquellos medios humanos, materiales, financieros y/o institucionales, de que se dota a sí mismo una sociedad o colectivos para satisfacer las necesidades y

cubrir las carencias de sus individuos. O comunidades, en tanto en cuanto forman parte de ella.

Recursos institucionales es un conjunto de entidades que configuran una infraestructura de servicios dedicados a la organización política, comercial, administrativa y de bienestar social.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)**

El líder/lideresa pedagógico/a, en sentido estricto, no puede "enseñar" a otros –sobre todo a formarse culturalmente - como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario. Con un simple discurso o sermón, rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. La destreza de este tipo de líder pedagógico, reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastreros hasta grandes alturas mentales y espirituales.

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

Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo (Losada, 2007). El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas correctas.

Por consiguiente, el auténtico maestro-líder es un timonel, un catalizador, un facilitador –un agente del aprendizaje–, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas. En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas aristas y posibilidades para enfrentar un mismo problema. Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos.

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

La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las

actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas.

Debemos darnos cuenta de que necesitamos educar para una libertad por encima de todas las limitaciones. La capacidad para hacer cambiar de perspectiva constituye la estrategia fundamental del liderazgo educativo. Supone romper con el esquema de las verdades "petrificadas". Para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones filosóficas antagónicas y con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias y comportamientos. Deben tener claro que siempre existe una gama de posibilidades. Se les debe permitir innovar, inventar, cuestionar, valorar, soñar, repensar e imaginar. Que comprendan, en fin, que la educación es una tarea para toda la vida. Estamos convencidos de que son, los educadores líderes, los que a través de su vocación y con una nueva mentalidad, pueden cambiar la sociedad. (Longo, 2008)

En Conclusión, podemos afirmar que se requiere, por tanto, de un liderazgo que haga despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de santuarios para la imaginación, por encima del frío y práctico "realismo" –tener los pies sobre la tierra–. Un sistema educativo basado en "dar las respuestas correctas" es psicológicamente insano. Ello promueve el conformismo de conducta o de criterio, y ahoga las innovaciones.

Los tipos de liderazgo educativo según Robinson (2010) establece tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo pedagógico efectivo que tiene un alto grado de interdependencia:

1. Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje. Este tipo de conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo pedagógico, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión.

2. Saber resolver los problemas que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
3. Fomentar la confianza relacional con el profesorado, las familias y el alumnado. El liderazgo, como proceso social, es un fenómeno relacional en sí mismo, basado en la confianza, a diferencia de otras actuaciones de autoridad, poder o manipulación.

De este modo, un liderazgo efectivo requiere tener competencias en la gestión y promover los procesos que mejoran la enseñanza de su profesorado y utilizar las habilidades interpersonales de manera que se construya la confianza relacional en la comunidad escolar.

#### **1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano**

El nuevo Bachillerato Ecuatoriano es un programa de estudios creado por el Ministerio de Educación, con el propósito de ofrecer a los jóvenes una formación de calidad, y con estricto apego a desarrollar habilidades de pensamiento, destrezas y actitudes.

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

El BGU, propone un tronco común de asignaturas que todos los estudiantes deben cursar, estas asignaturas corresponderán a aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Los estudiantes tiene dos opciones para escoger de acuerdo a sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos estudiantes que opten por el bachillerato en ciencias, además de los aprendizajes que adquieren con las asignaturas básicas, podrán acceder a asignaturas optativas, las mismas que profundizaran en sus conocimientos de aquellas áreas de su interés. Los estudiantes que opten por el bachillerato técnico, también acceden a aprendizajes que adquirirán por las asignaturas básicas comunes, y además desarrollaran competencias específicas de acuerdo a la figura profesional que hayan elegido.

Según el marco legal de la LOEI, el BGU, permite a los estudiantes formarse con conocimientos, habilidades y destrezas comunes, logrando equidad en la adquisición de aprendizajes de todos los bachilleres ecuatorianos, independientemente del tipo de bachillerato que elijan. Esto hace que ellos se encuentren aptos para continuar con sus estudios académicos superiores o, a su vez, ingresar directamente al mundo laboral o realizar un emprendimiento.

Los estudiantes del nuevo bachillerato, obtendrán el siguiente perfil

- Pensar rigurosamente.
- Comunicarse efectivamente
- Razonar numéricamente
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- Comprender su realidad nacional
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural
- Actuar como ciudadano responsable
- Manejar sus emociones en su interrelación social
- Cuidar de su salud y bienestar personal
- Emprender
- Aprender por el resto de su vida.

Los estudiantes que culminen los tres años de estudio del BGU, recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. Y en el título de aquellos que eligieron el bachillerato técnico se especificará la figura profesional por la cual optaron.

### 1.2.1.6 Reformas Educativas

La calidad de la educación, como preocupación política estuvo presente con las nuevas Reformas a la Educación y centrada básicamente en la formación profesional docente y el establecimiento de nuevas normas y lineamientos curriculares para el funcionamiento del bachillerato.

La Reforma que se da al nivel de bachillerato, recoge todas las experiencias pasadas en el sistema educativo y contrastando con la educación del siglo XXI, dio como resultado una nueva concepción sobre las expectativas educativas que los jóvenes debían obtener.

En este sentido, la LOEI y su Reglamento establecen un nuevo programa de Bachillerato General Unificado, en el que todos los estudiantes cursan el “tronco común”, que es un grupo de asignaturas centrales dirigidas a que adquieran ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general. Complementariamente, y en función de sus intereses, los estudiantes tienen la posibilidad de seleccionar entre dos opciones:

- El bachillerato en Ciencias, que oferta el tronco común de asignaturas obligatorias (con aproximadamente el 85,7% del total de las horas de clase en los tres cursos del bachillerato), y un 14,3% que corresponde a una carga horaria de asignaturas optativas.
- El bachillerato Técnico, que oferta el tronco común de asignaturas obligatorias (con aproximadamente el 64% del total de las horas de clase), y un 36% que corresponde a una los módulos de formación técnica.

Con esta formación integral se busca preparar, de manera equitativa, a todos los estudiantes para la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral y del emprendimiento, y para continuar sus estudios universitarios.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

La visión de la práctica educativa implica que la mayoría de los maestros construyan nuevos roles dentro del salón de clases y nuevas expectativas sobre los resultados de los estudiantes, además, enseñar con métodos que nunca habían utilizado y que probablemente nunca experimentaron como estudiantes. Los maestros deben tener el panorama claro sobre lo que significa su rol en el quehacer educativo y el éxito de su función dependerá de que logren la compleja tarea de aprender las habilidades y actitudes planteadas por los nuevos enfoques y al mismo tiempo desaprendan las prácticas de enseñanza y modifiquen las expectativas sobre los estudiantes que hasta ahora han dominado sus vidas profesionales. Aguerro (1995)

Si bien la enseñanza para la comprensión se basa en la habilidad que posea el maestro para tratar un tema complejo desde la perspectiva de diversos estudiantes, el saber necesario para hacer efectiva esta visión de la práctica docente no puede transmitirse a los profesores como recetas o mediante estrategias tradicionales de capacitación. Las reformas educativas actuales, no solo deben referirse a apoyar a los docentes en la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos; actualmente, el desarrollo profesional también significa proporcionar la oportunidad para que los maestros reflexionen de manera crítica y construyan nuevos conocimientos y conceptos sobre los contenidos, la pedagogía y los estudiantes.

Desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña Birgin (2006).

Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva. Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:

- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como de la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos del cambio escolar.

En este sentido, las políticas educativas en nuestro país, promueven estructuras innovadoras y acuerdos institucionales para la formación de los maestros. Dichas decisiones políticas han promovido las iniciativas de los maestros y la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y conceptos acerca de la práctica docente.

#### **1.2.2.2. Formación inicial**

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

La formación inicial provee a los futuros responsables de la educación competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje, la responsabilidad por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento.

Las dificultades que los docentes encontramos en nuestro quehacer educativo es carecer de las herramientas adecuadas para satisfacer las necesidades educativas de nuestros estudiantes. Uno de los recursos con los cuales podemos nutrir nuestra formación como docentes, es enfatizando en la formación inicial. Que propicia el adquirir competencias profesionales, fortalecimiento de la metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje de las diferentes áreas, responsabilidad individual por las propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento Sancho M (2006).

Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

El ejercicio docente involucra un conocimiento experto y susceptible de ser comunicado y enseñado; de que la docencia no es meramente una técnica, sino un ejercicio complejo de articulación de conocimientos teóricos y prácticos, tanto como creencias de distinto orden, que permiten a un profesor comprender y desempeñarse de una cierta manera en una sala de clases.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

### **1.2.2.3. Formación profesional docente**

A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos.

El Estado Ecuatoriano en el marco de las reformas educativas, establece los lineamientos curriculares del nuevo programa de bachillerato, el cual requiere inevitablemente de docentes capacitados para proporcionar los conocimientos necesarios y el desarrollo de habilidades y destrezas que tal propuesta exige.

En este contexto el mismo Estado, no ha previsto la necesidad de formación profesional que deben tener los docentes del bachillerato, lo cual significaría un retroceso en el aprendizaje de los estudiantes, debido a que los docentes no están capacitados para desarrollar con eficiencia los contenidos y destrezas que demanda dicho programa.

El docente tiene un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. , para poder cumplir con su tarea es necesaria implementar políticas sostenidas en el tiempo que permitan el desarrollo profesional.

La profesión docente aspira a ser una profesión del conocimiento, y no puede quedar en consecuencia al margen de los desarrollo y avances en los conocimientos sobre cómo se aprende y como se enseña.

El desarrollo profesional ha de asumirse entonces como una plataforma de proyección de la profesión docente hacia los nuevos y complejos escenarios de nuestras sociedades. Pero para que esto sea posible, se requiere un mayor liderazgo por parte de la propia profesión en cuanto a determinar tanto su propia agenda como sus procesos de formación.

El desarrollo profesional docente no puede estar al margen del contexto del docente, el conocimiento tanto general y en particular el conocimiento pedagógico, no puede entenderse lejos del contexto en el que surge y al que se aplica.

Comentaba recientemente Imbernon (2007) que *“en la formación, en el contexto en el que se dan las prácticas educativas, es decir, la propia institución educativa y la comunidad que la envuelve, asume una importancia decisiva”* (pag.65)

De ahí la importancia de que el contenido de la formación tenga en cuenta las necesidades de las escuelas concretas, de los profesores y de los estudiantes, para crear dispositivos de formación que promuevan las posibilidades de innovación y de mejora en las propias instituciones educativas. El aprendizaje contextualizado – o situado-, puede ayudar a que la transferencia de aprendizaje pueda realizarse en mejores condiciones y con efectos más visibles.

Los docentes importan mucho para influir en el aprendizaje de los estudiantes y para mejorar la calidad de la educación. Importan en definitiva como un recurso valioso e imprescindible para la sociedad del conocimiento. Y puesto que el profesorado cuenta, necesitamos que nuestros sistemas educativos sean capaces de atraer a los mejores candidatos para convertirse en docentes. La sociedad necesita buenos maestros y buenos profesores, cuya práctica profesional responda a estándares profesionales de calidad, y que cumplan antes que nada con un compromiso básico: el de respetar el derecho de los estudiantes a aprender.

#### **1.2.2.4. Formación técnica**

Para que el individuo se vuelva capaz de manejar de manera adecuada y creativa procesos de trabajo relativamente variados y abiertos, la formación técnica se reorientó consecuentemente hacia áreas ocupacionales más amplias en lugar de perfiles profesionales muy especializados.

En una gran parte de los puestos de trabajo, tanto en los servicios como en la industria, se requiere cada vez más de capacidad para el trabajo en equipo, de autonomía del trabajador en la planificación de su tarea, de análisis y solución de problemas, de autocontrol, de compromiso con la calidad y de orientación hacia el cliente. Esta elevación del nivel de exigencias en muchos ámbitos del desempeño laboral constituye un fuerte impulso hacia una formación técnica – profesional.

Es de destacar la gran importancia que esta concepción atribuye a las competencias técnicas, que abarcan capacidades y habilidades cognitivas, sensomotrices y sociales. Las mismas deberán adquirirse generalmente en el contexto de un área ocupacional.

Resulta evidente que el diseño de una formación técnica basada en competencias requiere de un currículum acorde, pero por otra parte deben hallarse los métodos adecuados para que sus objetivos puedan realizarse en la práctica. El aprendizaje basado en proyectos se evidenció como una metodología excelente para la adquisición de competencias.

En esta metodología, el sujeto de aprendizaje recorre las distintas instancias esenciales de los procesos de trabajo: información, planificación, decisión, ejecución, apreciación y evaluación. El proceso de aprendizaje comprende, por lo tanto, una acción completa, de modo que el sujeto puede formarse una idea de cada paso.

En este enfoque metodológico, el rol del docente se modifica. Así, en la fase de información, por ejemplo, ya no es el docente quien define los temas, problemas y tareas a desarrollar, sino que asesora a un grupo de aprendizaje en sus procesos de decisión. De la misma manera, en la evaluación final, los sujetos evalúan primero ellos mismos su aprendizaje recién después el docente da su impresión de los avances y resultados en base a sus criterios pedagógicos.

Por otra parte, la retroalimentación permanente a través del docente es de suma importancia para los alumnos. Observando las funciones de los docentes a lo largo del proceso de aprendizaje y las distintas instancias de un proyecto didáctico, se constata que las tareas de instrucción y enseñanza como tales están pasando a un plano secundario y/o se sustituyen por sistemas multimediales, mientras que se vuelven cada vez más importantes las distintas modalidades de moderación y asesoramiento en el proceso.

La reforma curricular de la formación técnico-profesional es poco eficaz sin la capacitación intensiva de los recursos humanos, con estándares elevados de calidad. El docente necesita asimilar el nuevo rol de moderador y asesor en el aprendizaje, constituyéndose él mismo en referente para el aprendizaje permanente y ubicándose en el contexto de escuelas y centros de capacitación con carácter de “organización inteligente”.

En especial, se necesita mejorar las competencias de los docentes, incorporando a su competencia técnica el manejo de los últimos adelantos tecnológicos; desarrollando sus competencias metodológicas para que dispongan de técnicas de enseñanza-aprendizaje adecuadas; fortaleciendo sus competencias sociales en base a estilos de conducción cooperativos, centrados en situaciones concretas, y de distintas técnicas de asesoramiento en el aprendizaje.

Por otra parte, se requiere de una sensibilización de la competencia individual mediante, por ejemplo, la metareflexión sobre el propio acto pedagógico sin desconsiderar el marco político-institucional en el cual éste se inserta. Aquí queremos señalar que la adquisición de competencias nunca se reduce a los procesos de enseñanza-aprendizaje formales institucionalizados; siempre dependerá también del desarrollo de procesos de aprendizaje autodirigidos y autogestionados, para cuyo apoyo y profundización las nuevas tecnologías de información pueden contribuir significativamente.

#### **1.2.2.5. Formación continúa**

La formación continua es una estrategia más que los sistemas educativos, empresariales, utilizan para afrontar los cambios tecnológicos, sociales y económicos. De este modo, las organizaciones y los gobiernos han comenzado a valorar la inversión adecuada, continua y a largo plazo de la formación, lo que permitirá a las

organizaciones adaptarse a tiempo y de forma flexible a las crisis y cambios no previstos para mantener la competitividad y supervivencia organizacional y maximizar la efectividad de su personal. De manera que la inseguridad precedente a todo cambio y las resistencias suscitadas durante el proceso que este conlleva, deben ser atacadas mediante las acciones formativas apropiadas a todos los niveles (Tannenbaum et. Al; 1992; Dipboye et.al; 1994; Saari et.al; 1988).

La formación continua está en la dirección del desarrollo de las competencias profesionales que contribuyen a la ejecución más eficaz, a la par que incrementa el potencial de la organización mediante el perfeccionamiento y actualización profesional y personal de sus profesionales.

Por lo que respecta a los beneficios, en consideración a las personas, verificamos que: a) colabora en el aumento de la competitividad y la calidad de organización, b) ayuda a mantener el lugar de trabajo, c) genera mayor empleabilidad,) ayuda a la integración institucional, e)ayuda a la integración socioprofesional ( en los equipos de trabajo), f)proporciona una mejora de la autoestima personal, profesional, y social, g) favorece el aprendizaje a lo largo de la vida, h)colabora con el desarrollo integral de la persona, i) favorece los procesos de acreditación de las competencias.

La formación continua (con independencia de sus modalidades) se plantea como una de las más importantes estrategias de desarrollo de recursos humanos; es un factor de excelencia y clave para el éxito. Vista la exigencia de “adaptarse” constantemente a los cambios, en los últimos tiempos se ha dado un incremento en el ámbito de la formación continua.

Siendo la educación continua una estrategia de desarrollo de competencias profesionales y organizacionales que nos ubica ante una nueva cultura sobre la concepción, desarrollo, gestión y evaluación, con importantes implicaciones sobre los nuevos roles que deben practicar los docentes.

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

Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículo caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados. Salomón (1992) ofrece su metáfora respecto a esta modificación del rol del profesor desde trasmisor de información, el solista de una flauta al frente de una audiencia poco respetosa, al de un diseñador, un guía, un director de orquesta.

Bajo esta perspectiva, el profesor debería de cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los estudiantes en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.

Comprender lo que se aprende y aprender a aprender son algunos de los aspectos más repetidos en toda la bibliografía sobre el tema, y ello es aplicable tanto a los estudiantes como a los propios profesores. Los cambios en los profesores no pueden hacerse al margen de cómo se comprende el aprendizaje de los propios profesores y, esta comprensión debe presidir los planes de formación inicial y continua del profesorado.

Estamos inmerso una sociedad información, en donde a los estudiantes le llega información por diferentes vías (televisión, radio, internet, etc.) y los profesores no podemos ignorar esta realidad. La formación del profesorado ante esta realidad debe desarrollar competencias adecuadas que no solo dominen la didáctica específica de las diferentes materias sino también una serie de elementos educativos transversales que todo profesional de la educación debe adquirir.

Entendemos que la educación como una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en la que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello sostenemos que no basta con que el profesor sea conocedor de su materia. También debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural (Hernández, R. 2000)

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

Un aspecto fundamental que no puede descuidarse al orientar a un docente, es su preparación, que debe extenderse a todos los ámbitos de su vida personal y profesional. El experto que se dedica a la docencia, adquiere responsabilidades inherentes a su nueva ocupación.

Como requisito previo, imprescindible en un profesional de la educación, y parte de la educación que debe tener es, amor y confianza en la tarea de educar, que su labor tenga un fin de servicio. Se trata, en suma, de lo que muchos entienden por vocación.

Gran confianza en la educación, sin fe auténtica en los frutos del proceso que él dirige, difícilmente será capaz de vivirlo con ilusión y entusiasmo, y mucho menos transmitirlos a sus estudiantes. Respeto a sus alumnos, que ha de manifestarse en actitudes de comprensión, empatía, ayuda, justicia.....

La sociabilidad y comunicabilidad son actitudes que favorecerán la interrelación psicológica y social inherentes en el proceso educativo. Respeto y cultivo de los valores humanos: morales, intelectuales, culturales, etc. Actitud de continuo perfeccionamiento en todas las dimensiones de la persona.

Es innegable la importancia de que el profesor domine el conjunto de saberes que ha de usar como medio de formación. Es requisito para la buena docencia que el profesor tenga una preparación científica, que sepa lo que va a enseñar a sus estudiantes. Poseer un buen nivel cultural aun en campos no relacionados con la materia que imparte.

### **1.2.2.8 Características de un buen docente**

Para todos los efectos Institucionales, se denomina docente al profesional que se dedica al ejercicio de la docencia, en una rama de la ciencia, arte, cultura o técnica, dentro de los objetivos y políticas de la institución.

Desde el punto de vista pedagógico, el docente se mueve en la búsqueda coherente del conocimiento y procura la entrega metódica del saber, esto es, en un afán didáctico por hacer comunicable su conocimiento y su experiencia.

La relación del docente con los objetos de conocimiento es más práctica y basada en su vinculación con el entorno productivo que teórica y conceptual; debe ser producto de sus experiencias sistematizadas y, ante todo, debe tener propósitos formativos.

Los docentes desempeñan el rol de referentes para los estudiantes y, en general, representan otra postura y otra opción frente al saber, a la investigación y al ser; evidencian una tendencia hacia la entrega de respuestas o al señalamiento de métodos y procesos para la búsqueda de éstas.

Es más afín a las explicaciones generales de los fenómenos y, aún en medio de la certeza de la incertidumbre posmoderna, se perciben tendencias hacia la estabilidad y el orden, que puede ser dada por el método, por el saber compartido, por la formación en la pregunta y en la duda o por el conocimiento y la construcción de paradigmas frente al saber que se comparte en el encuentro educativo.

El docente que facilita el aprendizaje es un canal de conexión entre la historia precedente de su saber y el futuro posible que se labra cada estudiante en su acercamiento al objeto, a los métodos que lo rigen y al desarrollo de sus competencias.

Por eso trabaja para desarrollar en el estudiante sus capacidades de análisis, síntesis, comprensión, relación, creatividad, innovación y dominio de las herramientas propias de los saberes específicos, que corresponden a los saberes físicos y motrices.

#### **1.2.2.9. Profesionalización de la enseñanza**

La actividad ha sido y seguirá siendo un aspecto de estudio de la didáctica cada vez es más evidente su papel de facilitador en la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y en la educación en general.

La mejora de la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje pasa necesariamente por la transformación del pensamiento y sentimiento de los docentes, para ello la educación en el bachillerato necesita de la calidad del personal docente, de los programas, de los estudiantes, de la infraestructura y de los ambientes educativos.

Una institución educativa que pueda cumplir con sus tareas académicas, laborales, requiere de profesores preparados, que no solo sepan el contenido científico, sino que

sepan enseñar lo que necesita la sociedad, de aquí la necesidad de que los profesores aprendan a enseñar para que los estudiantes aprendan a aprender.

En la conferencia mundial sobre Educación Superior de la UNESCO se aprobaron documentos que insisten en la necesidad de la educación permanente del profesorado y formación pedagógica. Por otra parte en otros de los documentos se afirma: “Como la educación a lo largo de toda la vida exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza....es necesario establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente”. En el presente, resulta imprescindible la reflexión cotidiana sobre la tarea de enseñar y sus implicaciones pedagógicas según sus finalidades y contextos diversos.

La conceptualización de profesión asociada al proceso de enseñanza hace hablar de diversos estadios de profesionalización reflejado en la clasificación de Mitchel y Kercher (1983) y retomados por Imbernon (1994) quienes reconocen: “**El profesor como trabajador**: Concibe la escuela como un sistema jerárquico del cual es gerente o director quién dice qué, cuándo y cómo debe enseñar el profesor, así las tareas de concepción y planificación están separadas de la ejecución”.

“**El profesor como artesano**. Se atribuye una mayor responsabilidad al docente para seleccionar y aplicar las estrategias de enseñanzas. En los programas formativos se prioriza la adquisición de trucos del oficio por encima de la teoría y la reflexión.”

“**El profesor como artista**. Se enfatiza la creatividad personal, y se permite el desarrollo de un mayor grado de autonomía docente. La adquisición de la cultura general y profesional está condicionada y tamizada por la institución, personalidad y dinamismo individual”.

**“El profesor como profesional.** El trabajo profesional por naturaleza no es propenso a la mecanización. El docente está comprometido con la autoreflexión y el análisis de las necesidades del alumnado, y asume importantes cuotas de responsabilidad en las decisiones curriculares que se comparte”

Justamente en el contexto escolar se pueden ver manifestaciones que revelan estos tipos de profesores y las intenciones prioritarias contemporáneas buscan un profesor matizado con todas estas características, cuya expresión más acabada es el profesor como profesional.

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

En nuestro país existe muy buena disposición de enfrentar una sociedad en constante cambio. El programa de capacitación docente implementado por el Ministerio de Educación (DINAMED). Promueve la Capacitación y Formación docente de nuestro país. A través de espacios de aprendizaje que permiten democratizar el acceso a una educación de calidad.

La Capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa. Es necesario fortalecer una capacitación docente en el Ecuador que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo y la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje.

Ser un profesional hoy en día significa elevar a un compromiso de vida la investigación de la práctica. Más allá de las rutinas profesionales, los docentes necesitamos implicarnos en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar.

*Sin capacitación al docente, no hay calidad de educación* (Monero y otros, 2006). Frase que nos invita a pensar y reflexionar sobre la importancia de la capacitación docente, en los distintos niveles de formación del profesorado.

Los programas de capacitación actuales no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; las características de las capacitaciones actuales van direccionadas a capacitar sobre aspectos puntuales en la aplicación curricular más que al desarrollo profesional y personal del docente. “Con una ausencia casi total de metodologías que respondan a la materialización de los nuevos enfoques educativos, y al desarrollo de competencias en su mayoría desligadas del uso de la ciencia, la tecnología, el desarrollo intelectual”

Un nuevo sistema de capacitación docente deberá ser continua y enfocada a:

1. Definir las características del rol del profesor actual, ya sea desde una perspectiva de protagonismo docente, en la conocida tarea de “transmisión”, o bien entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje, y un mediador de un proceso de construcción conjunta con los estudiantes.
2. Desarrollar programas de formación virtual continua de manera flexible que permitan al docente aprender a utilizar las Tics, en la construcción de sus propios aprendizajes, para luego transferirlas a su práctica docente, contribuyendo de esta manera a la renovación educativa en la sociedad del conocimiento.
3. Fortalecer mediante la capacitación continua competencias de lenguaje y comunicación (comprensión lectora y producción escrita)

3. Afianzar competencias para desarrollar un pensamiento lógico matemático.
  
5. Desarrollar estrategias para aprender a aprender mediante la adquisición de información que le permita al docente ser competentes en:
  - a. La interpretación de la información
  - b. El análisis de la información
  - c. La comprensión de la información
  - d. La comunicación de la información.

Cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores por eso “Uno de los retos de los profesores es aprender a desaprender para poder aprender”

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

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

El liderazgo consiste en la capacidad de influir en un grupo con el objeto de que alcancen metas.” Como los puestos administrativos implican cierto grado de autoridad formal, es posible que la persona desempeñe un rol de liderazgo, por solo ocupar un puesto en la organización...Sin embargo, no todos los líderes, son administradores, ni todos los administradores son líderes.

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

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

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

Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es "un creador de valor público", es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas:

- **La gestión estratégica:** Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.
- **La gestión del entorno político:** Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.
- **La gestión operativa:** es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. La actuación integral del gestor educativo, se da cuando articula lo estratégico, político y operativo.

Estos planteamientos, permiten concluir que el gestor educativo es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, política y operacional se convierte en creador del valor público en la institución.

Desde la perspectiva normativa, el Ministerio de Educación Nacional en los desarrollos de sus políticas educativas y de la normatividad vigente, en los últimos años empieza a dimensionar la función directiva, tanto desde la administración y sus funciones, como desde la gestión integral que incluye cuatro áreas: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

El gestor educativo transformacional lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional.

En palabras de José Luis Bernal Agudo” el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa” (Bernal Agudo, 2001)

Un gestor educativo que se asume como líder “transformacional”, busca convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, facilitándoles su labor y acompañándolos a cumplir con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas con compromiso ético y social.

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

Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de otras personas y en un momento y contexto cultural particular. En el ámbito de la institución educativa, esas personas son el profesor y los compañeros del aula.

Desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles: el trasmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje o incluso el de investigador educativo.

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

Además de la asignación académica, la función del docente, comprende todas las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, atención a padres de familia, actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales, deportivas contempladas en el proyecto educativo institucional.

El maestro, debe optar por un interés no solo material o económico, sino mas bien ideológico, político, socio – cultural y por un modelo educativo emancipatorio, el maestro debe concebirse como un ser social que luche por los intereses de los estudiantes siendo el fundamental creador de la educación que imparte. “Su papel como maestro – maestra, tiene sentido para proteger a las clases menos favorecidas, brindando a los niños y niñas mejores horizontes de posibilidades de vida”

El maestro, en la actualidad tiene que repensar su rol y por tanto promover sus principios y hacerlos vivenciales siendo modelo vivo de ellos en el aula, en la comunidad, estar dispuesto al cambio, a generar e impulsar la solidaridad y la transformación de su contexto. El maestro de escuela nueva ve su escuela como un espacio generador para la construcción colectiva del saber y del desarrollo de la sociedad y democracia.

La cooperación y la participación en el aula son elementos necesarios que el docente debe promover en los niños, niñas y adolescentes. La escuela debe ser el espacio donde el profesor construye a partir de la crítica, el análisis, y se busca la solución de los conflictos desde sus propios compromisos, acciones, toma de decisiones, pactos, que inciden en su propio espacio, escuela, familia y comunidad.

### 1.2.3.3 La función del entorno familiar

“Es la escuela y su interrelación con las familias las que pueden dar cuenta de esas diversas realidades que contiene y todo lo que ambas instituciones familia – escuela pueden hacer para beneficiar al desarrollo escolar de los hijos / alumnos en su aprendizaje y/o preparación para la vida”.

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten un mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que la diferencian de otras familias.

Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia sobre el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia. Lo que difiere unas familias de otras es que unas tienen un ambiente positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y otras familias no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

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

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

1. Amor
2. Autoridad Participativa
3. Intención de Servicio
4. Trato positivo
5. Tiempo de Convivencia

Un clima familiar con estas características, se torna un factor protector importante y en una fuente esencial de resiliencia, lo que resulta clave, especialmente para niños y niñas que viven en condiciones de pobreza y riesgo social. De ahí que el apego seguro y la parentalidad competente resulten particularmente cruciales en la infancia debido a que influyen de manera importante en el desarrollo de la personalidad, en aspectos tan esenciales, como el desarrollo emocional, cognitivo, y adaptación social, así como el desarrollo de comportamientos resilientes, entre otros (Marrone, 2001).

Para concluir, la familia es la base en donde se cimentan los comportamientos, valores, principios, que mas tarde desarrollemos para desenvolvemos en la sociedad. La familia es la primera promotora del aprendizaje del niño o niña, por lo tanto, cae sobre ella la responsabilidad principal de fomentar y fortalecer una personalidad ganadora, que haga de su actitud el potencial más importante para la sociedad.

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

El perfil del estudiante es conocer, aprender, desarrollar habilidades morales, cognitivas y reflexionar el conocimiento dado. Los estudiantes deben estar comprometidos con el aprendizaje, deben indagar y promover su espíritu investigativo

a través de la observación, la exploración y la generación de hipótesis. El estudiante debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, pues tiene la confianza suficiente para probar sus ideas y considera el error como punto de partida para la construcción de su aprendizaje.

Los estudiantes comprometidos con el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Responsables por el aprendizaje.- Se hacen cargo de su aprendizaje. definen objetivos de aprendizaje. Entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos. Usan estándares de excelencia para evaluar que tan bien han logrado dichos objetivos.
- Motivados por el aprendizaje.- encuentran placer por el aprendizaje. Poseen pasión por resolver problemas, entender ideas y conceptos. El aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- Colaborativos.- los estudiantes entienden que el aprendizaje es social, están dispuestos a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tiene empatía por los demás y una mente abierta para conciliar cualquier idea contradictoria u opuesta. Tiene habilidad para identificar las virtudes y fortalezas de los demás.
- Estratégicos.- Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas.

Estas características invitan a plantearse un nuevo perfil del alumno, pasando de un estado puramente pasivo, limitado únicamente a escuchar, escribir, leer y memorizar un examen.

El nuevo rol que el estudiante debe asumir, es un rol activo, construir su conocimiento al implicarse en el aprendizaje, de qué manera, cuando se hace las cosas, practicar, resolver problemas, analizar situaciones, buscar explicaciones, etc.

“Los estudiantes que perciben que sus aprendizajes son producto de su propia actividad tienen más probabilidades de éxito y de terminar sus estudios, que aquellos que sienten que el control reside fuera de sí mismos” ( Adell, Sales, 1999.p...4)

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

Desde el momento de su nacimiento, el niño se enfrenta a un entorno culturalmente organizado en el que los adultos se comportan como anfitriones, introduciendo al nuevo ser en la comprensión del mundo. Se inicia así un proceso intensivo de culturización, en el que esos adultos actúan como mediadores entre el niño y la realidad circundante, decodificándola, interpretándola, y comunicándola por medio del lenguaje (o de los lenguajes: verbal, icónico, gestual, etc.), que el niño va interiorizando paulatinamente. De este modo, obtendrá una representación personal, al tiempo que compartida, de dicha realidad.

La interacción verbal ocupa un lugar privilegiado en los intercambios o, mejor dicho, en las “negociaciones” que un niño y adulto establecen para llegar a compartir ciertos significados sobre las cosas que los rodean. Lo primero que debe asumir el “nuevo socio” para sobrevivir es que, por encima de todo, es un aprendiz y que, por consiguiente, además de recopilar conocimientos, su principal misión es la de “aprender como aprender más y mejor”.

El niño aprende a aprender cuando interioriza un conjunto de procedimientos para gestionar la información que empezó a utilizar con la guía de interlocutores más competentes, en actividades conjuntas.

La intensidad y calidad con que el adulto (agente social) realiza el traspaso del control de procedimientos de aprendizaje al niño (mediación) condicionara sus posibilidades de interiorización y representación de la realidad cultural que le ha tocado vivir (sociedad) y, consecuentemente, determinara su integración en ella.

La noción de “enseñanza” Enseñar proviene del (latín *insignare*, señalar) se refiere a la acción de comunicar algún conocimiento, habilidad o experiencia a alguien con el fin de que la aprenda, empleando para ello un conjunto de métodos, técnicas, en definitiva, procedimientos, que se consideran apropiados.

Enseñar “con mayúsculas” supone tomar intencionalmente decisiones sobre que parte de los conocimientos de una disciplina o materia se enseñan, en qué momento del desarrollo del niño es conveniente enseñarlos y de qué forma es preferible enseñar esos contenidos para que sean aprendidos. Tal como ha señalado Haberman (1991), enseñar profesionalmente requiere el nivel de madurez necesario para tener un cierto distanciamiento de los demás como “sujetos cognitivos” particulares, cuyo desarrollo y aprendizaje puede responder a características muy distintas a las del enseñante, pero respetables. En este sentido, el enseñante debe asumir que lo que a él le sirve para aprender un contenido no será necesariamente lo mejor para que sus estudiantes aprendan ese contenido.

Pero la noción de enseñanza, tomando su acepción original (comunicar algo a alguien para que lo aprenda), es perfectamente aplicable a la función de mediación que realizan los adultos con los miembros más jóvenes de la comunidad. Aun cuando esta enseñanza carezca del rigor teórico, sistematización metodológica y la intencionalidad

educativa que debería caracterizar la práctica profesional, tienen en común con ella la aplicación de guía o tutelaje que orienten al aprendiz hacia una competencia cada vez mayor.

El niño va ampliando progresivamente su círculo de relaciones y, por consiguiente, de potenciales enseñantes que interactúan con él; pero; probablemente los que más afectaren a su manera de proceder cuando aprenda algo, y también cuando lo ensene, serán aquellos interlocutores que consigan compartir con el niño (mediar, traspasar el control) el significado y el sentido de un contenido informativo.

Parece lógico suponer, que el lugar idóneo para que esto suceda es la escuela. Pero ¿los profesionales del aprender (los estudiantes) y del enseñar (los profesores) aplican un máximo grado de reflexión sobre su quehacer cotidiano?

### **3. Cursos de formación**

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

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los colaboradores de la institución, en sus actuales o futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación implica un aprendizaje organizado en torno a grupos de docentes con el objetivo de examinar la enseñanza, reflexionar sobre ella, y también como una oportunidad de compartir experiencias relacionadas con el desarrollo de nuevas prácticas y estrategias de aprendizaje. Al respecto la frase de Stenhouse, hace referencia a lo que para él, corresponde un proceso de capacitación:

*“Una oportunidad de intercambiar experiencias, asumir proyectos conjuntos, y aprender de otras maneras unos de otros”. Stenhouse(1984)*

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

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

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

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez, debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

En nuestro país, la LOEI en su art. 112 establece que: “El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación”. Tal mandato se cumple a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Siprofe), este sistema realiza diversas acciones tales como: afianza la

calidad del sistema educativo; incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación; mantener la relación entre calidad de desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

La capacitación docente debe ser permanente, continua e integral y responder a la realidad educativa de los estudiantes, adaptarse al currículo, aplicar estrategias didácticas que promuevan en los estudiantes el pensamiento reflexivo y crítico sobre su realidad, fomentar la adquisición de habilidades y conocimientos que les permita acceder con una buena formación hacia su vida académica, social, cultural, económica futura.

### **3.2. Ventajas e inconvenientes**

Se ha considerado a la capacitación docente como una de las mejores áreas de inversión educativa, y esto es cierto, puesto que contar con personal correctamente preparado representa una de las mayores ventajas para fortalecer el proceso educativo, sin embargo este es sólo un engrane de toda la maquinaria que mueve el sistema educativo y es necesario recalcar que se requiere de los docentes muchos más que sólo capacitación profesional continua, sino también un firme compromiso con esta noble actividad que desarrollan; puesto que todavía existen muchas carencias que deben ser suplidas, en algunas ocasiones, con la creatividad del maestro sin que esto se convierta en una excusa para evitar impartir las clases.

Aunque actualmente, por parte de las autoridades encargadas de administrar el sistema educativo, se fomenta la capacitación y actualización docente, aún esta no llega a todos, los cursos ofertados por parte del Ministerio de Educación, a través del sistema SíProfe, no alcanzan a cubrir las necesidades de todos los docentes, o en ocasiones existe todavía un manejo burocrático de la oferta de dichos cursos y no dan la libertad al docente de inscribirse individualmente.

### 3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos de formación

Más allá de la herramienta existen algunos pasos que es decisivo seguir a la hora de diseñar un curso de formación. Tenemos que empezar a desterrar el empezar por “lo que debe incluir el curso” y centrarnos fundamentalmente en “aquello que queremos que nuestros alumnos aprendan”. Debe ser un aprendizaje continuo y dirigido, con la finalidad de que todo el mundo sepa seguir un buen camino. Todo lo que signifique diversificación previa en su diseño está abocado a un contundente fracaso. Establezcamos unos parámetros básicos para el alumno, unas guías fáciles de seguir y un camino lo más dirigido posible con diferentes sendas en función de las dificultades que presenten los formados en adquirir esos aprendizajes.

Empecemos por el principio. ¿Cuál será el primer paso para diseñar de forma coherente y correcta un curso de formación? Pues el primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de postobligatorio. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación. ¿Conveniencia de establecer una evaluación inicial que nos clarifique lo anterior? Sí, siempre y cuando la misma sea lo suficientemente clara y nos de indicaciones fiables.

Una vez tenemos clarificados los actores receptores de dicha formación, tenemos que concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación? Si los que diseñamos los cursos de formación no tenemos claro qué pretendemos conseguir con los mismos más allá de “dar el curso” estaremos cometiendo un error de considerables proporciones.

Cuando la finalidad está clara... ¿montamos unas sendas diversificadas para que consigan los objetivos que se pretenden en la formación? Se trata simplemente de

decidir si se va a realizar un curso homogéneo, con actividades comunes y seguimiento al unísono o si se va a permitir que los alumnos puedan pautar sus tiempos de aprendizaje. En un curso presencial es mucho más complicado, pero usando diferentes plataformas virtuales (Moodle, Chamillo, etc.) podemos planificar de forma muy sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación. Con lo anterior conseguimos que sean los propios alumnos quienes gestionen sus propios tiempos. Tiempos que han de venir marcados y estructurados como un inicio y un final de curso, pero dotando de suficientes alternativas para que el alumno los pueda flexibilizar a lo largo de su desarrollo.

Hasta ahora no hemos buscado material para el curso. ¿Lo buscamos? La búsqueda de diferentes materiales para nuestro curso siempre se ha de realizar con posterioridad a las etapas que se han especificado anteriormente. Si nos dedicamos a montar un curso en base a material de que ya dispongamos...la garantía de fracaso a la hora de su ejecución será alta. No alta. Altísima.

Ahora que ya se ha clarificado a quién, qué finalidad tiene nuestro curso y la dirección formativa (con diversificaciones posibles), llega el momento de determinar cómo vamos a montar ese curso. Ahora sí que es el momento de decidir la herramienta. No puede ser una herramienta prefijada donde nosotros no tengamos potestad de modificación o adaptación. Se excluyen por defecto materiales ensamblados (libros de texto, cursos de otros compañeros que han distribuido bajo licencias libres, etc.). Se trata de montar o adaptar materiales propios en un entorno que sea cómodo para nosotros y nuestros alumnos.

Tenemos diseñado el curso pero aún nos falta algo. Algo que hemos de concretar. Algo imprescindible en cualquier curso de formación. El establecimiento de un calendario. De La planificación horaria del mismo. De una planificación que ha de ser suficientemente adaptable para absorber cambios que no se puedan prever. Un calendario que, en el momento de empezar la formación, se ha de tener claro por parte del formador y de fácil acceso para el formado.

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

La formación del profesional tiene que estar apta para dar respuestas a los nuevos desafíos, cosa que en los últimos tiempos ha sido muy cuestionada, y donde se plantea la falta de calidad en su formación.

La importancia de la labor docente en la mejora cualitativa de los sistemas educativos es reconocida de manera unánime por todos los sectores que se implican en la educación, no obstante, la atribuida relevancia de ese rol no se traduce en el mismo consenso a la hora de establecer los modelos de formación, que muchas veces carecen de lo que se les otorga en el plano teórico-conceptual, pero que no se materializa en la realidad profesional.

Al respecto, G. Fujimoto y M.V plantean que la metodología de los programas formativos para los docentes ha de estar caracterizada por la flexibilidad y apertura del proceso educativo, la integración teórico – práctico, la posibilidad de aplicación del conocimiento en contextos reales, y de generar conocimientos desde la reflexión sobre procesos prácticos, la contextualización social, económica y cultural del aprendizaje y la autodeterminación de los participantes en el proceso.

Desde este punto de vista, la reflexión para el mejoramiento de la calidad en la formación de los docentes ha de estar centrada en la reflexión de su práctica, en la elaboración de sus conocimientos a partir de la misma, y en su actualización.

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

## **CAPITULO 2: METODOLOGIA**

## 2.1. Contexto

La situación que fue objeto de estudio en esta investigación son las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato en el marco de las nuevas reformas educativas que se están implementando en el sistema educativo nacional ecuatoriano. La institución donde se realizó la investigación es el Colegio de bachillerato “Durán”, que pertenece al cantón Durán en la provincia del Guayas, es una institución es de tipo fiscal.

Mencionando un poco la historia del colegio, conocemos que fue creado bajo pedido expreso de la Junta Cívica y la ciudadanía de Durán, el 17 de junio 1968 fue decretada la creación del colegio fiscal mixto Duran, iniciando sus labores el mismo año de creación. Los estudiantes provienen en su mayoría de zonas urbano – marginales, que asisten en la jornada matutina, desde el primero al tercer año de bachillerato.

**Tabla N° 1**

### Tipo de institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	42	100
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
Total	42	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

En el Art. 53 de la LOEI establece diferentes tipos de instituciones educativas y estas pueden ser públicas, fiscomisionales y particulares cuya finalidad es impartir educación escolarizada a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos.

El 100% de los docentes encuestados expresan que la institución es de tipo fiscal tal como se observa en la tabla nº 1. Este tipo de instituciones imparte una educación gratuita, no tiene costo para sus beneficiarios.

**Tabla N°2**

**Tipo de bachillerato que ofrece**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	20	47.6
Bachillerato Técnico	22	52,3
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

El Bachillerato General Unificado vigente en nuestro país, propone un tronco de asignaturas común desde el primer año de bachillerato y culminar el tercero con las destrezas y habilidades que permitan al estudiante continuar con sus estudios universitarios o decidir el bachillerato técnico que lo preparara para generar proyectos productivos. LOEI (2008).

En la LOEI, se establece que el bachillerato es un nivel de estudios de carácter obligatorio, las asignaturas están más especializadas y encaminadas a las ciencias, lo técnico, las artes, entre otras. El objetivo de este nivel es preparar académicamente al estudiante para que pueda realizar sus estudios superiores.

El 47% de los docentes encuestados conocen que en la institución se oferta el bachillerato en ciencias, el 52% de los docentes conocen que se oferta el bachillerato técnico.

**Tabla N°3**

**Bachillerato Técnico Agropecuario**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Producción Agropecuaria	0	0
Transformados y elaborados lácteos	0	0
Transformados y elaborados cárnicos	0	0
Conservería	0	0
Total		

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

De acuerdo a la tabla Nro. 3 apreciamos que el bachillerato técnico agropecuario no se imparte en la institución donde se realizó la investigación.

Los resultados nos demuestran dicha observación, ya que el porcentaje de las opciones del bachillerato técnico agropecuario es 0 (cero) por ciento.

**Tabla N° 4**

**Bachillerato Técnico Industrial**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y maquinas eléctricas		
Electrónica de consumo		
Industria de la confección		
Mecanizado y construcciones metálicas		
Chapistería y pintura		
Electromecánica		
Climatización		
Fabricación y montaje de muebles		
Mecatrónica		
Mecánica de Aviación		
Calzado y marroquinería		
NO CONTESTA	42	100
TOTAL	42	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán

El bachillerato técnico industrial, no se imparte en el colegio Durán, debido a que no existe infraestructura para las maquinaria y demás implementos que se necesitan para montar un taller, sea este de mecánica, carpintería, electrónico, etc.

Tal como se muestra en la tabla nro. 4, la totalidad de docentes encuestados elige no contestar a la pregunta, ya que se pudo observar que muchos desconocían el tipo de bachillerato que se imparte en dicha institución.

**Tabla N° 5**

**Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	3	4.11
Comercio exterior		
Contabilidad	24	39.73
Administración de sistemas	7	16.6
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas	8	10.9
Organización y gestión de la secretaria		
TOTAL	42	100.00

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

El bachillerato técnico permitirá a los estudiantes adquirir aprendizajes básicos comunes, desarrollando las competencias específicas de la figura profesional por la cual optaron.

Los resultados demuestran que el 39% de los docentes reconocen que contabilidad es parte del bachillerato en comercio, administración y servicios que se ofrece en el colegio. Y el 4% afirman que comercialización y ventas es también una especialización de este tipo de bachillerato.

Los docentes conocen que el bachillerato técnico en comercio, administración y servicios es una figura profesional que se oferta en el colegio.

**Tabla N° 6**

**Bachillerato Técnico Polivalente**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Industrial		
Informática		
No contesta	42	100
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

El bachillerato técnico polivalente, es una modalidad de bachillerato que tiene un enfoque de especialidad que mantiene la dimensión de cada uno de los sectores económicos o de la combinación de subsectores que lo componen.

Como se puede observar el 100% de los docentes no contestan a la pregunta sobre si el bachillerato técnico polivalente se imparte en la institución. Ya que ellos tienen conocimiento que el bachillerato en administración y comercio es el que se dicta.

**Tabla N° 7**

**Pregunta 1.4.1. Bachilleratos Artísticos**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Escultura y arte grafico		
Pintura y cerámica		
Música		
Diseño Grafico		
No contesta	42	100
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

## 2.2. Participantes

La información la suministro la población de los profesores de bachillerato de las diferentes áreas de estudio, del Colegio de Bachillerato "Duran".

Tabla N° 8

## Género

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	18	42,86
Femenino	24	57,14
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

Las características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas. Las presiones sociales hacen que el hombre niegue sus sentimientos, para hacerse los fuertes físicamente y probando su valor compitiendo y dominando a otros. Por otro lado, las mujeres son preparadas para ser buenas oyentes, correctas y obedientes y probar su valía atendiendo primero las necesidades de los otros.

Los resultados muestran que el 57% pertenecen al género femenino, mientras que el 42% corresponde al género masculino.

Una de las características sociales del género femenino es atender primero las necesidades de otros. La enseñanza es una de las actividades donde se manifiesta dicha característica, esto permite comprender porque la enseñanza es preferido por la mayoría de las mujeres, tal y como se muestra en la tabla nro. 8.

Tabla N° 9

## Pregunta 2.2. Estado civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	18	42%
Casado	24	57%
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

Estado civil es la condición particular que caracteriza a una persona en lo que se refiere a sus vínculos personales, en el momento en que esta crea la institución del matrimonio desde ese momento existe el estado civil para esa persona.

En los resultados de la tabla n° 9, se evidencia que 57% de los docentes son casados, mientras que el 42% son solteros.

Tabla N° 10

## Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	2.38%
De 31 - 40 años	9	21%
De 41 - 50 años	1	2.38%
De 51 - 60 años	11	26%

De 61 - 70 años	2	4%
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

Sobre la edad de las personas encuestadas, se aprecia que las edades comprendidas entre los 51 – 60 años poseen un 26%, donde se concentra la mayor cantidad de personas, demostrando que tienen la experiencia necesaria para tratar las diferentes situaciones educativas que se les presenten en el nivel de bachillerato que laboran.

En segundo lugar se ubica, con un 21% el grupo de docentes cuyas edades oscilan entre los 31 – 40 años. En estas edades se ubican los profesores que han tenido sus primeros años de experiencia y conocen el funcionamiento educativo, por cuanto disponen de ciertas habilidades y estrategias, las cuales sirven de base para definir que paradigma seguir en el desarrollo de práctica educativa.

**Tabla N°11**

**Cargo que desempeña**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	35	83
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas	16	38
Total	42	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

Dentro de la Ley Orgánica de educación intercultural y bilingüe no se establece la figura del docente administrativo, esta es más bien una categoría interna de la institución para denominar a aquellos docentes que cumplen otro tipo de funciones, además de dictar clases, dentro de la institución.

Los resultados obtenidos demuestran que el 83% son docentes sin otro tipo de función a desempeñar, el 38% son docentes que tienen funciones administrativas en la institución.

La labor docente conlleva responsabilidad y compromiso de formar seres humanos con valores, actitudes y conocimientos que haga de ellos unos entes productivos para la sociedad, motivo suficiente para entender que esta labor debe ser total y no parcial por carecer de recursos institucionales.

**Tabla N°12**

**Tipo de relación laboral**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	8	15
Nombramiento	18	70
Contratación ocasional	12	10
Reemplazo	7	5
Total	42	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Dentro de la sección “Disposiciones Generales sección Décima” de la LOEI dice que aquellos docentes que se encuentren laborando bajo la modalidad de contrato por más de cuatro años, podrán concursar por dicha plaza para obtener nombramiento.

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los docentes, lo que corresponde al 40% del total de los encuestados, labora bajo la modalidad de nombramiento.

Se debe recalcar que aunque hay una mayoría de docentes con nombramiento dentro de la institución, en la misma aún existe un déficit importante de maestros con estabilidad laboral, lo cual puede representar un riesgo debido a que en cualquier momento el decreto establecido para regular los contratos puede afectarlos y por ende a los estudiantes del plantel.

**Tabla N° 13**

**Tiempo de dedicación**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	42	100
Medio Tiempo		
Por horas		
Total	42	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Según el artículo 117 de la LOEI que habla acerca de la jornada laboral, los docentes deben trabajar horario completo lo que corresponde a 40 horas semanales; las cuales están distribuidas de la siguiente manera: 6 horas pedagógicas diarias y el resto hasta completar las ocho horas se destinarán a actividades de autogestión y atención a padres de familia.

Los datos de la tabla muestran que la totalidad de los docentes que laboran en la institución; tanto los de nombramiento como los de contrato cumplen una jornada completa de labores.

La institución cumple con la normativa vigente en cuanto a la jornada laboral de los docentes.

**Tabla N° 14**

**Nivel más alto de formación académica que posee**

Opción	Género			
	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Bachillerato	2	4,7	5	
Nivel técnico o tecnológico superior				
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	6		6	
Especialista (4to nivel)	8		9	

Maestría (4° nivel)			4	
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta	2			
Total	18		24	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

El artículo 489 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los niveles de salario de cada servidor público serán determinados de acuerdo a su nivel de profesionalización y meritocracia.

Los datos obtenidos en la encuesta demuestran que la mayor parte de los docentes encuestados tienen un nivel académico de especialista, correspondiente a grado 4, en cuanto a formación académica se refiere. Denotando que existe una mayoría de hombres, s con este grado académico, sin embargo la diferencia entre hombres y mujeres es muy poco significativa.

Existe un número prudente de docentes que ven en la preparación constante una herramienta útil para mejorar en su carrera como docentes, aunque aún el número sigue resultando un tanto alejado de lo que se aspira dentro de las políticas de educación actuales.

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

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

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único. Es exploratorio – descriptivo debido a que se realiza una exploración inicial del momento y se realizó una descripción de los datos recolectados producto del cuestionario aplicado. El diseño metodológico estuvo basado en un enfoque cuantitativo (numérico) y cualitativo (criterios) que nos permitirán determinar las reales necesidades de formación que tiene los docentes del colegio Durán.

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

Los métodos de investigación aplicados son:

**Método Analítico –Sintético**, permitió la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre sus elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad. El estudio determinó las necesidades formativas de los docentes del bachillerato a través del análisis de datos, justamente, se categorizó en parámetros que arrojaron información relevante para el desarrollo del estudio. La síntesis de la información se la realizó a través del registro de la información, generada por los docentes en la encuesta, en un documento denominado matriz de resultados.

**Método Inductivo y el Deductivo**, permitió configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzarse en el proceso de investigación. La

aplicación del método inductivo se evidencia en el desarrollo del instrumento de investigación utilizado, en este caso la encuesta, ya que permite conocer la realidad desde la perspectiva de los docentes de la institución. El método deductivo se aplicó para evidenciar cual es el contexto real de las necesidades de formación de los docentes, y a partir de allí establecer las conclusiones y consecuencias de la falta de esa formación.

**Método Hermenéutico**, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y además facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico. Este método se puede evidenciar durante el desarrollo de todo el documento del proyecto, ya que ha sido necesario incluir conceptos e información tomada de distintas fuentes bibliográficas.

**Método Estadístico**, hizo posible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados

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

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

Para la investigación bibliográfica: recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizó las siguientes técnicas:

**Lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales, y metodológicos sobre las necesidades de formación de los docentes.

**Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos – conceptuales.

#### **2.4.2. Técnicas de investigación de campo**

Para la investigación de campo: recolección y análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

**Observación directa**, fue importante para tener una visión de cómo es la actitud del objeto en estudio.

**Encuesta**, que permitió la recolección de información a través de la aplicación del cuestionario de Necesidades de Formación.

#### **2.4.3. Instrumentos de investigación**

En el presente estudio se utilizó la encuesta que fue aplicada al 87.5% de los docentes del colegio de bachillerato “Durán”, se considera una muestra significativa para realizar la investigación; el instrumento de investigación que se aplicó a los docentes de bachillerato fue el cuestionario de “Necesidades de formación”, cuyo objetivo es recolectar datos acerca de la institución donde laboran los docentes, información general del investigado, aspectos de su formación docente y aspectos relacionados con su práctica pedagógica.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento humano**

42 docentes de bachillerato

Tutor de Tesis Torres Mora Yeni Nicola Mgs.

Investigadora Martínez García Freima del Rocío Licd.

### **2.5.1. Materiales**

Entre los materiales utilizados se destacan:

- Computadora.
- Impresora de inyección a tinta
- Internet
- Hojas
- Vehículo
- Pendrive

### **2.5.2. Institucionales**

Universidad Técnica Particular de Loja

Colegio de Bachillerato Durán

### 2.5.3. Económicos

Ítems	Valor \$
Copias	50.00
Internet	50.00
Transporte	70.00
Esferos	5.00
Carpetas	5.00
Flash memory	30.00
Hojas	10.00
Impresión	40.00
Anillados	20.00
Empastados	70.00
Tinta de impresora	50.00

## 2.6 Procedimiento

El presente trabajo de investigación para la recolección, sistematización y análisis de la información que permita la generación de la propuesta de intervención que permita establecer cuáles son las necesidades de formación que requieren los docentes de bachillerato del colegio Durán, ha pasado por las siguientes etapas:

- **Investigación bibliográfica.**- que permitió la explicación y caracterización de las necesidades de formación que los docentes de bachillerato necesitan.

- **Investigación de campo.**- que permite la recolección y análisis de datos, recurriendo a técnicas como la observación y la aplicación de encuesta. Para la operatividad de esta investigación fue necesario:

Visitar el colegio, dirigiéndome a secretaria general para solicitar una entrevista con la rectora del establecimiento para respectiva autorización y explicación del alcance y propósitos de la investigación; debiendo posteriormente mantener una entrevista con el inspector general para coordinar hora, fecha y número de docentes que participarían en la aplicación del instrumento. Con la obtención de los datos se procedió a tabularlos en medios electrónicos para la elaboración de tablas que permitan una clara comprensión del proceso de análisis.

### **3. Diagnóstico, Análisis y Discusión de Resultados**

## 1. Necesidades Formativas

Tabla nº 15

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

	<i>f</i>	%
Licenciado en educación diferentes especialidades	29	69.05
Doctor en educación		
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo		
Otras	7	16.67
No contesta	6	14.29
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Dentro del escalafón docente contemplado en la LOEI, artículo 112, que habla acerca del desarrollo profesional, los docentes que aspiren ingresar al magisterio deben cumplir como requisito académico mínimo tener grado de Licenciados en Ciencias de la Educación.

Se puede notar que la institución está conformada en su mayoría por docentes los cuales se han preparado académicamente para dicha labor.

De los docentes encuestados en 69.05% declaró tener grado de Licenciado en educación de distintas áreas o especialidades.

**Tabla n 16**

**Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

<b>Profesiones</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ingeniero	3	7.14
Arquitecto		
Contador		
Abogado	2	4.76
Economista	3	7.14
Médico		
Veterinario		
No contesta	34	80.95
Otras		
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Dentro del escalafón docente contemplado en la LOEI, artículo 113, contempla en la categoría I a aquellos docentes que se han preparado en otras disciplinas académicas diferentes de la docencia; como ingenierías, etc. Pero condicionando su permanencia haciendo que dichos docentes tomen un curso de inducción dentro del tiempo establecido en la ley.

Es favorable que la LOEI dé apertura a profesionales distintos a la docencia, ya que de esta manera se puede aprovechar los conocimientos mucho más específicos de las distintas profesiones, es favorable también que sean preparados con técnicas de pedagogía, ya que como profesionales técnicos, dentro de su formación académica no se contempla la posibilidad de dedicar tiempo a la docencia.

De los docentes encuestados, aproximadamente, el 19% de los mismos pertenece a una profesión diferente de la docencia.

**Tabla nº 17**

**Si posee titulación de Postgrado, este tiene relación con**

	<i>F</i>	%
Ámbito educativo	15	35.71
Otros ámbitos		
No contesta	27	64.29
<b>Total</b>	42	100.00

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Uno de los requisitos, contemplados en la LOEI, art. 122 y 123 Para poder acceder a la posibilidad de ser auditor o asesor educativo, se debe contar con un título de Posgrado relacionado con la docencia.

Muy pocos son los docentes que tienen un nivel de posgrado dentro del sistema educativo; y además existe muy poco interés para considerar el continuar su

profesionalización a pesar de los beneficios que el estado ofrece a través del sistema de meritocracia que se ha implementado para el ingreso al sector público.

De los docentes encuestados, aproximadamente, el 35% posee un título de posgrado relacionado con el ámbito educativo.

**Tabla nº 18**

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

	<i>f</i>	%
Si	11	26.19
No	14	33.33
No contesta	17	40.48
<b>Total</b>	42	100.00

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Uno de los requisitos, contemplados en la LOEI, art. 122 y 123 Para poder acceder a la posibilidad de ser auditor o asesor educativo, se debe contar con un título de Posgrado relacionado con la docencia.

Muy pocos son los docentes que tienen un nivel de posgrado dentro del sistema educativo; y además existe muy poco interés para considerar el continuar su profesionalización a pesar de los beneficios que el estado ofrece a través del sistema de meritocracia que se ha implementado para el ingreso al sector público.

Según la tabulación de los datos obtenidos se puede observar que no existe mucho interés, por parte de los docentes, para continuar desarrollando su nivel de preparación académica. Notando que el 33.33% contestó que no está interesado en seguirse preparando y el 40% de los encuestados ni siquiera contestó la pregunta.

**Tabla nº 19**

**En que le gustaría capacitarse**

	<i>F</i>	%
Maestría	21	50.00
PHD	1	2.38
No contesta	20	47.62
<b>Total</b>	42	100.00

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

El posgrado es un ciclo de estudios de especialización. Se trata de la formación superior cuyo objetivo es que cualquier persona pueda conseguir la formación que desea, tanto de enriquecimiento personal como para poder acceder a un mejor presente y futuro profesional dentro del mercado laboral.

De los docentes encuestados, el 50% manifestó interés de obtener una maestría que les permita afianzar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral y profesional.

**Tabla nro. 20****Para usted es importante capacitarse en temas educativos.**

	<i>f</i>	%
Si	35	83.33
No		
No contesta	7	16.67
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

La pertinencia de los contenidos es uno de los requisitos establecidos dentro de las nuevas políticas educativas tanto a nivel de magisterio como educación superior, por lo tanto es indispensable que la formación académica de los estudiantes y más aun de los docentes este enfocado a ámbitos específicos relacionados con su formación inicial; como lo establece el artículo 1 literal II de la LOEI.

Dentro de la institución existe la necesidad de profesionalizarse a un nivel superior aunque el número de docentes interesados no es significativo producto de diversos factores entre ellos la edad de los maestros, existe la motivación ya que la nueva ley contempla beneficios que resultan atractivos y motivantes para continuar avanzando en la obtención de méritos. La importancia que le dan los docentes a la capacitación en temas educativos es optimista y muy alentadora al reconocer que existe el interés por parte de los formadores para lograr mejorar sus capacidades y poder brindar un mejor desempeño en sus labores.

De los docentes encuestados, el 83.33% considera que es importante la capacitación en temas educativos.

**Tabla nº 21**  
**Como le gustaría recibir la capacitación**

	<i>f</i>	%
Presencial	18	42.86
Semipresencial	5	11.90
Distancia	4	9.52
Virtual/Via internet	13	30.95
No contesta	2	4.76
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

La mayoría de los docentes prefieren la capacitación de forma presencial debido que la única manera de recibirlo a distancia es a través de TICS y muchos de ellos no están muy familiarizados con el uso de la tecnología.

Las razones de los docentes para preferir la capacitación presencial, se deben más que nada a cuestiones tradicionales en cuanto a los modelos educativos, debido a que la mayor parte de su vida académica se ha desarrollado en esta modalidad y por lo tanto se sienten más cómodos realizándolo de esta forma.

De los docentes encuestados, el 42.86% prefiere seguir una capacitación en modalidad presencial.

**Tabla N° 22**

**Si prefiere cursos presenciales o semi presenciales en que horario le gustaría capacitarse**

	<i>f</i>	%
Lunes a viernes	4	9.52
Fin de semana	32	76.19
No contesta	6	14.29
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Esto responde, más que nada, a que los docentes actualmente laboran una jornada completa de 8 horas diarias en donde generalmente la hora de salida se da a partir de las 15:30 pm, razón por la cual muchos de ellos, desean dirigirse a sus casas destinar el tiempo sobrante de la tarde para realizar alguna actividad recreativa.

De los docentes encuestados, el 76.19% optaría por la capacitación en los fines de semana.

Tabla nº 23

## En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	f	%
Pedagogía educativa	9	12.50
Teorías del aprendizaje	5	6.94
Valores y educación	5	6.94
Gerencia/gestión educativa	4	5.56
Psicopedagogía	4	5.56
Métodos y recursos didácticos	12	16.67
Diseño y planificación curricular	5	6.94
Evaluación del aprendizaje	5	6.94
Políticas educativas para la administración	5	6.94
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	5.56
Formación en temas de mi especialidad	3	4.17
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	8	11.11
Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	3	4.17
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Los principales temas seleccionados en la encuesta a los docentes, tienen mucha coherencia con los cambios que está experimentando la educación en la actualidad, en donde el docente dejó de ser el centro de la educación para convertirse en un mediador entre el conocimiento y el estudiante, por lo tanto adquirir nuevas herramientas es esencial para el proceso de enseñanza – aprendizaje. Diana M,(2012)

Los docentes están tomando conciencia de que los procesos meta cognitivos de los estudiantes demandan nuevas formas de llegar a ellos, para lograr obtener un mejor rendimiento en la formación académica del estudiantado.

De los docentes encuestados, se puede observar que existe 16.67% que está interesado en recibir capacitación en métodos y recursos didácticos y un 11.11% prefiere la capacitación en TICs.

**Tabla N° 24**

**Cuales son los obstáculos para que usted no se capacite**

	<i>f</i>	%
Falta de tiempo	15	31.91
Alto costo de los cursos	12	25.53
Falta información	8	17.02
Falta de apoyo por parte de las autoridades	3	6.38
Falta de temas acorde a su preferencia	5	10.64
No es de su interés capacitarse		0.00
No contesta	4	8.51
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Es importante distribuir el tiempo de forma adecuada para lograr que los docentes se sientan interesados en acudir a una capacitación, conseguir el tiempo y el espacio óptimo para motivar a los docentes a participar de las capacitaciones es crucial para el éxito de la implementación de cualquier programa formativo que se pretenda ofrecer.

De los docentes encuestados, se puede observar que existe 31.91%, que corresponde a la mayoría, considera que uno de los mayores obstáculos para capacitarse es la falta de tiempo.

**Tabla nº 25**

**Cuales son los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones**

Opción	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	23	33.82
Falta de cualificación profesional	10	14.71
Necesidades de capacitación continua	13	19.12
Actualización de leyes y reglamentos	11	16.18
Requerimientos personales	7	10.29
Otros	4	5.88
No contesta		
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio Duran.

Según estándares de la UNESCO para el desarrollo de competencias docentes en nuevas tecnologías (ECD-TIC). Los docentes en ejercicio necesitan estar preparados para ofrecer a sus estudiantes oportunidades de aprendizaje apoyadas en las TIC; para utilizarlas y para saber cómo éstas pueden contribuir al aprendizaje de los estudiantes. Estas capacidades actualmente deben formar parte integral del catálogo de competencias profesionales básicas de un docente.

La comunidad docente esta consiente de la necesidad que existe de actualizarse en cuanto a tecnologías aplicadas a la docencia se trata, como una manera de potenciar y enriquecer el proceso de enseñanza- aprendizaje.

De los docentes encuestados, se observa que la mayoría, correspondiente al 33.82%, reconoce que existe una necesidad de capacitarse en nuevas tecnologías.

**Tabla nº 26**

**Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitación**

	<i>f</i>	%
Relación del curso con la actividad docente	14	22.95
Prestigio del ponente	7	11.48
Obligatoriedad de asistencia	11	18.03
Favorecen ascenso profesional	9	14.75
Facilidad de horarios	3	4.92
Lugar donde se realizó el evento	1	1.64
Me gusta capacitarme	16	26.23
Otros		
No contesta		
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Duran.

De los docentes encuestados, se observa que la mayoría, correspondiente al 26.23%, asiste a los cursos de capacitación por motivaciones propias y porque les gusta mantenerse actualizados.

De la población estudiada dentro de la institución es alentador ver que existen docentes que buscan su desarrollo profesional por cuenta propia, motivados por el hecho de querer hacer mejor su trabajo y brindar un mejor servicio a sus estudiantes.

**Tabla nº 27**

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

	<i>f</i>	%
Aspectos teóricos	1	2.38
Aspectos teóricos/prácticos	13	30.95
Ambos	28	66.67
No contesta		
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Duran.

Es sabido que tanto la teoría como la práctica de cualquier proceso están muy relacionadas, es necesario conocer la una para desarrollar la otra y muchas veces la primera es resultado de la segunda, por lo tanto es necesario vincular estos dos ámbitos en una capacitación.

De acuerdo a los resultados de la encuesta para la mayoría de los docentes es importante integrar tanto la teoría como la práctica dentro de un programa de capacitación.

De los docentes encuestados, se observa que la mayoría, correspondiente al 66.67%, está de acuerdo con que los aspectos de mayor importancia dentro de una capacitación son teóricos y prácticos.

### 3.2. Análisis de la formación

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

Tabla N° 28

#### La persona en el contexto formativo

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	4	0	11	27	0	42
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0	4	8	30	0	42
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	9	0	14	19	0	42
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	9	9	18	6	0	42
Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlas/os y ayudarles a solucionar	0	0	4	21	17	0	42
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de desarrollo)	0	0	0	15	27	0	42

<p>Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva</p>	0	4	4	21	13	0	42
--	---	---	---	----	----	---	----

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

La profesión docente es una tarea compleja, que requiere de gran cualificación para poder enfrentar con éxito el proceso de enseñanza. Esta labor compleja únicamente puede realizarse con una adecuada profesionalización Del Villar (2001).

Los reactivos utilizados en este análisis denotan la importancia que tiene la figura del maestro dentro del ámbito educativo, al ser la persona responsable de manejar varios aspectos dentro de su grupo de trabajo, que en muchos casos resulta muy heterogéneo, por lo tanto debe tener la habilidad de resolver situaciones que no son muy cotidianas, de aquí la importancia del análisis realizado.

Se observa que:

- 27 de los 42 docentes percibe con facilidad los problemas que tienen los estudiantes.
- 30 de 42 docentes encuestados Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).

- 27 de 42 docentes encuestados, es capaz de identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de desarrollo).

De este análisis se puede observar que la mayoría de los docentes se perciben como gestores de un proceso relevante por lo que se involucran mucho en cada aspecto del mismo, ayudándolos a resolver problemas, o haciendo un análisis previo de las características del grupo para desarrollar un programa de estudios que pueda servirles a cada estudiante.

### 3.2.2. La organización y la formación

**Tabla nº 29**

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

	<i>f</i>	%
Si	24	57.14
No	7	16.67
No contesta	11	26.19
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Es importante reconocer que por parte del centro educativo existe la apertura para potenciar el desarrollo profesional docente, es parte fundamental, dentro del proceso,

el apoyo de la entidad debido que con las nuevos estatutos establecidos es la institución la que determina la pertinencia en cuanto a la capacitación de sus docentes.

Dentro de los resultados de la encuesta se observa que la mayoría de los docentes, correspondiente al 57.14% reconoce que la institución ha propiciado cursos en los dos últimos años.

**Tabla nº30**

**Conoce si la institución está propiciando cursos o seminarios.**

	<i>f</i>	%
Si	14	33.33
No	20	47.62
No contesta	8	19.05
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Aunque existe la apertura de la institución para fomentar el desarrollo profesional docente muy poco se puede lograr si no se consigue que los maestros tengan conocimiento de los cursos, corresponde al centro educativo mejorar el proceso de difusión de las capacitaciones que la entidad auspicia.

Dentro de los resultados de la encuesta se observa que la mayoría de los docentes, correspondiente al 47,62% no tiene conocimiento del tipo de capacitaciones que la institución ofrece.

Tabla n°31

**Los seminarios se realizan en función de: Áreas de conocimiento**

	<i>f</i>	%
Áreas de conocimiento	8	14.04
Necesidades de actualización	11	19.30
Leyes y reglamentos	9	15.79
Asignaturas que usted imparte	8	14.04
Reforma curricular	7	12.28
Planificación y programación curricular	5	8.77
Otros		
No contesta	9	15.79
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

El conocido psicólogo Abraham Maslow fue el primero en introducir el concepto de una jerarquía de necesidades en su libro *Motivación y Personalidad* (1943). Al igual que otro psicólogo llamado Carl Rogers, Maslow acentuó la importancia de la auto-actualización, que es el proceso de crecimiento y desarrollo personal.

Se reconoce el hecho de que los procesos educativos y el estudiantado cambian con cada generación que llega a formar parte de dicho proceso. Por lo tanto existe la necesidad de los docentes por permanecer actualizados en sus áreas de interés.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta en referencia a la pertinencia de los seminarios que se realizan determinó que el 19.30% de los docentes encuestados cree que los mismo responden a necesidades de actualización.

**Tabla nº32**

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

Opción	<i>f</i>	%
Siempre	11	26.19
Casi siempre	7	16.67
A veces	9	21.43
Rara vez	7	16.67
Nunca	5	11.90
No contesta	3	7.14
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

A través del sistema SiProfe del Ministerio de Educación los docentes tendrán la posibilidad de destinar hasta cuatro horas de su jornada laboral para cursos de capacitación, para lo cual serán las autoridades de la institución las encargadas del registro y control en cuanto a la participación de los docentes en los cursos ofertados.

Este particular debe ser aprovechado por los docentes ya que existen instituciones en donde todavía no se ve la apertura de sus autoridades, sin embargo hay que recalcar

que se requiere una difusión adecuada para que este beneficio sea aprovechado por un mayor número de docentes.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que la mayoría de los docentes lo que corresponde al 26.19% reconocen que las autoridades de la institución si fomentan su desarrollo profesional docente.

**Tabla N°33**

***La organización y la formación***

<b><i>La organización y la formación</i></b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>No Contesta</b>	<b>Total</b>
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	9	21	12	<b>0</b>	42
2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes.	13	0	3	19	7	0	42
3. Analiza los elementos del curriculum propuesto para el bachillerato	0	0	13	12	17	0	42
4. Analiza los factores que condiciona la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	9	0	23	10	<b>0</b>	42
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.	0	0	3	29	10	0	42
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos	0		21	14	7	0	42

para planificar actividades en la institución educativa.		0					
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	7	32	3	0	42
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	4	0	18	20	0	42
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	28	14	0	42
Analiza la estructura organizativa institucional (departamento, áreas, gestión administrativa...)	0	9	0	20	13	0	42
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	28	14	0	42
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	9	19	14	0	42
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	13	19	10	0	42
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	9	4	12	17	0	42
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos	0		8	27	3		

educativos (autoridades, docentes, estudiante)		4				0	42
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...)	0	0	13	19	10	0	42
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	13	19	10	0	42
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	22	20	0	42
Describe la principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	23	19	0	42
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	4	3	3	12	20	0	42
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	4	0	15	23	0	42
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	4	16	22	0	42
Diseña y aplica técnicas didácticas para las	0		21	11	10		

enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres		0				0	42
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	3	13	7	19	0	42
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	9	15	18	0	42

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Los reactivos utilizados en este análisis describen la forma en cómo el docente organiza y planifica sus actividades, proceso de suma importancia, en muchos aspectos de la vida no solo la docencia, ya que nos permite prever ciertas situaciones que se pudieran presentar y cómo afrontar de manera que se sortean exitosamente.

Se observa que:

- 29 de los 42 docentes encuestados conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.
- 32 de los 42 docentes encuestados considera que su formación en TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes
- 28 de los 42 docentes encuestados considera que la formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes

- 28 de los 42 docentes encuestados analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)
- 27 de los 42 docentes encuestados plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiante)

Se logra determinar que la mayoría de los docentes reconocen que la planificación y organización previa del proceso educativo, en el aula de clase, es primordial para el buen manejo de las actividades que se realizan, la improvisación muchas veces no arroja los resultados esperados por lo tanto prevenir las posibles situaciones especiales que puedan presentarse es primordial en cualquier proceso.

### 3.2.3. La tarea educativa

**Tabla nº34**

**Pregunta 2.6 Las materias que imparte tienen relación con su formación.**

Opción	<i>F</i>	%
Si	31	73.81
No	1	2.38
No contesta	10	23.81
<b>Total</b>	42	100.00

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que la mayoría de los docentes, lo que corresponde al 73.81%, están de acuerdo con que las materias que imparten en clase tienen relación con su perfil de formación académica.

Estos resultados no pueden confirmar que existe pertinencia, dentro de la institución educativa, en cuanto al perfil del docente y las asignaturas que este dicta.

**Tabla nº 35**

**Años de bachillerato en los que imparte asignatura.**

	<i>F</i>	%
Primero	<b>22</b>	<b>27.50</b>
Segundo	<b>24</b>	<b>30.00</b>
Tercero	<b>27</b>	<b>33.75</b>
No contesta	<b>7</b>	<b>8.75</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

El nivel académico de los docentes que trabajan en bachillerato y especialmente en los años superiores del mismo, debe ser altamente calificado, ya que los conocimientos que se deben impartir deben preparar a los estudiantes para el próximo reto dentro de su proceso académico la Universidad.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que la mayoría de los docentes lo que corresponde al 33.75% son docentes del tercer de bachillerato.

**Tabla N° 36**

**Pregunta 6.1 La Tarea educativa**

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	7	9	26	0	42
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	29	13	0	42
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	21	21	0	42
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	16	26	0	42
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas	0	0	4	8	30	0	42
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	9	7	26	0	42
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0		3	4	35		42

		0				0	
Utiliza adecuadamente medios visuales como: recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	4	8	0	11	19	0	42
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	4	18	20	0	42
Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcance los objetivos de aprendizaje	0	0	4	15	19	0	42
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	9	33	0	42
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	4	4	13	21	0	42

Los reactivos utilizados en este análisis describen la metodología que el docente emplea dentro del aula de clase, parte fundamental del proceso educativo.

Se observa que:

- 26 de los 42 docentes encuestados. planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.

- 29 de los 42 docentes encuestados considera que su expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida
- 21 de los 42 docentes encuestados considera que la planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.
- 30 de los 42 docentes encuestados considera que evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas.
- 35 de los 42 docentes Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.
- 33 de los 42 docentes encuestados considera que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en su práctica docente.

De las estrategias didácticas tomadas en cuenta para realizar el análisis, la mayoría de estas son aplicadas por los maestros dentro de sus prácticas.

Tabla Nro. 37

## Media aritmética obtenida por análisis de la formación

análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<b><i>Tarea educativa</i></b>	0.0	3.7	3.0	15.4	19,85	0.0	42.0
<b><i>Aspectos de Profesionalización</i></b>	0.7	0.9	3.1	11.3	6.0	0.0	22.0
<b><i>La organización y la formación - planificación</i></b>	0.3	1.0	2.9	13.3	25.6	0.0	43.1

La escala es de 1 a 5, en donde el 5 representa la mayor calificación y 1 es la menor calificación. En el perfil se evidencia que los docentes dan mayor valoración a los aspectos que se relacionan con la tarea educativa, la organización, formación y la planificación. Y valoraciones levemente menores a los aspectos relacionados con su profesionalización. Estos datos, en consecuencia, indican que los docentes requieren de bastante actualización.

## **CAPITULO 4. CURSOS DE FORMACION**

Tabla nº38

## Número de cursos a los que ha asistido

	<i>f</i>	%
1 a 5 cursos	25	59.52
6 a 10 cursos		
11 a 15 cursos		
16 a 20 cursos	2	4.76
No contesta	15	35.71
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

El número de cursos a los que ha asistido la mayoría de los docentes encuestados podría considerarse como aceptable dado que la mayoría de las capacitaciones se ofrecen con un número de horas clase, entre 40 y 80 por lo tanto la inversión en cuanto a tiempo se refiere es considerable.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que la mayoría de los docentes lo que corresponde al 59.52% contestan que han asistido de entre 1 y cinco cursos de capacitación docente.

**Tabla nº39**  
**Totalización en horas**

	<i>f</i>	%
0 a 25	9	21.43
26 a 50	2	4.76
51 a 75	8	19.05
76 a 100	3	7.14
Más de 100	6	14.29
No contesta	14	33.33
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Dado que el reglamento de SiProfe establece un número de 4 horas semanales para destinar a cursos de capacitación, se puede establecer que un mes podrían invertir un total de 16 horas para desarrollo profesional, lo que no concuerda con la oferta de cursos existentes en el país ya que la mayoría de estos proponen por lo menos 40 horas de capacitación.

Tomando en cuenta la media de horas por curso que se ofertan dentro del sistema SiProfe se puede decir que las horas empleadas para capacitación corresponden al número establecido por el mismo reglamento de educación general.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que el porcentaje que le sigue al mayor, es decir el 21.43% contestan que han invertido hasta 25 horas por curso realizado.

**Tabla nº40**

**Hace que tiempo lo realizó**

	<i>f</i>	%
0 a 5 meses	8	18.60
6 a 10 meses	3	6.98
11a 15 meses	3	6.98
16 a 20 meses	4	9.30
21 a 24 meses	3	6.98
más de 25 meses	2	4.65
No contesta	20	46.51
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que la mayoría de los docentes lo que corresponde al 46.51% no respondió a la encuesta, el porcentaje luego de esta el 18.60% corresponde a los docentes que han realizado cursos en los últimos 5 meses.

Se puede determinar en base al resultado de la encuesta que la mayoría de los docentes no está periódicamente capacitándose, debido al tiempo que se deja pasar entre una y otra capacitación.

Tabla nº41

**Este curso lo hizo con el auspicio de:**

	<i>f</i>	%
Gobierno	11	26.19
Institución donde labora	9	21.43
Beca	3	7.14
Por cuenta propia	6	14.29
No contesta	13	30.95
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del colegio de bachillerato Durán.*

Es el Estado a través del Gobierno Nacional y sus políticas en cuanto a educación se refieren al mayor ofertante del desarrollo profesional docente, por medio de cursos y capacitaciones pertinentes con las necesidades del país.

Los resultados obtenidos dentro de la encuesta indican que la mayoría de los docentes lo que corresponde al 30.95% no respondió a la encuesta, el porcentaje luego de esta el 26.19% corresponde a los docentes que saben que el gobierno es el mayor ofertante de capacitaciones profesionales para maestros.

#### 4. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación, referidos a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato fueron los siguientes:

1. Respectos de si las técnicas y estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza – aprendizaje son las adecuadas, el 16% de los docentes valoran en gran medida aquellas habilidades que se refieren a la capacidad expositiva, de manera didáctica, de un determinado contenido, manifiestan que su práctica docente gira en torno a desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes analizando problemas reales. Consideran importante la utilización medios audiovisuales como recurso didáctico para promover un mejor aprendizaje en los estudiantes.
2. En cuanto a la formación profesional, el 83% de los docentes opinan que uno de los motivos que los impulsa a realizar actividades de formación es porque les resulta atractivo y les gusta capacitarse para mejorar la calidad de enseñanza. Consideran su formación académica como factor positivo para orientar aprendizajes de los estudiantes.
3. El 76% de los docentes consideran altamente necesaria la formación permanente. Opinando que estas actividades formativas deberían realizarse durante los fines de semana y con modalidad presencial o virtual, siempre que estas prioricen tareas teórico – practicas que den respuestas efectivas a las necesidades de la institución.
4. En lo referente a la organización de las actividades pedagógicas, el 11% los docentes otorgan importancia al conocimiento pertinente que tienen con respecto a manejar herramientas tecnológicas y de acceso a la información para orientar oportunamente a sus estudiantes.

5. El 40% del grupo de docentes encuestados concuerda en que las actividades de formación que ellos requieren actualmente para la mejora de la práctica docente, deben centrarse en conocimientos de pedagogía educativa, en los aspectos metodológicos y didácticos y en la aplicación de las nuevas tecnologías en la educación.

## 5. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se sugieren en función de la investigación son:

1. Es necesario que los docentes se empoderen del abanico de posibilidades en cuanto a técnicas y estrategias de enseñanza que existen, con el objetivo de generar y cualificar destrezas, conocimientos y habilidades en los estudiantes.
2. Crear mecanismo de participación permanente del profesorado en actividades de capacitación dentro y fuera del plantel. Además, crear pequeños grupos de discusión que generen experiencias enriquecedoras aplicables en la gestión de aula.
3. Es importante que los docentes amplíen sus conocimientos y habilidades que potencialicen su gestión en el aula, para esto necesitan capacitarse en teorías de pedagogía educativa, en aplicación de métodos y recursos didácticos y conocer sobre la aplicación educativa de las Tics.
4. Crear comisión permanente de profesores que se encarguen de asesorar, evaluar y divulgar de manera constante, información acerca de los adelantos tecnológicos en materia educativa.
5. Se propone un programa de acción tutorial para desarrollar recursos educativos (pág. Web, blogs, programas de habilidades, guías, fichas, entre otras), como una herramienta tecnológica que permita una mayor interactividad entre el docente y el estudiante, afianzando aun más, el nexo que la mayoría de los alumnos establecen con sus docentes, factor que se debe aprovechar al máximo.

## **7. CURSO DE CAPACITACION**

### **7.1. Tema del Curso**

Diseño de un programa de acción tutorial para desarrollar recursos educativos y actividades de refuerzo para primer año de bachillerato utilizando las Tics.

### **7.2. Modalidad de estudios**

El programa se desarrolla en una modalidad semipresencial con 10 sesiones que se impartirán los fines de semana. Las clases se impartirán 30% teoría y el 70% práctica con interacción permanente entre el tutor y el estudiante.

### **7.3. Objetivos**

- ✓ Organizar en un mismo lugar virtual los recursos y materiales educativos que favorezcan la acción del trabajo docente y la práctica del estudiantado.
- ✓ Aproximar las herramientas informáticas al profesorado como medio de interrelación con los estudiantes para mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- ✓ Construir el sitio web para que sirva de punto de encuentro entre los docentes y estudiantes del colegio.

## **7.4. Dirigido a:**

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

Docentes de educación básica y bachillerato, profesores de todas las áreas, profesionales relacionados con trabajos con adolescentes y niños, todo profesional relacionado con la educación.

## **7.5. Requisitos Técnicos que deben poseer los destinatarios.**

Para la realización de este curso los participantes deben tener acceso al uso de un PC con dispositivos multimedia y conexión a internet.

## **7.6. Breve descripción del curso**

Curso de capacitación de carácter teórico – práctico que entrega los conocimientos para la creación de un sitio web desde dos perspectivas: la perspectiva Técnica y la del Uso pedagógico.

La perspectiva técnica nos entrega por medio de sus actividades la base para poder entender cómo se crea las páginas web, cuales son las técnicas para personalizar un sitio web, forma de insertar los elementos o recursos, condiciones de uso, permitiendo así que un docente logre alcanzar la habilidad técnica para utilizarla.

La perspectiva pedagógica, porque a través de sus actividades se plantea generar contenidos y recursos educativos que incidan en el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes y así también una acción tutorial permanente con el profesorado.

### **7.7. Contenidos del curso**

El curso pretende desarrollar en los docentes las destrezas necesarias en el manejo de herramientas informáticas que les permita proveer de eficientes recursos didácticos y educativos a los estudiantes que visiten el sitio web. El curso está dividido en módulos y el contenido de cada modulo son los siguientes:

Modulo 1. Creando espacio JImdo

Modulo 2. Menú de navegación

Modulo 3. Administrando y personalizando Web

Modulo 4. Insertando elementos I, II, III, IV

Modulo 5. Presentación pagina Web

### **7.8. Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso**

La capacitadora del programa será la ingeniera en sistemas computacionales Diana Martínez García, casada, nacida el 11 de enero 1983 en la ciudad de Milagro. Actualmente reside en la ciudad de Ambato.

Su título de pregrado lo obtuvo en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), egresada de la Maestría en Tecnologías para la Gestión y Prácticas Docentes, cursando la Maestría en Gerencia Informática Gestión en Redes y Desarrollo de

Software en la Pontificia Universidad católica del Ecuador, sede Ambato. Docente del Senescyt en la Universidad Técnica de Ambato (UTA).

Ha realizado diversos cursos entre ellos Desarrollo de Aplicaciones en Entornos Virtuales, Docencia Universitaria mención en Currículo por Competencias, Docencia Universitaria mención Proyectos de Investigación Científica, curso de Programación de Controles Active-X realizados en la UTA.

Mención de Honor por el mejor proyecto de graduación de la carrera de ingeniería en sistemas computacionales obtenido en la UNEMI.

Actualmente labora en el Instituto Tecnológico Superior Luis A. Martínez (Agropecuario) como docente del Curso de Nivelación General del Sistema de Nivelación y Admisión (SNNA), del Senescyt.

---

## **7.9. Metodología**

La metodología utilizada en el curso incorpora métodos expositivos, participativos, con fuerte orientación práctica y el intercambio de experiencias. Además contarán con el módulo de contenidos académicos y prácticos de cada sesión.

Al inicio de cada sesión se revisará los contenidos del módulo y luego se procederá a la aplicación práctica de los mismos a través de la computadora.

## 7.10. Evaluación

La evaluación tendrá en cuenta:

- La asistencia a las clases
- Implicación y nivel de participación en las sesiones.
- Realización de las tareas: crear la página web, subir recursos educativos en la web.

## 7.11. Duración del Curso

### 7.11.1. Cronograma de actividades a desarrollarse

Módulos	Tutor	Fecha
Introducción	Ing. Diana Martínez García	3 mayo 2014
1. Presentación del Curso	Ing. Diana Martínez García	4 mayo 2014
2. Creando espacio Jimdo	Ing. Diana Martínez García	10 mayo 2014
3. Menú de Navegación	Ing. Diana Martínez García	11 mayo 2014

4. Administrando y personalizando Web	Ing. Diana Martínez García	17 mayo 2014
5. Insertando elementos de forma flexible I	Ing. Diana Martínez García	18 mayo 2014
6. Insertando elementos de forma flexible II	Ing. Diana Martínez García	24 mayo 2104
7. Insertando Elementos de forma flexible III	Ing. Diana Martínez García	25 mayo 2014
8. Insertando elementos de forma flexible IV	Ing. Diana Martínez García	31 mayo 2014
9. Presentación Pagina Web terminada	Ing. Diana Martínez García	01 junio 2014

## 7.12. Costos del Curso

El costo del curso cubre los siguientes gastos e incluye:

Descripción	Cantidad	Valor
Honorarios profesionales	60h	\$600
Guía didáctica	45 ejemplares	\$225
Alquiler de infocus	40 horas	\$320

Laboratorio de computación	50h	\$300
Útiles de escritorio (lápiz, borrador, esferográficos)	45c/u	\$30

### 7.13. Certificación

Se entregará un certificado de asistencia a quienes participen y aprueben el curso, dicho certificado estará avalado por la Directora Distrital de Durán y la Rectora del Colegio de Bachillerato Durán.

## 7.14. Bibliografía

Cómo crear una página web. (2010). Recuperado el 16 de agosto de 2013, de <http://es.jimdo.com/c%C3%B3mo-crear-una-p%C3%A1gina-web/>

Primeros pasos para crear tu página web con Jimdo. (2010). Recuperado el 16 de agosto de 2013, de <http://ayuda.jimdo.com/primeros-pasos/>

Cómo crear enlaces/links. (2010). Recuperado el 18 de agosto de 2013, de <http://ayuda.jimdo.com/trucos-y-tutoriales/crear-enlaces/>

Cómo hacer una página web con Jimdo. (2013). Recuperado el 21 de agosto de 2013, de <http://tecnologia.uncomo.com/articulo/como-hacer-una-pagina-web-con-jimdo-2599.html>

Pasos para crear una página web en Jimdo. (2012). Recuperado el 22 de agosto de 2013, de <http://www.authorstream.com/Presentation/RonnyR-1093163-pasos-para-crear-una-pagina-web-en-jimdo>

Qué es Jimdo. (2013). Recuperado el 22 de agosto de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/139281528/Que-Es-Jimdo-DTI-2013>

Guía tutorial Jimdo parte 1. (2010). Recuperado el 22 de agosto de 2013, de

<http://www.slideshare.net/ANGELICABAYONA/guia-tutorial-jimdo-parte-1>

## BIBLIOGRAFIA

Álvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana" El Escorial, España. Noviembre de 2005.

Atchoarena, David (2004) Situación de la enseñanza técnica y la formación profesional en África francófona en "Las reformas de la enseñanza técnica y de la formación profesional en la economía del conocimiento ", Centro Internacional de Estudios Pedagógicos, París. Francia.

BUCKLEY, R. Y CAPLE, J. (1991) La formación. Teoría y Práctica. Ediciones Díaz de Santos Sanders, Benno "Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad."

Blanco, R (2005). Los docentes y el desarrollo de escuelas inclusivas. Revista PREALC. 1, 174-177 Campos, J., Carreño, C., Domínguez, R. y Pino, M. (2008). Los Maestros de la Red de Maestros de Maestros: Una mirada crítica a sus contribuciones al desarrollo profesional de sus pares.

Bernal Agudo, José Luis. (2012) Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. España: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. Recuperado en <http://www.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.trnasf.html>

De Lella, C. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación. Perú. <http://www.oei.es/cayetano.htm>

Duhalde, M.A. y Cardelli, J. (2001). Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica. Cuadernos de Pedagogía. 308, 38-45

Esteve, J.M. (1997). La formación inicial de los profesores de secundaria. Barcelona: Ariel.

García, A (1987). Fundamentos de la formación permanente del profesorado mediante el empleo del video. Marfil.

García, L. (1998). Psicología instruccional e intervención para la mejora cognitiva. Proyecto docente para acceso a cátedra. Universidad de La Laguna.

Giné, C. (1998). Inclusión y Sistema educativo. En Actas del III Congreso La atención a la diversidad en el sistema educativo. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Gorodokin, I.C. (2005). La formación docente y su relación con la epistemología. Revista Iberoamericana de Educación. 37/5

González, Juan Carlos: "El Liderazgo, un punto de vista para su estudio", CETDIR, La Habana, 1988.

Hernández, P. y Santana, L. (1988). Educación de la personalidad: papel del profesor .Barcelona: Oikos –Tau.

Imbernón, F. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Biblioteca de Aula nº 4. Barcelona: Grao.

Imbernón, F. (2002). Reflexiones globales sobre la formación y el desarrollo profesional del profesorado en el estado español y latinoamericano. *Educar* 30

KISNERMAN, Natalio: Los Recursos. Edit. Humanitas. Buenos Aires, 1984.

Kotter, Jhon. El Factor Liderazgo. (1997) Citado por Álvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". El Escorial, España. Noviembre de 2005. 16p.

Longo, Francisco. El Desarrollo de Competencias Directivas en los Sistemas Públicos: Una Prioridad del Fortalecimiento Institucional. Barcelona: Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lisboa –Portugal. Octubre 8-11. 2002.

Marcelo, C. (1991). Aprender a enseñar: un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes. Madrid: CIDE.

Marcelo, C. (1995). Desarrollo profesional e iniciación a la enseñanza. Barcelona: P.P.U.

Mingorance, P. (1997). El asesoramiento al desarrollo profesional y a los procesos de formación. Funciones y dimensiones. En Marcelo, C. y López Yáñez, J. (coord.), Asesoramiento curricular y organizativo. Barcelona: Ariel. Págs. 267-287.

Montero Alcaide, A. (1992): Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes. Alcalá de Guadaíra (Sevilla): Centro de Profesores.

Padrón, M. (1997). Teoría vs. Práctica en un modelo de formación inicial de profesores de enseñanza secundaria. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, nº 28, (pp.109 – 116).

Padrón, M. (1998). La formación inicial de los docentes en relación con la de otros profesionales. Razones para la insatisfacción. *Revista de la Escuela de Formación del Profesorado de Albacete*, Ensayos 13, (pp.271 – 283).

*Susana Huberman, Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión, Paidós, 1999.*

Tejedor, F. J. (1990). Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 15-37.

Tesis para optar la Licenciatura en Psicología y al Título de Psicólogo. Universidad Católica de Valparaíso: Chile Davini, C. (1995). La formación docente en cuestión. Buenos Aires: Paidós

TEJADA, J. et. Al. (2008) Implicaciones de la evaluación de impacto: una experiencia en un programa de formación de formadores, Bordón, Revista de Pedagogía, vol. 60, núm. 1, 163-185.

TEJADA, J. y FERRÁNDEZ LAFUENTE, E. (2007) La evaluación de impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones, Revista Electrónica de Investigación Educativa, 9 (2) consultado el día 23 de noviembre de 2007.

• VENTOSA, Víctor: Guía de Recursos para la Animación. Edit. Popular. Madrid, 1995.

Zahonero Martín (2012). Tendencias Pedagógicas. Recuperado de <http://www.tendenciaspedagogicas.com/articulos/2012-20-05pdf>

El análisis organizacional en la institución educativa. Publicado junio 2012. Recuperado de <http://www.makconsultores.wordpress.com>

Pita Fernández S. Elementos básicos en el diseño de un estudio. [Citado en 2001]. Disponible en <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/1diseno/1diseno2.pdf>

Guía 1. Formulación y presentación del proyecto de investigación. [Citado en 2002]. Disponible URL: <http://www.ut.edu.co/investigacion/seriados/3/guia1.htm>

Elaboración del protocolo o proyecto de investigación. Disponible en URL: <http://aps.sld.cu/bvs/materiales/meto-investigacion/bibliografia.htm>

**ANEXOS**

## DESARROLLO DEL CURSO DE FORMACION

### INTRODUCCIÓN

Jimdo es una página de INTERNET, donde podemos, una vez registrados, crear nuestro; y en donde podremos ir colocando las Unidades Didácticas que creemos para nuestros alumnos, con la gran ventaja de que toda la comunidad educativa puede beneficiarse de nuestro trabajo.

Pero para poder empezar a trabajar lo primero que vamos a hacer es registrarnos y crear nuestro propio espacio.

Nos registramos para poder crear la pagina:

### CREANDO UN ESPACIO EN JIMDO

Una vez que entramos en el modo **Edición** veremos distintas partes en la página:

1. En el lado derecho nos aparece un panel que nos sirve para administrar y personalizar la Web
2. En la parte superior aparecerá en Encabezado
3. Bien debajo del encabezado o a la derecha (cambiará según la plantilla que usemos) nos aparece el Menú de Navegación.
4. Y en el centro será la zona donde colocaremos los distintos elementos que nos
5. permitirán de forma flexible presentar los contenidos.

Si pasamos el ratón por cada una de estas zonas veremos que aparecen unos rótulos, por ejemplo si lo pasamos por el encabezado aparecerá **"editar imagen del encabezado"** si colocamos el ratón en la zona 3 nos aparece **"editar navegación"** y por la zona 4 nos aparece la siguiente imagen.

Escogeremos la plantilla que más nos guste de las que nos presenta el programa y que se adapte mejor a lo que queramos realizar.

Procederemos de la siguiente forma: Pulsaremos en el menú de la derecha en plantillas, que es el primer botón y se nos aparecerá otra ventana donde seleccionaremos la que nos interese.

Una vez elegida la plantilla se nos pedirá confirmación, si estamos de acuerdo pulsaremos en **sí**, o en **no** y **volver atrás**, si no estamos de acuerdo en cómo se ve la plantilla.

### **Podemos cambiar de plantilla siempre que queramos.**

Si nos damos cuenta en la ventana de plantillas tenemos varias pestañas aunque las más útiles serán la primera (**plantillas**) y la última (**plantillas especiales**), la segunda y la tercera pestaña son para otras versiones de Jimdo y la cuarta (**plantilla propia**) tenemos que tener unos buenos conocimientos de código html y CSS, que no es motivo de este curso.

Como ya dijimos antes, al pasar el ratón, en la forma de edición, por encima del **encabezado** aparece una barra que nos dice "**editar la imagen del encabezado**", al pulsar sobre ella nos aparece otra ventana con la galería de imágenes que podemos seleccionar y otra serie de pestañas que ya explicaremos para que se usen.

Pulsando sobre la que nos interese pasará directamente al encabezado.

A continuación nos fijaremos en las otras pestañas:

**Imagen propia.**-La usaremos cuando queramos subir un encabezado creado por nosotros, que debe ser de un tamaño determinado 940 x 210 px.

**Estampado.**- Otra forma de encabezado, cuando no queremos imágenes de la galería

**Título.-** Es el nombre que va a aparecer en el encabezado tanto con imágenes como con estampados.

Como vemos en la imagen para el título podremos elegir tipo de letra, tamaño, posición y color.

La opción **Logo** solo será posible para versiones de pago de Jimdo.

Y por último nos queda la pestaña **Ajustes**, que la podremos usar si hemos elegido una imagen en el encabezado y podremos ampliarla y moverla.

## **MENÚ DE NAVEGACIÓN**

Como vimos en el tema anteriores al pasar el ratón por esta zona (zona 3), aparece un letrero que dice "editar navegación" y al pulsar sobre él se nos abre una nueva ventana que nos servirá para desplazar las hojas arriba o abajo, cambiarlas de nivel, un símbolo de suma que nos permite crear páginas, un bote de basura que lo usamos para eliminar páginas y un ojo que lo usaremos para hacer que las páginas sean visibles o no.

Los símbolos que aparecen son para:

- Flechas Verticales .- Para subir o bajar las páginas
- Flechas Horizontales.- Para cambiar de nivel, en Jimdo gratuito sólo tenemos tres niveles
- + .-pulsando sobre ella crearemos página nuevas
- Cubo basura.- borrarémos la página
- Ojo .- hace visible o invisible la página

Una vez que ya tenemos nuestro menú de navegación definido le daremos a guardar y ya lo tendremos terminado. En cualquier momento podremos cambiarlo.

El estilo hace referencia tanto al texto como a los títulos, a su tipo de letra, a su tamaño y a su color. En nuestra página tendremos que decidir el estilo del texto y de dos clases de títulos. También nos podemos decidir por los estilos que trae predefinido el programa, que son cuatro.

## **PERSONALIZANDO LA PÁGINA**

Como vemos tenemos varias zonas y varias pestañas.

Empezaremos por las zonas: Como he dicho anteriormente, dentro del tipo de letra **Jimdo** tiene cuatro estilos prediseñados como se ve en la siguiente imagen

Pulsando en cada uno de ellos veremos en el texto que aparece en la imagen va cambiando (ya lo veréis en el videotutorial) una vez que decidamos cual nos interesa pulsaremos en guardar.

También podemos pulsando sobre texto crear nuestro estilo, que al guardarlo pasaría a nuestra página.

Lo mismo podemos hacer con los títulos, con el color de los enlaces y con la línea horizontal que nos sirve de separador

Algunas plantilla tienen una zona con color de fondo en ese caso se puede modificar el color de las letras, títulos, enlaces y línea horizontal en la parte derecha de esta pantalla.

Pestaña Plantillas de Color

Seleccionamos la que nos gusta y pulsamos en cerrar.

### **Pestaña Color Personalizado**

En esta pestaña podemos elegir el color nosotros manipulando la pantalla de colores y pulsando en guardar.

## Pestaña Color de Fondo

Igualmente podemos cambiar el fondo de nuestras páginas cambiando el color y el sombreado, para aplicarlo pulsar sobre una de las imágenes

## Pestaña Estampado de Fondo

También podemos aplicar a nuestra página estampados ya terminados y simplemente tendremos que pulsar en el que nos guste. Los primeros serán para la versión Pro así que usaremos los gratuitos

## INSERTANDO ELEMENTOS FLEXIBLES I

Cuando queramos insertar algún elemento nuevo pulsaremos sobre el signo + que aparece cuando pasamos el ratón por encima de los elementos que ya tenemos creados.

- Las flechas cambian de posición el elemento, subiéndolo o bajándolo
- El cubo borra el elemento y el signo + crea un elemento nuevo que escogeremos de los que salen.

Si la página es nueva nos aparece al pulsar aparecerá el cuadro que vimos anteriormente y pulsaremos sobre **título** y nos aparecerá la siguiente ventana:

Escribiremos el título que queramos. Escogeremos **título 1** o **título 2**, que si recordáis, ya se fijó la letra el tamaño y el color en la pantalla **Estilo** y pulsaremos en **guardar**.

y en la página quedaría como sigue

En cualquier momento si pulsamos sobre el título podremos modificarlo.

Además de los símbolos que hemos visto aparece otro más en el lado derecho como vemos en la siguiente imagen

Vamos a seguir el mismo sistema que vimos para el título:

1. Pulsamos sobre el símbolo **+** que nos aparece al pasar el ratón sobre un elemento ya creado, y
2. pulsamos sobre **texto** en la ventana que aparece.

En esta nueva ventana escribimos el texto que va a servir de información o bien cortamos y pegamos si ya lo tenemos escrito. Como veréis esta ventana es como un pequeño procesador de texto donde podremos cambiar a negrita, hacer sangrías, centrar texto, cambiar el color del texto, crear hiperenlaces, entre otros.

Lo que no podemos es cambiar el tamaño y el tipo de letra, que ya *configuramos en la pantalla de Estilo*.

Cuando terminemos de escribir y quede a nuestro gusto pulsaremos en guardar y aparecerá en la página.

Pulsando sobre el texto podremos modificarlo en cualquier momento.

Seguimos el mismo sistema que vimos anteriormente para los otros elementos estudiados:

1. Pulsamos sobre el símbolo **+** que nos aparece al pasar el ratón sobre un elemento ya creado o en el botón nuevo elemento si la página está vacía., y
2. pulsamos sobre imagen y nos aparecera siguiente ventana.

Vamos a explicar las distintas opciones que aparecen en la imagen:

- Lo primero que vamos a hacer es seleccionar la imagen que queremos subir a nuestra página, si ya la tenemos en nuestro PC pulsamos sobre Examinar y la buscamos, si no la tenemos en nuestro PC lo primero que tendremos que hacer es buscarla en internet o escanearla y una vez que ya la tengamos en nuestro PC la subiremos a la página como dice el punto 2.
- Podemos ponerla un subtítulo que aparecerá debajo de la foto.
- Podemos alinearla en el centro a la derecha o a la izquierda de la página.
- Podemos aumentar o disminuir su tamaño.
- Podemos colocarla un enlace de tal forma que cuando pulsen en ella nos lleve a otra de nuestras páginas o nos enlace con páginas exteriores.
- Y por último si pulsamos en ampliar, la imagen podrá verse de mayor tamaño cuando se ejecute.

Una vez que terminemos con la foto pulsaremos en guardar.

Siguiendo los pasos anteriores, que ya no voy a repetir, pues considero que ya los conocéis. Vamos a insertar Foto y Texto en un mismo elemento.

Al pulsar sobre Imagen con Texto se nos abre la siguiente ventana:

Como veréis es muy parecida a las que vimos para **Insertar texto** sólo que esta tiene una pestaña más que nos servirá para **Editar la imagen**.

Primero colocamos el texto, como ya vimos y después pulsamos en la otra pestaña y nos saldrá:

Como veréis es la pantalla que vimos al insertar imagen con la pequeña variación en la alineación que únicamente nos da dos opciones a la derecha la imagen o a la izquierda.

Cuando esté a nuestro gusto pulsaremos en **Guardar** y pasará a formar parte de nuestra página.

## INSERTADO ELEMENTOS FLEXIBLES II

Cuando pulsamos sobre este elemento se nos aparece una ventana con una tabla

estándar que tendremos que ir modificando.

*NOTA IMPORTANTE: Tenemos que tener en cuenta que para modificar una tabla la tendremos que tener antes seleccionada.*

Para modificar esta tabla nos fijaremos sobre todo en los botones marcados como botones importantes, que nos servirán entre otras cosas para: de izquierda a derecha; crear nueva tabla, propiedades de fila, propiedades de celda, crear o eliminar filas, crear o eliminar columnas y por último dividir y unir celdas.

Al pulsar sobre el primer botón nos aparece otra ventana donde iremos creando las características de la tabla, aunque más tarde podremos cambiarlas.

Lo mismo pasará con los dos siguientes botones que nos abrirán distintas ventanas donde podemos modificar las características de la fila o de la celda de la tabla.

## INTRODUCIENDO ELEMENTOS FLEXIBLES III

Vamos a introducir en nuestra **Unidad didáctica** una galería de fotos que como veremos a continuación lo podremos hacer de dos formas: En **formato Html** que sería una galería estática o en **formato flash** que crearía una galería dinámica.

Para introducir una galería de fotos lo primero que tenemos que hacer es seleccionar las imágenes y después las tenemos que subir a la web.

Al pulsar sobre el botón se nos abrirá la siguiente ventana

Como vemos primero pulsaremos en el botón buscar y señalaremos las fotos que habíamos seleccionado y veremos que nos van apareciendo en la ventana archivo si en esta ventana marcamos una podremos eliminarla.

En segundo lugar una vez que ya tenemos las fotos las subimos al servidor y nos aparecerán en la página de una forma u otra según hayamos pulsado en el primer botón (que es el **formato html**) o en el segundo (que es el **formato flash**) y quedará de la siguiente forma:

## Formato HTML

### Formato Flash

Como veréis hay diferencias entre uno y otro álbum que pasamos a ver a continuación:

En el primer caso (**Formato Html**) los demás botones son:

- **Proporciones** (recorta o no las fotos)
- **Tamaño** (más grandes o más pequeñas)
- **Estilo** (con marco, con marco y sombra y sin marco)
- **Vista previa** (podremos borrar, rotar y vincular con páginas internas o externas a nuestra Web y subtítularlas)
- **Subir** (agregar más fotos a la galería)

Vista previa

En el segundo caso (pulsando el botón de **Flash**) los otros botones son:

- **Velocidad** del cambio de las diapositivas.
- **Previsualización en miniatura** (en la parte inferior de la ventana).
- **Comienzo automático** (o manual).
- **Vista previa**
- **Subir**

Una vez que ya estemos contentos con nuestra galería pulsaremos en **guardar**.

Conocer la forma en que podemos subir archivos a nuestra página con el fin de que los alumnos puedan después descargarlos

Igual que anteriormente con las imágenes lo primero que tenemos que hacer es seleccionar o crear los textos que queremos subir al servidor, para que luego lo

descarguen los alumnos. Los textos pueden ser de distintos formatos: doc, pdf, archivos comprimidos, etc.

## INSERTANDO ELEMENTOS FLEXIBLES IV

Al crear el nuevo elemento pulsaremos en **Descargas** y nos aparecerá la siguiente ventana:

Como vemos lo primero que tenemos que hacer es **seleccionar** en nuestro PC el archivo que queremos subir una vez localizado le daremos a **Subir documento** y en el apartado 3 le pondremos un **título** y una **descripción** de la que trata el archivo y pulsaremos en **guardar**.

NOTA IMPORTANTE: Si queremos subir otro archivo tendremos que realizar nuevamente todos los pasos.

Si pulsamos sobre alguno de los documentos ya subidos veremos que aparece en la parte inferior un nuevo cuadro que podemos seleccionar si queremos que aparezca una vista previa del documento en la página, en este caso no aparece ni el título ni la descripción

Aprender a insertar un elemento que se use para que el alumno nos mande sus datos, mensajes y preguntas.

Cuando queramos insertar un formulario para recoger datos sobre los alumnos, tendremos que pulsar sobre **formulario** y nos aparecerá la siguiente ventana.

Vemos que nos aparece un formulario con los datos que están solicitados abajo en este caso hemos pulsado en la primera opción y por eso aparece el Nombre, e-mail y el mensaje, si pulsamos en las otras opciones veremos que cambia.

La opción **Captcha** hace mención a la protección contra el Spam si escogemos no, no aparece nada y si escogemos si nos aparece ésta imagen donde tendremos que escribir en el cuadro las letras que aparecen para que podamos enviar el mensaje o el formulario. Y por último aparece **enviar mensaje a la siguiente dirección de e-mail:** donde tendremos que escribir la dirección a la que queremos nos manden los formularios una vez terminado pulsaremos en guardar y aparecerá el formulario en nuestra página.

Este elemento simplemente es decorativo y lo usamos para separar elementos entre sí.

Al pulsar sobre línea horizontal nos aparece la siguiente ventana

Pulsamos en cerrar y ya tendremos la línea colocada en nuestra página.

Recuerda que la línea se configura en la ventana **Estilo** donde pone Línea horizontal, vemos que podemos cambiar el estilo de la línea y el color. Pulsamos en **guardar** y se mantiene la selección.

### **Aprender a colocar un Libro de Visitas en nuestra página**

Para el libro de visitas crearemos una página que sólo la usaremos para éste menester y le pondremos el nombre de **Libro de Visitas**.

Al pulsar en **nuevo elemento** y en la ventana que se abre en **Libro de Visitas** nos aparece la siguiente ventana.

Escogemos las opciones que nos interesen y pulsamos en **guardar** y en la página aparecerá lo siguiente: donde podrán escribir los que visiten nuestra página, esta opción funciona igual que la de **comentarios**.

Vamos a comenzar a introducir **videos Flash**, bien realizados por nosotros o bien algunos de los muchos que podemos buscar por internet y que se adapten a lo que queremos comunicar a nuestros alumnos.

En la página donde vamos a colocarlos pulsaremos en **insertar nuevo elemento** y en la pantalla que aparece pulsaremos en video Flash y nos aparece lo siguiente:

Primero pulsaremos en **Examinar** y localizaremos el **video Flash** que queremos colocar, que previamente lo tendremos guardado en nuestro PC y a continuación lo

**subiremos**, pero antes decidiremos la **alineación y el tamaño de la pantalla** donde aparecerá y pulsaremos en **guardar**.

Es conveniente que pongamos **Título y texto explicativo** antes del flash para indicar que vamos a ver, y quedará como sigue:

Aprovechar el uso de **Youtube** en la enseñanza, gracias a la gran cantidad de videos educativos que se albergan en su servidor. También veremos en este capítulo y en el siguiente las dos formas de introducir **Youtube** en nuestra página.

Si sabemos buscar en **Internet** hay numerosos sitios donde hay videos y cada uno de ellos tiene una dirección **Url** que es el dato que necesitamos para conectar nuestra página con él. Procederemos de la siguiente forma.

Vamos a insertar un **elemento nuevo** pulsando sobre el **signo +**, volveremos a pulsar sobre **Video YouTube** y nos aparece la siguiente ventana:

Como vemos nos aparecen dos pestañas, en la primera que es la que sale por defecto (**YouTube**) lo único que tenemos que hacer, una vez localizado el video que queremos subir, es poner la dirección que podemos copiar y pegar desde la misma página de **YouTube** como vemos en la siguiente imagen.

Una vez realizada esta operación lo pegaremos en la zona que a tal efecto tenemos en la ventana que se nos abrió,

Y ya simplemente tendremos que pulsar en **guardar** y ya tendremos un enlace con nuestro video de tal forma que cada vez que vayamos a la página nos aparecerá.

Con la otra pestaña actuaremos de igual forma. **Primero** localizamos el video, **después** copiamos en este caso la dirección que tenemos en la parte superior del navegador y por **último** la pegamos en el lugar que nos aparece en la ventana que abrimos al insertar el elemento. Y ya tendremos nuestro video en la página.

Esto nos puede servir para colocar videos realizados por nosotros mismos en nuestra página para lo cual sólo tendremos que realizarlos y subirlos por ejemplo a **YouTube** y después una vez localizados los subiremos como hemos aprendido en este tema.

Para usar éste elemento y sobre todo si queremos usar nuestras fotos tenemos que crear una cuenta en la siguiente dirección <http://www.flickr.com/>

Los pasos son muy sencillos, sobre todo si ya tenéis una cuenta en Yahoo.

Una vez que tengáis la cuenta ya podéis subir vuestras fotos que después enlazaremos con nuestra página.

Pulsando sobre **Nuevo Elemento**, en la ventana que se abre pulsamos sobre **Fotos con Flicks** y nos aparece la siguiente ventana:

Como vemos nos aparecen cuatro apartados que usaremos según lo que queramos hacer.

- **Mis fotografías**, nos conectará con nuestra cuenta y podemos colocar las fotos que hemos subido.
- **Filtrar por etiquetas** nos permite buscar fotos determinadas, por ejemplo si pongo "flores" nos aparecerán solo fotos de este tema.
- **Grupo** podemos seleccionar grupos.
- **Fotografías más recientes/ o interesantes** nos mostrará esas fotos

En la parte inferior podemos poner el número de fotos que queremos mostrar entre 1 y 30 que es el máximo por sección.

Todos conocemos la herramienta **GoogleMaps** que nos presenta los mapas de la zona que queramos visitar, además de indicarnos como llegar a los distintos sitios que le preguntemos. También podemos crear nuestros mapas personalizados donde podemos escribir comentarios y poner fotos. Pues todas estas ventajas la podemos aplicar a nuestra página Jimdo.

Como hemos hecho anteriormente abrimos la ventana de nuevo elemento y pulsamos sobre **GoogleMaps** y se nos abrirá la siguiente ventana:

En estas ventanas podemos realizar varias operaciones:

- **Controles de Mapas** dependiendo en donde pulsemos veremos unos controles u otros en el lado superior izquierdo.
- **Clases de Mapas** nos aparecerá en la parte superior unos botones para elegir si queremos ver en forma de mapa, satélite, híbrido o Relieve.
- **Escala** si lo pulsamos nos aparecerá en la parte inferior izquierda la escala a la que estamos viendo el mapa.
- **Vista del Mapa**, al pulsar sobre este botón aparecerá en la parte inferior derecha un cuadro indicándonos en que parte del mapa estamos.
- **Altura del mapa**, aquí indicaremos en pixeles que altura debe de tener nuestro mapa.

Si queremos que aparezca en nuestro mapa algún punto en especial lo escribiremos en el cuadro **Buscar-Mapas** y pulsaremos en **Buscar** el mapa nos posiciona en la localidad que le hemos pedido y nos aparece en la parte inferior "**Insertar nueva dirección aquí**" entonces se borra lo escrito en la ventana: y aparece escrito el **Destino** a la vez que en el mapa nos sale donde podemos cambiar o dejar el **Título**, podemos escribir una **Descripción** y también podemos aplicarle un **hiper enlace**, una vez terminado le damos a **guardar** y la imagen cambia a donde podremos "**Calcular ruta hacia el destino**" que nos llevara a otra página de google donde podremos ver el itinerario desde un punto que elijamos, podremos **editar** el título o la descripción o bien podemos **eliminar** el punto seleccionado.

Una vez todo terminado le daremos a **guardar** y aparecerá el plano en nuestra página como se ve en la siguiente imagen.

## WIDGETS

¿Qué son?

En informática, un **widget** es una pequeña aplicación o programa, usualmente presentado en archivos o ficheros pequeños que son ejecutados por un motor de

*widgets* o Widget Engine. Entre sus objetivos están los de dar fácil acceso a funciones frecuentemente usadas y proveer de información visual. Sin embargo los *widgets* pueden hacer todo lo que la imaginación desee e interactuar con servicios e información distribuida en Internet; pueden ser vistosos relojes en pantalla, notas, calculadoras, calendarios, agendas, juegos, ventanas con información del tiempo en su ciudad, etcétera.

Los *widgets* de escritorio también se conocen como gadgets de escritorio, y son una nueva categoría de mini aplicaciones; diseñadas para proveer de información o mejorar una aplicación o servicios de un ordenador o computadora, o bien cualquier tipo de interacción a través del World Wide Web, por ejemplo una extensión de alguna aplicación de negocios, que nos provea información en tiempo real del estatus del negocio u organización.

Una característica común a los *widgets*, es que son de distribución gratuita a través de Internet. Una vez que ya sabemos lo que son los widget vamos a ver como introducirlos en nuestra página web.

**Elemento Nuevo --> widget/html** pulsando nos aparece la siguiente ventana:

En el espacio que aparece tendremos que introducir un código que copiaremos de la página del Widgets de una zona determinada que nos indicaran.

Para que lo veáis con un ejemplo vamos a introducir en nuestra página un reloj que buscaremos en la siguiente dirección: <http://www.relojesweb.com/>

Pulsaremos en la dirección y llegaremos a una página donde escogeremos el reloj que nos gusta y siguiendo las indicaciones que nos dan llegamos a:

Seleccionamos el tamaño del reloj y copiamos el código pulsando en **Copiar al Portapapeles** que después pegaremos en el espacio en blanco anterior.

Pulsamos en guardar y ya tendremos nuestro reloj. Si veis en la parte inferior de esta ventana aparece Widgets recomendados podemos pulsar y nos llevará a una selección de ellos, donde uno bastante interesante sería el de **crear un Foro** en nuestra página

Para que lo entendamos, es una forma de facilitar contenidos desde cualquier sitio en la red para su inserción fácil en una página web o en un lector de tu escritorio. El **RSS** es un paso más muy importante en la interconexión de la información y su acceso por los usuarios. En cualquier página web pueden ser vistos los titulares actualizados de The New York Times, BBC, Yahoo, Rolling Stone o de un blog...

Una vez que sabemos lo que es, vamos a ver la forma de introducirlo en nuestra Web. Siguiendo los mismos pasos que ya hemos comentado tantas veces, pulsaremos en **elemento Nuevo** y después en **Canal RSS** y se nos abrirá la siguiente ventana

Donde seleccionaremos si queremos **mostrar título** o no, si queremos que **aparezca la descripción** de la noticia o no y si queremos que **aparezca la fecha**. Una vez decidido estos puntos sólo tendremos que introducir la **URL** (dirección) **del Canal RSS** y también decidiremos el **nº de artículos** que queremos que se vean en la página y pulsaremos en **Guardar**.

**La página quedará así:**

**RECOMENDACIÓN:** Es conveniente crear una página sólo para el **Canal RSS**. Si lo vemos interesante podemos restringir el paso a esta página con contraseña.

Twitter es un servicio gratuito de microblogging que permite a sus usuarios enviar micro-entradas basadas en texto, denominadas "tweets", de una longitud máxima de 140 caracteres. El envío de estos mensajes se puede realizar tanto por el sitio web de Twitter, como vía SMS (*short message service*) desde un teléfono móvil, desde programas de mensajería instantánea, o incluso desde cualquier aplicación de terceros, como puede ser Twidroid, Twitterrific, Tweetie, Facebook.

Para crear un elemento Twitter pulsaríamos en nuevo elemento y después en Twitter y nos aparece donde por defecto nos sale el nombre de usuario de **Jimdo**, con una cantidad de **5** mensajes. Podremos cambiarlo si tenemos una cuenta y también podemos cambiar la cantidad de comentarios.