



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
Estudio realizado en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, de la
ciudad de Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante
el período académico 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autora: Ibarra Pérez, Liza Clarimondy

Directora de tesis: Torres Mora Yeni Nicola, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Yeni Torres Mora

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, de la ciudad de Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante el período académico 2012-2013, realizado por el profesional en formación Ibarra Pérez Liza Clarimondy, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, septiembre 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ibarra Pérez Liza Clarimondy declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Instituto tecnológico Superior Guayaquil de la ciudad de Guayaquil, periodo 2013-2014, 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. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigado, son de mi exclusiva responsabilidad

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

f:

Ibarra Pérez Liza Clarimondy,

CI 1715059554

DEDICATORIA

A:

Dios, por su infinito amor manifestado en cada fragmento de mi vida consagrada, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mi querida Comunidad las Hermanas Oblatas de los CC.SS. de Jesús y María.

A mis padres, hermanos/as, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

¡Gracias a ustedes!

Dedico también este trabajo de investigación a mis estudiantes que a lo largo de estos años, han sido la fuente de inspiración para mi formación académica, a ellos a los niños y jóvenes que Dios ha puesto en mis manos, gracias por motivarme a seguir preparándome para servir mejor.

Clary

AGRADECIMIENTO

A mi querida Comunidad Oblata, de la que soy miembro y en la cual he crecido como mujer, como consagrada, como profesional, como hija de Dios.

A los Directivos, personal docente y administrativo del Instituto Superior "Guayaquil" de la ciudad de Guayaquil.

A la UTPL, por ser la institución superior que me ha formado en, durante y para la vida, quiero agradecer a cada uno de los maestros que han sido aún sin conocerlos guías en mi camino profesional, al obtener este título Académico en la Universidad de Loja, Modalidad a Distancia, mil gracias y bendiciones por lo que han sembrado en mí.

A la Mgs. Yeni Torres Mora, Directora de mi Tesis, gracias por su profesionalismo al compartir sus conocimientos para la elaboración de este proyecto.

A las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Clary.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE CUADROS	vii
RESUMEN	ix
ABSTACT	x
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1: MARCO TEORICO	6
1.1 Necesidades de formación	7
1.1.1 Concepto	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente	12
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades modelo de A. Rosett	14
1.2 Análisis de las necesidades de formación	16
2.1.1 Análisis organizacional	17
2.1.2 La educación como realidad y su proyección	17
2.1.3. Metas organizacionales a corto, mediano plazo y largo plazo	18
2.1.4 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa	18
2.1.5 Liderazgo educativo	19
2.1.6. Bachillerato ecuatoriano	22
2.2.2 Reformas educativas	23
2.2.2.1 Formación profesional	30
2.2.2.1.1 Formación inicial	32
2.2.2.1.2 Formación profesional docente	33
2.2.2.1.3 Formación técnica	35
2.2.2.2 Formación continua	37
2.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	40
2.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	42
2.2.2.5 Características de un buen docente	43
2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	44
2.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	45
2.2.3 Análisis de la tarea educativa	50
2.2.3.1 La función del gestor educativo	50
2.2.3.2 La función del docente	52
2.2.3.3 La función del entorno familiar	58
2.2.3.4 La función del estudiante	60
2.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	63
2.3 CURSOS DE FORMACIÓN	65
2.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.	66

2.3.2	Ventajas e inconvenientes	65
2.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	67
2.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	67
CAPITULO. 2 METODOLOGIA		69
2.1	Contexto	70
2.2	Participantes	72
2.3	Diseño y métodos de investigación	78
2.3.1	Diseño de la investigación	78
2.3.2	Métodos de investigación	79
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	80
2.4.1	Técnicas de investigación	79
2.4.2	Instrumentos de investigación	80
2.5.	Recurso	82
2.5.1	Talento humano	82
2.5.2	Materiales	81
2.5.3	Economía	83
2.6	Procedimiento	84
CAPITULO: 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		85
TABLA # 1 Tipo de institución		68
TABLA # 2 Tipo de bachillerato que ofrece		70
TABLA # 3 Género de los docentes		71
TABLA # 4 Estado civil de los encuestados		73
TABLA # 5 Edad de los docentes		75
TABLA # 6 Cargo que desempeña.		73
TABLA # 7: Tipo de relación laboral		75
TABLA # 8: Tiempo de dedicación		76
TABLA # 9: Nivel más alto de formación académica que posee		77
TABLA # 10: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo		86
TABLA # 11: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones		87
TABLA # 12: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con		88
TABLA # 13: Para obtener una titulación de cuarto nivel.		89
TABLA # 14: En que le gustaría capacitarse		89
TABLA # 15: Como le gustaría recibir la capacitación		89
TABLA # 16: Que horarios le gustaría capacitarse		90
TABLA # 17: En que temáticas le gustaría capacitarse		90
TABLA # 18: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.		91
TABLA #19: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.		92
TABLA # 20: Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los Cursos/capacitaciones.		93
TABLA # 21: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.		94
TABLA # 22: La persona en el contexto formativo		95
TABLA # 23: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.		97
TABLA # 24: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios		98
TABLA # 25: Los cursos se realizan en función de:		98
TABLA # 26: Los directivos de su institución fomentan la participación en cursos.		99
TABLA # 27 La organización y la formación		100

TABLA # 28: Las materias que imparte tiene relación con su formación	101
TABLA #: 29: Años de bachillerato que importen asignaturas	101
TABLA #: 30: Tarea educativa	102
GRAFICOS	
GRAFICO # 1 Actividades de capacitación	96
GRAFICO # 2 La persona en el contexto formativo	103
4. CURSO DE FORMACION / CAPACITACION DOCENTE.	105
4.1 Tema del curso	106
4.2 modalidad de estudio	104
4.3 Objetivos	104
4.4 Dirigida a :	105
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	105
4.4.2.Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	105
4.5 Breve descripción del curso	107
4.1. Contenidos del Curso	107
5. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictara el curso	113
5.1. Metodología	114
5.2. Evaluación	115
5.3. Duración del curso	115
5.4. Cronograma de actividades a desarrollarse	116
5.5. costo del curso	116
5.6. Certificación	117
5.7. Bibliografía	117
5. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones...	119
5.2 Recomendaciones...	
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	120
7. ANEXOS	123
Solicitud UTPL	
Cuestionario de necesidades de formación	121
FOTOS	

RESUMEN

La elaboración de este proyecto “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, de la ciudad de Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante el período académico 2012-2013” busca fortalecer la formación docente una acción pedagógica facilitadora y motivadora a la vez, en búsqueda de la calidad, para que los actores educativos tengan una herramienta de elaboración de nuevas metodologías donde la construcción de la pedagogía se dé a partir del desarrollo de capacidades individuales de los docentes.

Se realizó por medio de encuestas, entrevistas personales, la cual estoy muy agradecida por la buena disposición de los docentes, se ha podido notar el interés que ponían al responder las preguntas, y a saber cuáles sus necesidades o prioridades. El cual me permitió diagnosticar para luego diseñar el curso de capacitación para la formación profesional docente del bachillerato. Servirá como un referente de autoevaluación para el Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” y así proponer un proyecto educativo tema: **capacitación** “Las nuevas tecnologías las Tics, en el campo educativo.

Palabras clave: Necesidades de formación docentes, capacitación, actualización profesional.

ABSTRACT

The elaboration of this project " Bachillerato 's teacher s training needs . Study conducted at the public Guayaquil High School of the city of Guayaquil , in the Guayas province , during the school year 2012 -2013 " seeks to strengthen teacher education pedagogical action facilitating and motivating at the same time , in search of quality so that educational stakeholders have a tool for elaboration of new methodologies where the construction of pedagogy is based on the development of individual capacities of teachers .

The following research is intended as a contribution to the problem posed by institutions in relation to the professional training of bachillerato teachers. Will serve as a reference for self-evaluation to public Guayaquil High School and also propose an educational project topic: Training in the application of new technologies in education to do.

Keyword: teacher training needs, training , professional update.

INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso continuo en la vida de la sociedad. Además responde al momento histórico y específico que implica la actuación de diversos agentes y factores que hacen de ella un fenómeno multidimensional.

La siguiente investigación busca fortalecer la formación académica, intelectual de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012- 2013.

Conociendo las necesidades de los docentes, proponen algunos objetivos dentro de la temática de la investigación a saber: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente del bachillerato, La formación siendo reconocida como indispensable y necesaria dentro del campo educativo, la misma que tiene la capacidad de profundizar los estándares de calidad, las estrategias y nuevas metodologías según las exigencias y cambios educativos. En una época de constante cambio y transformación, la Institución procura ofrecer una educación de calidad, fruto de una gestión eficiente, de un liderazgo ágil y oportuno, así como también del compromiso de una educación basada principalmente en valores de cada uno de los miembros que la conforman.

Uno de los elementos que permitió un desarrollo eficaz y eficiente de la investigación es el grado de importancia que prestó cada uno de los docentes de la Institución a las necesidades de formación a docentes de bachillerato; siendo este un ámbito considerado de mucha relevancia puesto que son términos que se manejan en la actualidad y está acorde a las exigencias educativas de hoy en día, y esto a su vez provoca una necesidad de obtener más información y capacitación

Al hablar de las necesidades de formación en el docente de bachillerato se está buscando la importancia y resaltando la labor educativa como desempeño académico, mejorar las competencias del docente es una tarea difícil ya que la educación, es la base de los pueblos, que permiten cierta libertad para poder ejercer una decisión lineal a los cambios del sistema educativo, vista como una posibilidad para lograr sólidos y prácticos resultados que ayuden a una tarea planificada, creativa, con espíritu de cambio. Se ha considerado fundamental los

aspectos las necesidades de formación al docente de bachillerato, la aparición de las nuevas tecnologías, actualización de leyes y proyectos, la toma de decisiones, el liderazgo sostenido, la aspiración a la calidad total, en un marco de innovación constante.

También es importante considerar que al profesionalizar la docencia se eleva el nivel académico de nuestras instituciones donde esto se realice; es un arduo trabajo pero es importante hacer esfuerzos y propuestas que lleguen a las autoridades que estén dispuestas a elevar el nivel y participación de conocimientos y capacitaciones a los docentes tener una clara conciencia de hacer el trabajo adecuado y oportuno ya que todo lo que se realice en función de los estudiantes redundara en beneficio de su formación académica y porque no decirlo en su vida cotidiana..

La educación en el Ecuador y en toda América Latina experimentó una expansión notable a partir de 1950-1960, el creciente reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y lingüística y su correspondiente expresión en términos educativos. No obstante, en este trayecto fueron quedando pendientes y acumulándose muchos problemas, no sólo cualitativos sino también cuantitativos, que hacen a la equidad, a la pertinencia y a la calidad de la oferta educativa, a los contenidos, procesos y resultados de aprendizaje tanto de los alumnos como de los propios maestros.

Esto es particularmente grave en un momento en que la información y el conocimiento pasan a ser reconocidos como los puntales de la nueva "sociedad del aprendizaje", y el aprendizaje a lo largo de toda la vida se instala como un ejemplo un principio orientador para replantear los sistemas de educación y aprendizaje en todo el mundo. La enseñanza y el aprendizaje en el sistema educativo se han reformado conforme lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y la Ley de Educación Superior, desde la Educación Inicial hasta la universidad, puesto que las evaluación permanentes y los diagnóstico realizados determina que es necesaria la capacitación y una mejor formación del docente de bachillerato.

Estas reformas educativas pretenden una mejor formación del docente, con la finalidad de contribuir a su mejor desempeño profesional, ya que ello podrá desenvolverse de acuerdo a las exigencias del presente milenio, de manera que propicien en los educandos aprendizajes realmente significativos y que promuevan la evolución de sus estructuras cognitivas.

Palpando las nuevas exigencias del diseño del currículo ecuatoriano y viendo la necesidad que requiere la formación de los docentes en el bachillerato, con el apoyo didáctico de los instrumentos dados por la UTPL. Se tuvo la oportunidad de realizar las encuestas a los docentes de bachillerato en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, y obtener información necesaria que permita la comprobación al objetivo proyectado, también ayuda en la toma de decisiones y es un elemento vital de los procesos de formación, después de analizar las encuestas resaltó algunas inquietudes como capacitación en las nuevas tecnologías, más formación y preparación, en ambiente educacional.

A esto añade la Mgs. Jenny Plaza Miranda, Vicerrectora del Instituto, que para el desarrollo personal es importante estar innovados, prepararse ya que la persona tiene un papel importante en la sociedad, esta es una institución educativa, que ofrece una educación científica, técnica y humanística basada en principios éticos, morales y cívicos, permitiéndoles ser un factor activo en el desarrollo y transformación de la sociedad.

Es importante formarse en temas acordes y necesarios al tiempo teniendo en cuenta los diversos conceptos de necesidad que se han definido formulando entre los interesados como el enfoque más aceptado en el ámbito de la formación del profesorado.

Esta armonización va a implicar adaptaciones tanto a nivel macro organizativo, con decisiones de carácter legislativo y estructural vinculadas a las competencias de las instituciones educativas; como a nivel micro organizativo, que guardan relación con los aspectos organizativos, curriculares y didácticos, vinculados a las acciones cotidianas de los centros y las aulas. Es evidente que los aspectos pedagógicos, organizativos y de gestión, puestos en marcha por cada plantel educativo, como consecuencia del ejercicio de una educación de calidad, requieren planes de autoevaluación.

(Hammond) En su obra "Manual para la evaluación del profesorado" p. 165, establecen que "la evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional". Se entiende que la evaluación docente como un instrumento de control que de todas maneras inhibe la libertad profesional e influye en el buen ánimo del docente para el óptimo desempeño de sus tareas académicas.

Esta iniciativa de investigar sobre las necesidades de formación del docente de bachillerato, habla de la posibilidad de avance hacia un nuevo profesionalismo para que el trabajo en las aulas sea efectivo dando al maestro condiciones de trabajo dignas y adecuadas, estímulos e incentivos para el buen desempeño, y que la responsabilidad sea compartida con las familias, con el sistema educativo y con la sociedad en general.

La Universidad Técnica Particular de Loja, siendo la pionera en la educación integral e innovadora; considera de suma importancia esta investigación, la misma que merece la atención pertinente, a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, para el mejor desarrollo profesional. Este proyecto plantea estrategias que tomen en cuenta el cumplimiento de los objetivos específicos propuestos en la investigación: el fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los mismos los cuales se aplicó en el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.

Se ha logrado los objetivos propuestos dentro de la investigación de una manera favorable, donde el docente es la pieza fundamental de la educación gracias a la colaboración de los docentes y autoridades de los docentes en estudio, para fortalecer sus expectativas, se ha propuesto un curso de formación con el tema: **capacitación** “Las nuevas tecnologías las Tics, en el campo educativo

A nivel personal, estimo muy importante esta investigación porque como educadora que soy, he reflexionado que el docente debe ser la persona más capacitada porque tiene en sus manos lo más grandioso que Dios ha hecho, el ser humano.

El presente documento intenta ser un aporte para la reflexión y profundización de los profesionales en educación y en sí de toda la comunidad educativa, plantea una serie de ideas referidas al tema de las necesidades de formación a los docentes de bachillerato el Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, a la cual le quedo enteramente agradecida por la participación y ejecución de la misma.

Mi agradecimiento a quienes a través de la lectura de esta investigación desean contar con fundamentos propios que les permita tener una visión más clara y

acertada del tema y a la vez hago la cordial invitación para que juntos analicemos la propuesta planteada de forma que se pueda contar con un recurso propio en el fortalecimiento de las necesidades de formación a los docentes de bachillerato, luego de esta investigación de campo se propone, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente. (González, 2007)

Al realizar el análisis de las necesidades formativas docentes, se revela como importante en épocas como las actuales, en las que la formación la participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son esenciales en dichas instituciones. Es común que profesores remarquen que el análisis de sus necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de su preparación.

El desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional. Una de las metas de la presente investigación es resaltar la importancia de las necesidades de formación de los maestros del bachillerato en las instituciones educativas del Ecuador.

1.1.2.1 Tipos de necesidades formativas

Siendo ésta una preocupación constatable, acabamos de realizar (Raposo, 2002) una investigación con la intención de describir, explorar, analizar y comprender la relación existente entre las TIC's, la calidad de la docencia y la formación del profesorado.

Cuando se habla de formación didáctica, el centro de atención no está en el medio sino en la situación de enseñanza-aprendizaje que se va a desarrollar utilizando una determinada tecnología, en el proceso formativo en el que pretendemos integrarla. Las acciones de perfeccionamiento destinadas al profesorado incluirán aspectos relacionados con la metodología de uso de un determinado medio, las distintas

posibilidades didácticas, las aplicaciones a una determinada materia o área de conocimiento, las actividades que se pueden resolver con ella.

Formación técnica.

Los argumentos a favor de una formación técnica en tecnologías audiovisuales guardan relación fundamentalmente con: la necesidad de conocer el medio y su funcionamiento para poder rentabilizar su uso, la seguridad y corrección en la utilización de los medios que proporcionaría esta formación, el requerimiento de una formación y actualización del profesorado que vaya más allá de la propia autoformación y el desconocimiento existente sobre determinados medios, pizarra digital, software específico para el aula, y plataformas educativas.

Formación Práctica o didáctica.

De la misma forma la necesidad de la formación didáctica para todas y cada una de las TICs señaladas. Así, la mejora de la explotación didáctica del medio, el ser docente y las responsabilidades profesionales derivadas de ello, el ser la formación útil y necesaria y la búsqueda de aplicaciones para la materia, se convierten en justificaciones de la necesidad de una formación didáctica sobre tecnologías de la información y la comunicación. Algunas manifestaciones literales al respecto, El tratamiento conjunto de los medios en la argumentación de las respuestas y el tipo de razonamiento utilizado, puede ser muestra de que lo sustantivo está en la formación del profesorado y en el carácter didáctico de la misma, y no tanto en las características y particularidades técnicas que cada tecnología de la información y la comunicación posee. (Manuela, 2004).

Formación de tipo crítico

Es una formación sugerida de la reflexión y del formación crítica del trabajo profesional y del rumbo del centro educativo en general es la formación más coherente y requiere la colaboración de todos los miembro del aula e incluso de los miembros de la comunidad educativa, este tipo de formación es la ideal para desarrollar en el centro educativo por provenir de una reflexión conjunta de la comunidad (Real, 2013) y por ser la que en mejor sustento da en un proyecto de mejora.

1.1.2.2 Evaluación de Necesidades Formativas

La evaluación de necesidades, según (Gairín, 1995) es: una dimensión de la evaluación dirigida a emitir juicios de valor sobre los déficits que se dan en una determinada situación (en Medina y Villar, 1995,463).

Para (Suárez, 1990) La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades. En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación. Así mismo, el paradigma de pensamientos del profesor, modelo de investigación desarrollado en los últimos años, que trata de conocer qué ocurre en la mente de los profesores, cómo generan sus teorías acerca de la enseñanza y cómo éstas influyen en las decisiones y en la práctica.

(Dominio de los procesos de pensamientos docentes, 1990) El dominio de los procesos de pensamiento de los docentes abarca tres categorías:

1. La planificación del docente;
2. Sus pensamientos y toma de decisiones, y
3. Las teorías y creencias de los profesores.

Los supuestos básicos de este paradigma los recoge Marcelo (1987, 16), y que se podrían definir diciendo que: «Se asume como premisas fundamentales que, en primer lugar, el profesor es un sujeto reflexivo, racional, que toma decisiones, emite juicios, tiene creencias y genera rutinas propias de su desarrollo profesional. En segundo lugar, se acepta que los pensamientos del profesor guían y orientan su conducta.

Cuando de evaluaciones se trata, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La finalidad básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas. La consecuencia de lo anterior, en la motivación por el aprendizaje, es simplemente preocupante para una propuesta centrada en el currículum por competencia. Ya es un sentido común afirmar

que el docente se capacita en aquello que le interesa o lo motiva o le ofrece un sentido novedoso a su curiosidad vital.

Se distinguen tres grupos de funciones, referidas respectivamente a las personas, al conocimiento o a un sistema.

Las funciones que están referidas a las personas suelen estar relacionadas con la evaluación de su rendimiento. Las referidas al sistema se corresponden con funciones de gestión y organización. Las que se relacionan con el conocimiento son funciones de experimentación asociadas a inducción, formulación de hipótesis o deducción. Realizaremos una aplicación de cada una de estas posibles funciones al caso concreto de la evaluación de necesidades formativas.

La función predictiva tiende a mostrar las posibilidades de éxito de una acción. El análisis de necesidades formativas adquiere esta función cuando la diagnosis se orienta a determinar si el estado formativo actual es adecuado para la implementación de cambios en las funciones o tareas. No se orienta necesariamente a la mejora del estado de la propia formación, sino a la valoración de su adecuación.

La función regulador aparece más apropiada para valorar, más que las necesidades, la adecuación de un proceso formativo o su eficacia para solventar los desajustes previamente detectados. Una evaluación reguladora puede ser aplicada tanto al desarrollo de programas como al diseño de éstos, de forma que podría llevarse a cabo en fases tempranas.

La función formativa se identifica en gran medida con la función de regulación. Es, como ésta, aplicable a procesos formativos más que a las tareas de identificación de necesidades. Sin embargo, como elemento de retroalimentación, requiere su aplicación en las fases intermedias de la implementación, al objeto de facilitar la reorientación del proceso.

(Roegiers, 1995) Advierten: Las matices importantes que diferencian la función predictiva de la función preventiva. La primera presenta cualidades más próximas a la mera descripción de situaciones venideras, mientras que la función preventiva anticipa la respuesta a esas situaciones futuras. La identificación de necesidades no tiene, en sí misma, una función preventiva, pero nadie dudaría en adscribirla a un proceso de prevención, como fase inicial del mismo. (P. 32)

La función prospectiva, si bien en este caso existen, como antes, matices diferenciadores. La prospección, en el campo de las necesidades formativas, debe servir, más que para evaluar la adecuación de un estado formativo actual a las exigencias de las situaciones futuras, para advertir de las necesidades que surgirán en el futuro como consecuencia de cambios previsibles en los escenarios profesionales. La prospección denota, además, un plazo largo, una verdadera visión de futuro. Esta función asocia la valoración de las necesidades de formación a la investigación exploratoria y a la investigación especulativa sobre el dominio en cuestión.

La función heurística, que De Ketele y Roegiers (1995) denominan también «de acción invocada» se relaciona con la propuesta de hipótesis en un proceso inductivo-hipotético-deductivo. A partir de las necesidades formativas detectadas se pueden formular líneas de acción determinadas, de forma que la fase de detección (inductiva) permite establecer heurísticos o focos para la intervención posterior. Por tanto, en el caso del análisis de necesidades formativas, ésta función heurística constituye una finalidad básica.

En relación con los distintos tipos de evaluación existentes, como cualquier otro proceso evaluador, el análisis de necesidades puede ser concebido como un proceso de carácter endógeno al sistema de referencia (evaluación interna) o bien como una tarea de génesis y de gestión exterior al sistema (evaluación externa), e incluso como un proceso de gestión mixta, con la colaboración de agentes externos y participantes internos.

Además, los participantes pueden valorar sus propias necesidades o situaciones-problema (autoevaluación) o, por el contrario, éstas pueden ser apreciadas por otra persona (heteroevaluación). Por otro lado, el análisis puede estar referido al ámbito individual o bien al grupal, colectivo o comunitario.

También la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa puede aplicarse al caso de la evaluación de necesidades, en función de los instrumentos empleados en la recogida de información y, por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos. No obstante, la preferencia por datos textuales es aquí notable, ya que los datos cualitativos proporcionan una mayor riqueza informativa sobre las necesidades formativas.

La sistematicidad del proceso de evaluación y la existencia de planificación del mismo convertirá a ésta en una evaluación formal, pero, como puede suceder en la

evaluación de cualquiera de los procesos implicados en la educación, también el análisis de necesidades podría efectuarse de manera informal, sin sometimiento a planificación, a criterios previos o a finalidades manifiestas y públicas. Si bien esa a sistematicidad es indeseable, al menos será conveniente en el proceso dar suficiente importancia a los aspectos informales, como forma de facilitación de la evaluación y como conducto informativo complementario relevante.

Es conveniente no perder de vista que muchas evaluaciones internas son efectuadas a las necesidades de los docentes, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación, cuya ventaja consiste en ser amplios a las realidades de los centros escolares; sin embargo, enfrentan la desventaja de su falta de preparación y experiencia en el campo educativo, esto nos da una pauta a que estemos siempre capacitaciones y en continuas evaluaciones.

1.1.4. Necesidades Formativas del Docente

Con el afán de fortalecer este importante tema, señalo una reflexión de los autores: (Mager y Pipe, 1970 y Dipboye, 1994 en Agut, 2003); quienes definen a las necesidades formativas docentes como una ecuación que consiste en: necesidad formativa igual desempeño deseado menos desempeño presente o actual, en este planteamiento el programa formativo se diseña solo para cubrir o satisfacer el hueco o vacío.

En la actualidad la realidad es patente que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder transmitir un buen proceso de enseñanza-aprendizaje estima que “un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas,

Teniendo como una necesidad prioritaria la formación, continua que permite elaborar un modelo evaluativo que comprenda la parte significativa, proyectada, a la institución investigada principalmente en el centro educativo donde realicé el diagnóstico de necesidades formativas, debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor. Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades educativas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante.

El aprendizaje como eje central sobre la organización de los currículos formativos y el diseño y desarrollo de la interacción didáctica, y el éxito de este proceso no es posible sin un profesorado capacitado y motivado. Las respuestas dadas por los profesores de la muestra al conjunto de ítems de actitudes y creencias hacia la formación permanente nos permiten afirmar no solo que existen actitudes y creencias hacia ella, sentidas con mayor o menor intensidad, sino también el grado de opinión manifestado para cada una de los docentes y, por supuesto, cuáles son las variables que reflejan los mayores o menores índices de actitudes y creencias.

La formación permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los profesores en ejercicio con alguna finalidad formativa. En la actualidad se está asistiendo a un cambio en la conceptualización, auspiciada por la Reforma del Sistema Educativo, que propone al mejoramiento profesional para una buena educación de calidad.

Para (Joyce, 1990) el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional.

Para Garín la evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen». Medina y Villar, (1995,463).

Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o pre-concepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los

niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

El texto de ambas partes se basa en dos principios fundamentales: el primero de ellos consiste en sostener que, hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación; el segundo principio se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea de que es posible cambiar una situación modificando sólo un aspecto del problema.

La formación permanente debe asumir, como punto de partida, la reflexión del profesor. Así se solicita que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo. Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación y un nuevo replanteamiento del problema. De tal forma que sea capaz de cuestionar tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los contenidos del campo cognoscitivo sino también los procedimentales para llevar a cabo la tarea con eficacia.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades, modelo de A. Rosett

Tiene elementos fundamentales como son: situaciones desencadenantes de donde partimos y hacia dónde vamos tipo de información que buscamos, óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones fuentes de información herramientas para la obtención de datos.

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

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones desarrollan (1987) “un complejo proceso de varios pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de las necesidades”.(P,32)

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores,

Sociedad. Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes. Tomar la decisión de planificar, identificar los síntomas de problemas determinar el campo de la planificación identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medibles. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.

Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinadas acciones. Asegurarse que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo De D`Hainaut

Necesidades según el sector en que se manifiestan. 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.

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.

Modelo De F. M. Cox

Uniendo el análisis de las necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos: La Institución, el profesional contratado para resolver el problema, los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados, contexto social del problema, características de las personas implicadas en el problema, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, evaluación, modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo Deductivo

El modelo de partida son las metas propuestas para la educación pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan los indicadores de los resultados previstos en términos de comportamientos y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

1.2. Analisis de las necesidades de formación

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado. El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

También las experiencias de los educadores viabilizan, y vinculan en forma directa el diseño y la concreción de programas con un común denominador, una metodología activa que refleja un trabajo eficaz y de calidad.

En el Ecuador se ha podido establecer que un porcentaje significativo, se han quedado con el título de bachiller y no han tenido la motivación para seguirse preparando. Por tanto al describir se ve la necesidad de una formación continua e innovadora.

1.2.1. Analisis organizacional

Toda institución encierra una idea que está referida a algo que puede ser creado para satisfacer necesidades de una audiencia externa y de esta manera también satisfacer necesidades de los miembros de la organización. Aquello que necesita ser creado puede ser un objeto o servicio.

Frente a aquello la posmodernidad demuestra que todo tipo de, organizaciones, instituciones se hacen fuertes, progresivas, porque tienen un concepto pragmatista de la organización en la cual cada actor se vuelve indispensable y pensando siempre en un sentido común.

1.1.2.1 La educación como realidad y su proyección

En la actualidad, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961) “se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionado la organización” (pp.25-26).

Más recientemente, Goldstein (1991, 1993) re conceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización.

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

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización.

Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa. (p.187)

1.21.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las metas propuestas dentro de la educación es un desafío”, las condiciones y estrategias para el cambio y apropiación tecnológica en el sistema educativo. Permite formular el plan para la innovación y competitividad tecno-educativa, que ayuda para el mejor desenvolvimiento profesional.

- **Metas organizacionales a corto plazo.-** como: planeación estratégica, que mediante un diagnóstico situacional, que se emplea como punto de partida el FODA; aquella técnica nos proyecta importante información, la misma que permite tomar decisiones y de inmediato para elaborar proyectos de aula.
- **Metas a mediano plazo.-** Estos instrumentos tienen la operatividad de un tiempo aproximado de un quimestre al año, Plan Estratégico Anual (PEA), Plan Operativo Anual (POA), Planes de Contingencia, Códigos de Convivencia, Reglamento Interno, Plan de Mejoras.
- **Metas a largo plazo.-** cuyos participantes son las autoridades institucionales, la comunidad educativa y demás representantes de organismos internos y externos dentro de su contexto, los desafíos que se plantean como objetivos, metas, fines, misión, visión que son componentes indispensables del denominado Proyecto Educativo Institucional (PEI). Programa que tiene su vigencia operacional de un tiempo aproximado de tres a cinco años estipulado en la LOEI.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La comunidad educativa ha visto la necesidad de innovarnos como las TIC se están introduciendo como un recurso tecnológicos, en el campo educativo, en un banco de recursos, sin provocar cambios importantes en la forma de enseñar. Constituyendo, eso sí, un preciado recurso para docentes y estudiantes.

En este ámbito urge la utilización de las posibilidades de las mallas, que añaden una perspectiva global y potencian de la comunicación, dando una dimensión más abierta a la introducción de las TIC. Pero, al mismo tiempo, se percibe cierta evolución hacia modalidades.

La aparición de nuevos conocimientos de aprendizaje solo tiene sentido en el conjunto de cambios que afectan a todos los elementos del proceso educativo.

El material didáctico, la bibliografía básica complementaria, así como las asesorías virtuales, constituyeron las herramientas básicas y la fuente de información necesaria para proceder a realizar investigaciones, con la debida preparación de los investigadores, teniendo presente el alcance de los objetivos del tema.

2.1.14. Liderazgo educativo (tipos)

Es la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios dando un sentido y compartiendo a una organización en pro de principios comunes que caracteriza por fijar un norte a esto se le llama o se agrega la palabra "educativo" como dice (Spicoperspectivas, 2010) el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorar los resultados de aprendizajes de docentes, en un sentido más amplio se involucra a una comunidad, autoridades que enfatizan la gestión y el adelanto del campo educativo

El liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado.

Para garantizar el logro de los aprendizajes los responsables de conducir esta área deben ser capaces de orientar de acuerdo a los cambios, sociales, económicos, culturales que se vayan dando.

Una de las bases que debería tener el docente es la fluidez en la comunicación con todos los miembros que conforman la comunidad educativa por lo que tendrían que buscar canales efectivos de comunicación.

Una organización bien manejada y con sistemas en buen funcionamiento permite que las personas, de arriba abajo, realicen un trabajo del cual puedan sentirse orgullosos. Cuanto se pueda trabajar bien en conjunto realizando trabajo valioso, también podemos crear un lugar de trabajo alegre.

(Souza, 1996) "El liderazgo eficiente puede hacer que los grupos más desanimados tomen vida" (p.3)

No en todos los grupos existe la energía y el buen ánimo para trabajar o aportar en lo que se desarrolla, pero sabemos muy bien que es importante que el líder entre en acción para fomentar en su grupo la capacidad de hacerlo con entusiasmo, compromiso y responsabilidad como base que facilita el alcance de las metas comunes.

Según Russell Ackoff, el nuevo concepto de Líder se lo define así: “Los líderes deciden qué se necesita hacer. Los gerentes deciden cómo hacer aquellas cosas que los líderes han decidido que se deben hacer. Los administradores aplican los métodos que han diseñado los gerentes en busca de los propósitos seleccionados por los líderes”.

Pienso que un líder educativo eficiente es aquel que desde su actitud responsable e inteligente influye en las demás personas incluso hasta llegar a modificar conductas o comportamientos de quienes son parte de la Institución ya que continuamente se presentan situaciones que requieren ciertos cambios y éstos en su gran mayoría no son acogidos, de ahí que tomo las palabras de Anthony D Souza en la importancia de ser hábil cuando se tomará ciertas decisiones entre ellas están: la “capacidad de diagnosticar”, haciendo un análisis de las situaciones existentes; “habilidad de planeación” es decir estableciendo nuevas metas, innovando y siendo creativos; así como también “habilidad para motivar” teniendo una capacidad de estimular y apoyar sin perder de vista nuevas posibilidades, objetivos y valores; “habilidad de implementación” teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta, una programación bien elaborada y por último “habilidad de evaluación” a través de ella poder apreciar avances, y resultados obtenidos y la oportunidad de realizar ajustes a su debido tiempo.

En esta misma perspectiva será de suma importancia las habilidades como: Tomar las mejores decisiones; diseñar una estrategia profesional; gestionar el tiempo, el estrés y las relaciones con compañeros y jefes; motivarse a uno mismo y a los demás. A cada uno nos queda la responsabilidad de reconocer, fortalecer y poner en práctica cada una de nuestras debilidades y d seguro nos pueden ayudarnos enormemente a ser más competentes y eficaces y a obtener, al mismo tiempo, más calidad de vida.

Tipos de Interpretaciones de liderazgo según David

- Líder competente con capacidades superiores de gestión. (Citigroup)
- Líder autoritario que logra hacer las cosas por decreto. (Microsoft)
- Líder colaboracionista que motiva con reforzamientos positivos. (Nordstrom)
- Líder orientador que suministra las herramientas y técnicas para lograr el objetivo. (Schwab)
- Líder rompedor de reglas que introduce inusuales y provocadores planes y acciones. (Virgin)
- Líder innovador, líder evolutivo que modifica las barreras tecnológicas. (3M)

- Líder exitoso con gran cuota de mercado. (Coca-cola)
- Líder de calidad que fija estándares de excelencia. (Lexus)
- Líder inspiracional que articula valores y misiones. (Levi Strauss)

En definitiva liderazgo, es una “acción simbólica”, y consiste en la manera de motivar a los docentes en lograr que se comprometan para cumplir los planes de la institución, dando ejemplo, socializándose con el grupo, escuchando los distintos intereses como también recorriendo la Institución.

Características de los líderes

Es importante destacar algunas características que sobresalen en los líderes y que de alguna manera nos podrían servir en la práctica de la vida cotidiana. (D"Souza, 1996) propone reflexionar alrededor de las siguientes características.

Los más eficientes líderes tienen habilidad para organizar el pensamiento del grupo, comprenden los patrones del pensamiento del grupo, sugieren los patrones apropiados que se han de seguir, reconocen las desviaciones y llevan nuevamente al grupo al camino verdadero.

Los más eficientes líderes tienen la mente abierta, respetan a los miembros y tienen sensibilidad para con los otros. Tratan a todos con la misma dignidad, confían en el grupo y creen en su sabiduría colectiva.

Los buenos líderes son buenos oyentes y hablan bien, son flexibles, adaptan su comportamiento y sus planes de acuerdo a las necesidades del grupo.

1.2.1.5 Bachillerato ecuatoriano (Características)

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características.

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Desde el presente año lectivo y a fin de dar cumplimiento a las propuestas del Ministerio de Educación, a más de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se ejecutará por etapas, el nuevo Bachillerato General Unificado (BGU) para todos los establecimientos educativos con régimen de Sierra. La aplicación en el 2011 – 2012, y en la costa 2012- 2013.

El Ministerio de Educación indica que la aplicación del BGU “será flexible porque presentarán lineamientos curriculares de cada una de las asignaturas de la malla curricular,” como son: Física, Química, Historia y Ciencias Sociales, Lengua y Literatura, Matemáticas, Lengua Extranjera, Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Educación Física, Educación Artística, Informática, con un total de 35 horas semanales. Según las autoridades educativas “los lineamientos curriculares describen los objetivos generales de cada asignatura y los aprendizajes esenciales comunes que deben alcanzar los estudiantes al terminar el año”.

Demandas De Organización. Toda organización tiene unas necesidades que debe cubrir para alcanzar sus objetivos de una institución. Es una demanda propia de la tarea y, por tanto, muy próxima al trabajador, nos determina que lograr que la carga de trabajo sea equilibrada y bien dimensionada en relación a las características del puesto de trabajo y de la persona que lo ocupa para garantizar una buena respuesta del trabajador.

Regulación. En este nivel, la auditoría regula la gestión educativa en los ámbitos administrativo y pedagógico de la educación particular y Fiscomisional a través de las políticas establecidas por el Ministerio de Educación.

Determina la normativa para los costos del servicio educativo que ofertan las instituciones educativas particulares y fisco misionales en todos sus niveles y modalidades de acuerdo a los estándares de gestión y calidad educativa.

1.2.1.6. Reformas educativas

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

Mediante la Consulta Popular de 2006 se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación, priorizando sus políticas para la inversión y de incremento de recursos para la Educación. En este sentido, las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

- Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
- Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
- Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e

interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.

- Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.
- Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Educación Inicial. Objetivos

El principal objetivo por parte de Ministerio de Educación, es brindar una educación de calidad a niños y niñas menores de 5 años con una perspectiva de calidad con la finalidad de garantizar los derechos, la diversidad intermulticultural y el enfoque de recursos online en función del ritmo de crecimiento y plasticidad del cerebro del infante dentro de un marco conceptual inclusivo. Pues, se considera al niño que durante sus primeros años es el más adecuado para ofrecerle una educación temprana de calidad, ya que en este período se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz, y además desarrolla su identidad.

Componentes

- Rectoría del MEC en las diferentes modalidades del nivel.

- Articulación de la educación infantil con la educación general básica.
- Ampliación de cobertura educativa del nivel infantil.
- Mejoramiento cualitativo del talento humano vinculado al nivel.
- Desarrollo de la Infraestructura física y equipamiento.
- Diseño e implementación de políticas que garanticen la pluriculturalidad infantil en los programas de educación infantil.

Metas

- Hasta diciembre del 2007 se definirá el marco legal para el funcionamiento del nivel y se capacitará a todo el personal responsable del nivel en las direcciones provinciales de educación
- A partir del 2007, se incorporará el 15% de niñas y niños de 3-4 y de 4-5 años anualmente, se incrementará 180 educadores para educación infantil en el primer año. Y año lectivo 2007-2008, el MEC contará con estrategias definidas de articulación entre el nivel infantil y la educación básica en lo referente a: la familia, actitud docente y, manejo de metodologías capacitación, participación de espacios de aprendizaje. Desde enero del 2007, se capacitará anualmente al 100% del Recursos Humanos que se incorporará cada año al nivel, e infraestructura equipamiento material didáctico a 370 centros. A partir del año 2010 se ampliará la cobertura de atención a niñas y niños de 0 a 3 años, se incrementará educadores, aulas equipadas y material didáctico para educación infantil en el rango de 2 a 3 años anualmente.
- En diciembre de 2015 todas las instituciones, programas y ONGs que atienden a niñas y niños menores de 5 años y niveles infantil y básico. Estarán autorizadas por el Ministerio de Educación y alineadas con las políticas nacionales de educación. El MEC tendrá un modelo educativo articulado entre sus niveles e incorporará en su atención al 30% de niñas y niños de 3 a 4 y de 4 a 5 años (70% otros) y contará con el 100%del personal profesional, capacitado y con óptimos perfiles de desempeño.
- Se dotará de infraestructura, equipamiento y material didáctico especial dará niñas y niños de 0 meses a 3 años.

Educación General Básica de Primero a Décimo.

Objetivo; Brindar educación de calidad con el uso de recursos tecnológicos, en especial uso del Internet a fin de desarrollar competencias de manera integral y bajo un enfoque orientado a los ciudadanos digitales.

Líneas de acción; Entre las principales líneas de acción se puede mencionar. Generación de un programa de contenidos que incluyan el uso de las TICs y en especial aquellos que intervienen directamente con el uso del Internet. Eliminación de las limitaciones al acceso al Internet en el sistema educativo, especialmente el fiscal, garantizando la universalización de la información textos, artículos, material didáctico.

Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, con orientación adecuada y específica en el uso de recurso mediados por el Internet, en el marco del respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Líneas de acción: Entre las principales metas se puede mencionar, construcción de un nuevo modelo educativo que tenga como eje transversal el uso de TIC's, especialmente herramientas web 2.0. Creación de centros virtuales de formación alternativa e implementación de redes sociales de intercambio de experiencia docentes y discentes

Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
Objetivo: garantizar a través del Sistema nacional de educación el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población para adultos, considerando la alfabetización digital como punto de partida, en el marco de una inclusión educativa.

Líneas de acción: Entre las principales metas se puede mencionar: Alfabetización digital en las modalidades presenciales, semi - presencial y a distancia mediados con el uso de la internet. Diseño de programas de formación alternativa en base a las necesidades de la población, el contexto y los intereses del grupo objetivo.

Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos proporcionado de recursos tecnológicos adecuados que coadyuven y fortalezcan la correcta aplicación de los programas educativos.

Líneas de acción: Entre las principales metas se puede mencionar:

Realización de planificaciones estratégicas informáticas en centros educativos de los diferentes niveles educativos. Incorporación de hardware y software libre y propietario en función de los objetivos programáticos institucionales.

Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.

Objetivo; Garantizar que los estudiantes que egresen del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión digital.

Líneas de acción: Entre las principales metas se puede mencionar:

Desarrollo de un sistema de evaluación de competencias basada en la web 2.0 que permitan una evaluación coherente que analice los resultados locales versus los internacionales. Implementación de un sistema de rendición de cuentas a través de un modelo que se base y fundamente en la web.

Revalorización de la profesión docente.

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación desde una perspectiva globalizadora y acorde a la realidad nacional.

Líneas de acción: Entre las principales metas se puede mencionar: Formación docente online en base a los estándares internacionales de la UNESCO, Creación de sitios online de intercambio de experiencias docentes y aprendizaje significativo. Creación de un banco de empleo virtual 8. Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

El plan decenal de la Educación en el Ecuador tiende a mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente. Además, quiere mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. También tiende a fortalecer y crear

estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto o inversión en educación. Quiere dotar de infraestructura y equipar de manera suficiente, adecuada y sin identidad cultural.

El bachillerato, ¿Qué cambio pedagógico se inicia con el BGU?

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda.

El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos.

También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas.

Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

2.2.2. Análisis de la persona

2.2.2.1 Formación profesional

La educación tiene que estructurarse en torno a cuatro pilares fundamentales: los pilares del conocimiento: aprender a aprender, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno, aprender a vivir juntos, para participar y cooperar en actividades humanas, aprender a ser, proceso que recoge los anteriores.

Debe asociar el conocimiento teórico, científico con la práctica investigativa de la realidad en la que vive, y es precisamente estas acciones las que demandan de una formación profesional permanente para realizar una práctica educativa responsable y ética en la formación profesional. El docente aprende teniendo en cuenta el crecimiento integral de la personalidad, el conocimiento de la ciencia, de la sociedad, de la naturaleza y el del propio hombre y su forma de pensar; muy vinculado con el contexto en el que vive.

En este sentido construye su propio conocimiento y analiza desde otra perspectiva los problemas sociales en los que convive o puedan presentarse.

Como observa J. Pagés; el contenido cumple con los siguientes requisitos: las ideas no aparecen estáticas, se mueven a través de las contradicciones y conflictos; los contenidos tienen relación con la experiencia personal y social de quienes aprenden y

no se legitiman únicamente a través de los criterios profesionales. Álvarez de Zayas, Rita Marina; define el contenido como la parte de la cultura seleccionada, con sentido pedagógico, para la formación integral del docente.

El contenido se refiere a los conocimientos científicos: hechos, conceptos, teorías, enfoques, paradigmas. Incluye los modos (modelos, métodos) de pensamiento y actuación aceptados progresivamente por la sociedad para la comprensión efectiva de los saberes científicos, del dominio de las fuentes requeridas para la actividad y para la comunicación social.

El contenido incluye las actitudes, normas y valores, producto de la acción humana. El contenido reflejo de la ciencia y de la sociedad en general, lleva implícito las potencialidades para que el hombre lo enriquezca, lo transforme y se transforme a sí mismo.

Por tanto es una parte de la cultura que integra conocimientos, habilidades, valores personales y sociales; modos de pensar, actuar, sentir; en función del contexto en el que se vive, patrones culturales distintivos para formar y preparar integralmente al profesional.

Entendemos entonces por formación: El proceso cuya función es la de dar respuesta a la necesidad de la preparación del hombre y que tiene como objetivo a la educación, es decir, a la formación del hombre en todos los aspectos de su personalidad. Así como es también el proceso mediante el cual la sociedad prepara a los hombres de dicha sociedad en aras de satisfacer las necesidades que el mismo desarrollo social general.

Por mucho que valoremos la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de competencias clave que se asocian más a determinadas conductas, actitudes, aspiraciones de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales.

Estas actitudes que conforman las competencias clave de los profesionales del presente y el futuro no son un mero complemento útil a las competencias técnicas para las cuales uno ha sido contratado o valorado en su puesto de trabajo. Estas competencias deben incorporarse en el currículo de la formación profesional como

elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos.

Podemos concluir entonces planteando que las competencias no se forman solo en un momento de la vida, sino que es un proceso continuo y permanente en el que incide el aprendizaje de la persona en todas las etapas de su vida solo que en cada etapa se forman o consolidan estas competencias en dependencia del grado de complejidad, nivel o necesidad del sujeto y de la situación presentada.

En su formación incide la escuela, la familia, la comunidad, el entorno social de manera general. La Universidad por tanto, debe brindar a sus docentes la posibilidad de enfrentar el mundo del laboral y la profesional con potencialidades que le permitan una actuación profesional eficiente y acorde con su tiempo.

2.2.2.1.1. Formación inicial

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo y desempeña un papel clave en la determinación de la calidad y cantidad de nuevos docentes que pasan a formar parte de este proceso. ¿Sirve la oferta disponible de formación inicial como incentivo para atraer a los mejores candidatos para los sistemas educativos latinoamericanos?

Las expectativas sobre la educación han aumentado tanto cuantitativa como cualitativamente en un mundo cambiante, incierto y conflictivo como el que vivimos. Las reformas educativas que se han desarrollado en las últimas décadas intentan adecuar los sistemas de enseñanza para responder a los requerimientos de la sociedad y declaran como uno de sus propósitos la consecución de una buena educación para todos. Por todo ello, la enseñanza se ha convertido en una tarea compleja, difícil y problemática. La necesidad de ampliar y mejorar la preparación de los docentes constituye una exigencia básica desde todos los sectores de la sociedad.

En contraste con lo que sucede con estudiantes de carreras distintas a la docencia, los candidatos a ser maestros y profesores, tienen antecedentes socioeconómicos más modestos, si miramos tanto los niveles de instrucción de sus padres como sus niveles de ingreso familiar. También los estándares de admisión a las instituciones de formación de docentes, tienden a ser más bajos que en el conjunto de carreras de educación superior.

La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años, es que la formación inicial de futuros maestros ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los alumnos de escuelas multigrados y rurales. Este déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación.

Constata en los últimos años interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar. Han surgido una serie de documentos de Ministerios con orientaciones para la formación docente en los que se explicita el bagaje que necesita un maestro para su buen desempeño. Este es un primer paso para dar más flexibilidad a la oferta formativa y para la introducción de vías alternativas para la obtención de una titulación docente.

2.2.2.1.2 Formación profesional docente

Por formación profesional se entiende el proceso de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales el examen de los avances y problemas que enfrenta la formación docente necesita no sólo considerar la relación existente entre ella y determinadas políticas educativas, sino también por lo menos de alguna referencia a los marcos conceptuales que se han manejado respecto a la formación de profesores. Estos marcos, que suelen ser implícitos, también llevan en si versiones sobre lo que se entiende por profesión docente. Al respecto, es interesante comparar la descripción de etapas de profesionalización docente que formulan dos educadores teniendo en cuenta contextos muy distintos. Las competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales:

Conocimiento de la materia que imparte, incluyendo el uso específico de las TIC en su campo de conocimiento, y un sólido conocimiento de la cultura actual competencia cultural.

Competencias pedagógicas: habilidades didácticas incluyendo la didáctica digital, mantenimiento de la disciplina establecer las "reglas de juego" de la clase, tutoría,

conocimientos psicológicos y sociales resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad..., técnicas de investigación-acción y trabajo docente en equipo superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio. Debe actuar con eficiencia, reaccionando a menudo con rapidez ante situaciones siempre nuevas y con una alta indefinición (una buena imaginación también le será de utilidad y sabiendo establecer y gestionar con claridad las "reglas de juego" aceptadas por todos.

Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lenguajes audiovisual e hipertextual.

Características personales. No todas las personas sirven para la docencia, ya que además de las competencias anteriores son necesarias: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía, imaginación.

El profesor debe tener entusiasmo, optimismo pedagógico (ante las posibilidades de mejora de los estudiantes), liderazgo (que nazca de su actuación abriendo horizontes a los estudiantes y representando la voluntad del grupo, de su dedicación y trato, de su ejemplo y valores...). Debe dar afecto (no por lo que hacen, sino por lo que son) que proporcionará la imprescindible seguridad, y debe dar confianza (creyendo en las posibilidades de todos sus alumnos; las expectativas se suelen cumplir) que reforzará el impulso de los estudiantes para demostrar su capacidad.

Estas competencias, que deberían permitir desarrollar adecuadamente las funciones que señalamos en el apartado anterior, deberían proporcionarlas los estudios específicos que preparan para este ejercicio profesional. Hay que tener en cuenta que, según diversos estudios, después de los factores familiares, la capacidad del profesor es el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico.

No obstante, exceptuando al profesorado de enseñanza infantil y primaria (que hacen una carrera específica de tres años), en los demás casos no siempre quedan aseguradas estas competencias pedagógicas (que se obtienen mediante la realización de un curso de capacitación pedagógica.). Por otra parte, los sistemas de selección (al menos los del sector público de la enseñanza), no suelen considerar demasiado las habilidades instrumentales en TIC y tampoco se analizan sistemáticamente las cualidades psicológicas personales. ¿No se debería replantear todo esto?

Por otra parte, muchos de los docentes actualmente en ejercicio recibieron una formación pensada para la escuela de las últimas décadas del siglo XX. Y nuestra sociedad ha cambiado mucho, de manera que la formación permanente que la "sociedad de la información" impone a sus ciudadanos también resulta indispensable para el profesorado de todos los niveles educativos.

En suma, es necesario reconocer e incentivar la competencia y buena labor docente del profesorado, su compromiso y su dedicación real, proporcionándole recursos suficientes, las mejores condiciones de trabajo posible, y la formación inicial y continua y el asesoramiento adecuado. En este sentido se propone:

Licenciatura de 4 años para los maestros. La complejidad de la sociedad actual y la diversidad del alumnado exigen una formación más amplia para los futuros maestros, que se puede articular en unos estudios de licenciatura. *Itinerarios de capacitación docente en todas las licenciaturas* que habilitarían para poder ejercer la docencia en los niveles superiores de enseñanza. En los actuales cursos de capacitación pedagógica no se puede aprender todo lo que hoy en día hay que saber para ser un docente y un educador. Las Facultades de Ciencias de la Educación deberían ofrecer asignaturas optativas que permitieran establecer itinerarios de capacitación docente en todas las licenciaturas.

2.2.2.1.3. Formación técnica

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

- a) Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo

de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

- b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.
- c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas

- a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario
Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.
- b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior
Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.
- c) Instituciones de formación profesional. Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones Mono técnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

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

Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión, no solo al científico de la disciplina, sino también al pedagogo y consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada.

2.2.2.2. Formación continúa

La formación continua es una gran herramienta para desarrollar las habilidades necesarias para alcanzar mayores resultados de los docentes. La promoción de la formación continua también está muy ligada a la idea de que las escuelas son instrumentos de su suma importancia dentro del campo formativo.

También es su responsabilidad auspiciar procesos formativos formales que ayuden al crecimiento del personal en sus diversas funciones, identificar e impulsar la innovación pedagógica y promocionar proyectos de mejoramiento de la comunidad.

El Ministerio de Educación diseñó un plan de formación continua para docentes, con base en los estándares generales y específicos de desempeño profesional.

Implementó cursos de formación continua en temas centrales como:

- Tendencias Actuales en la Política Educativa Nacional
- Gestión Pedagógica
- Pedagogía y Didáctica
- Evaluación y Aprendizaje
- Apoyo en el Aula
- Liderazgo Educativo
- Rediseño Institucional

Este último factor, la formación y transformación de los profesionales del ámbito educacional, tienen un valor añadido y se torna clave en la consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos niveles de calidad.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está

penetrado de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad, de docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada los retos de reforma curricular. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007). Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

Nuestro foco de discusión es la formación continua del profesorado en servicio, la cual se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

Duhalde y Cardelli, 2001. Son muchas las definiciones que se encuentran en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente; como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica.(p. 32).

Revisando los estilos formativos a lo largo de la historia, vemos como se ha pasado de modelos práctico-artesanales, donde se trataba de generar buenos reproductores de tendencias socialmente consagradas, a modelos academicistas, pasando por modelos mecanicistas eficientistas, hasta llegar a modelos hermenéutico reflexivos (Davini, 1995). Este último orientado bajo el supuesto de que se requiere formar a docentes comprometidos y capaces de (de Lella, 1999). Partir de la práctica como eje estructurante, en tanto institucional, comunitaria y social.

Compartir la reflexión personal crítica en ámbitos grupales contenedores, con coordinación operativa, para posibilitar cambios actitudinales. Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre los cuales resultan muy valiosos los etnográficos tales como,

cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones.

Esta guía, aún no consolidado en las políticas formativas de muchos países europeos y latinoamericanos, supone una capacitación en el tiempo, que permita un proceso de acompañamiento del profesorado en un proceso de reflexión y análisis sobre su quehacer diario, buscando nuevas formas de actuación en la sala de clase, vinculándose con las necesidades reales del propio escenario de ejercicio profesional. Además, es necesario involucrar a los docentes en las políticas y los programas de formación, partiendo del potencial de conocimientos y experiencias que tienen los profesores en los centros desarrollando proyectos de transformación educativa y social (Imbernón, 2002).

Por tanto, si se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes, uno de los caminos a seguir (no el único) es la implantación de políticas formativas que permitan compartir el aprendizaje de los/as compañeros/as.

El aprendizaje entre pares o iguales es una propuesta de capacitación en la que, como veremos en las acciones que se exponen más adelante, o bien un experto tendría la función de servir de modelo ayudando a los otros y alentando su reflexión sobre experiencias de buenas prácticas, o bien donde un grupo de profesores comparte sus vivencias a través del intercambio de las mismas en un trabajo colectivo de resolución de problemas sobre estas prácticas. Desde esta perspectiva, se concibe al profesor como un agente dinámico que parte de su propia práctica para enriquecerla con el intercambio.

Si queremos a docentes comprometidos con la inclusión educativa, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales (Blanco, 2005). Este panorama debe repensar nuevamente el rol del profesorado desligándose de su papel de ejecutor mecánico para dar paso a un nuevo profesor más activo capaz de tomar decisiones, transformador, innovador y más creativo.

En este artículo se describen algunas iniciativas que recogen estas modalidades, que escapan de los modelos transitivos, y que requieren de una reflexión, análisis y debate sobre las dinámicas de las aulas y los establecimientos, y que permiten repensar sobre el concepto de atención a la diversidad y las herramientas necesarias para una educación más inclusiva.

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

Es indiscutible el papel del maestro como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes.

La Educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial (Knight, 2005); cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito universitario. Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Hemos de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado y el desconcierto que provoca.

En esta línea y siguiendo a De Miguel (2006) y Escudero (2003), la preparación del profesor ha de estar encaminada hacia aspectos muy concretos como: el análisis de las bases y criterios que fundamentan el proceso de reforma y adaptación al Espacio.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo.

Berliner, 1987 “El profesor eficaz es aquel que “consigue que sus alumnos finalicen el periodo de instrucción con el conocimiento y las destrezas que se juzgen apropiados para ellos” (P.54).

Los rasgos fundamentales para un profesor eficaz son:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia, es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social, empático, comprensión empática, objetivo tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto institucional.

- b) Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional, no es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo, actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso, posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación, conocer las aportaciones de los trabajos acerca de la eficacia docente es relevante para el diseño de programas de formación, ya que las características que hacen que un docente desarrolle su tarea de manera eficaz pueden ser susceptibles de ser enseñadas y aprendidas, contando, claro está con la necesaria predisposición del profesor sin la cual es imposible adquirir un determinado tipo de destrezas.

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el profesorado. El rápido crecimiento de los conocimientos y el nuevo paradigma

educativo europeo, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere la universidad actual, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos auto formativo, será mediante la inter formación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también personal.

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

La formación docente es un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

2.2.2.2.5. Características de un buen docente.

Algunas características del buen docente se dice que es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor. Es humano, amigable, comprensivo, se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer, es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento, es imparcial, no tiene preferidos, ni consentidos, es paciente, bondadoso y simpático, es justo para calificar tareas y exámenes, es franco y recto en el trato con sus alumnos, exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.

Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno, es cortés, despierta confianza da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña, respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad, no se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo, señala tareas razonables y siempre

las revisa, es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.

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

Además tiene:

- Autoestima
- Autocontrol distendido, no ansioso, asertivo...
- Apasionado por enseñar, transmite vocación, energía, compromiso, entusiasmo.
- Conoce bien a los alumnos.
- Empático, acogedor, escucha y al tiempo exige, humano, cariñoso, da libertad, amigable, sencillo, cercano, nos hace sentir importantes
- Forma de enseñar: historias, ejemplos, actividades, discusiones, debates, práctica...entretenidos, divertidos, motivantes, originales, creativos, didácticos...
- Métodos: exposición, ejercicios, problemas, estudio de casos, proyectos, discusiones, contratos de aprendizaje, prácticas laboratorio, simuladores..., tutoría...
- Nos enseñan a pensar, a cuestionarnos, a ser críticos, a razonar y no memorizar, a aprender
- Se preocupa para que aprendamos cosas útiles, apoyan a los estudiantes en sus problemas...
- Es importante fomentar el interés del alumnado, pero también exigir esfuerzo
- Buena comunicadora sintonía, autenticidad, lenguaje cálido.
- Crear un buen clima de clase.

2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Analizando la profesionalización puede entenderse de dos maneras; como mejoramientos de las condiciones de trabajo del docente y como el desarrollo de su "capacidad profesional" la educación está llamada a responder con calidad al reto de modernizar la sociedad y así contribuir al sistema educativo.

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral. Desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas. Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

El movimiento de profesionalización trata de renovar los fundamentos epistemológicos del oficio docente.

Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente. El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

La hablar de enseñanza-aprendizaje se está hablando de estrategias, de proyectos, esto fortalece la educación en todo ámbito.

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

Sistema educativo ecuatoriano

Educación Inicial, es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, y tiene como objetivo potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas y oportunas que se dan en ambientes estimulantes, saludables y seguros.

Los niños y las niñas de esta edad, de manera natural, buscan explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros, con la naturaleza y con su cultura. Los padres y las madres, los familiares y otras personas de su entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse.

El Ministerio de Educación, mediante el Proyecto Educación Inicial de Calidad con Calidez, trabaja en pro del desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, atiende su aprendizaje, apoya su salud y nutrición, y promueve la inclusión, la interculturalidad, el respeto y cuidado de la naturaleza, y las buenas prácticas de convivencia.

El Reglamento de aplicación a la Ley de Educación Intercultural de 2012, en el Artículo 27, define qué nivel de Educación Inicial se divide en dos (2) subniveles:

Inicial 1, que no es escolarizado y comprende a infantes de hasta tres (3) años de edad; Inicial 2, que comprende a infantes de tres (3) a cinco (5) años de edad.

La Educación General Básica en el Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primer grado hasta décimo. Las personas que terminan este nivel, serán capaces de continuar los estudios de Bachillerato y participar en la vida política y social, conscientes de su rol histórico como ciudadanos ecuatorianos.

Este nivel educativo permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida natural y social.

Bachillerato para jóvenes y adultos

La Dirección de Educación para Personas con Escolaridad Inconclusa, tiene como alternativas, factibles y técnicamente diseñadas, el bachillerato destinado a jóvenes y adultos que no han concluido este nivel educativo, en tres modalidades de estudio, presencial, Semipresencial y a distancia, con enfoques validados y actuales que garanticen la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y competencias que propicien la incorporación con relativo nivel de éxito en el sistema laboral y aseguren su continuidad en la educación superior.

Educación Especial e Inclusiva

Es un proceso que tiene como requisito una ciudadanía que abraza las diferencias individuales, las identidades grupales múltiples y una comunidad política unificadora. Una consideración de “lo diferente” como enriquecedor.

Un concepto que reconoce el pluralismo de todo tipo dentro de la sociedad. Es la forma en que la sociedad enfrenta el reto de tratar la “diferencia” en todos sus contextos.

En el caso de la educación implica el compromiso de educar a cada niño, joven y adulto, en todos los niveles, hasta el límite máximo correspondiente, en la escuela, colegio o talleres de autonomía funcional, ofreciéndole servicios de apoyo.

La inclusión precisa la necesidad de trabajar en cuatro dimensiones:

- a) personal, para desarrollar ética cívica caracterizada por hábitos responsables,
- b) social, para desarrollar la capacidad de vivir y trabajar juntos,
- c) espacial, para desarrollar la capacidad de percibirse a sí mismo como miembro de una comunidad diversa, regional, nacional o local.
- d) temporal, para desarrollar la capacidad de situar los retos del presente en el contexto del pasado y del futuro a fin de lograr soluciones a largo plazo de situaciones difíciles que enfrentamos.

La inclusión comprende la creación de un entorno pedagógico en el que la estructura y la organización de la escuela, los docentes y el personal administrativo así como el currículo y las evaluaciones, los estudiantes y sus padres o responsables, es decir la atmosfera general de la escuela está dirigida a las cuatro dimensiones citadas anteriormente.

Es necesaria nuestra disponibilidad como sociedad de adquirir, reconocer y realizar adaptaciones necesarias para hacer posible el ejercicio del derecho de estas personas a una educación.

El rol de la escuela es un rol social y comunitario, en su conocimiento y ejercicio de los derechos humanos, su respeto por las opiniones y las ideas de los demás, el sentido de la cooperación y la colaboración en las relaciones de trabajo la comunicación abierta y la resolución de conflictos.

Educación Intercultural Bilingüe

El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe de las nacionalidades y pueblos indígenas del Ecuador comprende desde la estimulación temprana hasta el nivel superior. Está destinado a la implementación del Estado plurinacional e intercultural, en el marco de un desarrollo sostenible con visión de largo plazo (Constitución de 2008).

El Ecuador ha sido, desde tiempos inmemoriales, un país multilingüe plurinacional. En él están las nacionalidades: awa, eperarasiapidara, chachi, tsa'chi, kichwa, a'i (cofán), pai (secoya), bai (siona), wao, achuar, shiwiar, sapara, andoa.

En razón de su existencia, cada nacionalidad tiene derecho a contar con su propia educación. Estas nacionalidades están conviviendo con los descendientes de las nacionalidades Valdivia, Huancavilca, manta, yumbo, etc., y las poblaciones negra y mestiza.

Con el SEIB se busca que se respeten los ritmos de aprendizaje de las personas, los aspectos psicosociales, la capacidad creativa y los conocimientos ancestrales, y se pretende incorporar los saberes y conocimientos de otras culturas que aporten al desarrollo armónico de la persona y del medioambiente (Sumak Kawsay).

La capacitación académica se atañe con la realidad profesional, equilibrios entre contenidos científicos y psicopedagógicos didácticos, podemos pensar una carrera profesional que se inicia

Van den Berg (2002).

La implementación de una reforma implica la confrontación de dos culturas: la de los diseñadores de los cambios y la de la práctica real de los docentes. Las políticas de cambio generan conflictos entre los maestros ya que se trata de imposiciones externas al contexto escolar y, por lo general, no corresponden a las opiniones de los maestros sobre la enseñanza.(P.52).

De hecho la llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y a la reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente; existe una amplia evidencia del interés por analizar dicha práctica aun antes de que se conformara el sistema educativo del Estado nacional. Así, griegos y romanos, o bien los padres de la Iglesia, de San Agustín a Tomás de Aquino, dejaron diversas reflexiones sobre el maestro. Estos dos últimos autores sostuvieron una cosmovisión de la docencia como apostolado, proyectando una identidad profesional cercana a una tipificación de «prototipos de hombres» —modelo ideal— que de alguna forma aún tiene cierta repercusión en nuestros días.

2.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación – tic, en los procesos formativos

La capacitación del ser humano con el conocimiento, hoy en día está avanzando a pasos agigantados, esto implica tener que modificar y utilizar métodos de aprendizajes

diferentes, herramientas diversificadas, practicas innovadoras que cumplan con las expectativas y demandas, con la llegada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), Los entornos virtuales de formación posibilitan tanto el desarrollo de cursos y clases no presenciales como la posibilidad de intercambiar ideas y experiencias a través de foros, correo electrónico, chat.

Gracias a estas herramientas disponibles en Internet, puede superarse la idea de la distancia como un obstáculo para el acceso a la formación continua.

Los paradigmas educativos dan un giro, para todos aquellos que tiene en sus manos la gran tarea de educar. Ya que la tecnología es una simple pero excelente herramienta que facilita el aprendizaje, el desarrollo de las habilidades y las distintas formas de aprender, por ello, se puede afirmar que la capacitación y actualización docente en el uso de las TIC's es tan importante.

Aborda, la relación entre la capacitación y actualización sobre el uso del Programas actuales y la práctica educativa media da por las TIC's. Este enfoque favorece la descripción y explicación de hechos sociales, para construir y demostrar una teoría (P.45).

La interacción dentro y fuera del aula con las TIC's favorece interpretaciones mediadas por la experiencia, el aprendizaje posee elementos intelectuales y afectivos, que se desarrollan de forma activa.

Hoy en día la tecnología está presente en casi todas las actividades del ser humano, permite el acceso a la información desde cualquier sitio, El docente ha introducido al aula escolar diversos recursos tecnológicos que en su momento histórico fueron modernizando el salón de clase y acercando al alumnado a la tecnología, permitiendo una participación activa en la construcción de conocimientos, lo que asegura un aprendizaje significativo brindando al docente en su práctica profesional.

La tecnología ha tenido usos áulicos como lo fueron en su momento la grabadora de sonidos, uno de los primeros recursos que los docentes acercaron a su práctica, permitiéndoles acciones que favorecen el aprendizaje, el proyector de películas de carrete y carrusel, ofrecieron al docente una herramienta más para que el alumnado observara imágenes que dieran otra dinámica a su aprendizaje, posteriormente la integración de sonidos e imágenes en las cintas video grabadas, (Programa Enciclomedia N.L.. 2005) sin olvidar los primeros recursos que uso el profesor, el pizarrón y el gis, es importante resaltar que en todo momento histórico el aprendizaje

ha estado centrado en el alumno; definitivamente todos estos recursos han auxiliado al docente a impartir las clases y a los alumnos les ha favorecido la adquisición de conceptos.

Las nuevas tecnologías no sustituyen a los recursos tradicionales, simplemente extienden las posibilidades, y no deben apartarse de los valores, que prevalecen a través de la interacción tecnológica, los valores universales, honestidad, paciencia, respeto, justicia, humildad y el amor, todo aquello que pueda hacer de nosotros una mejor persona para poder asimilar los nuevos cambios tecnológicos que se están presentando en el mundo globalizado.

En la actualidad las nuevas técnicas de aprendizaje que se aplican en los diferentes niveles educativos se relacionan con la Tecnología Educativa, las tic a las que nos referimos están potenciado a través de la red que se ha venido a denominar comunidades virtuales, las cuales se convierten en el elemento básico de desarrollo e impulso de la sociedad del conocimiento y del aprendizaje.

2.2.3. Análisis de la tarea educativa

2.2.3.1 La función del gestor educativo

El gestor del sistema educativo de una institución es el profesor, es aquel que maneja su salón de clases pero es importante que quede claro que la acción de los demás sólo adquiere sentido si favorece el trabajo del docente en torno al aprendizaje de sus estudiantes, (Santiago, 2001).

Actualmente, es necesario marcar los pasos por el camino de la calidad y, mejorar continuamente, constituye un imperativo vital; cada persona de la institución debe comprometerse con el cambio para mejorar; si cada uno hace bien lo que tiene que hacer, la institución de calidad será una realidad al alcance de la mano.

Para mejorar la calidad será necesario contar con un sistema de gestión de calidad, preocuparse por la satisfacción de los clientes institucionales, trazarse objetivos realizables y ejecutarlos en el tiempo establecido, planificar conforme al periodo disponible, motivar y premiar a los colaboradores, capacitar al personal, establecer las reglas de juego y observarlas sin hacer concesiones, delegar responsabilidades, evitar el permisivismo y la incompetencia.

Por lo tanto el papel del gestor en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo teniendo en cuenta también que estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

Además tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio ya que actualmente se enfrenta a una conectividad mayor entre educación y los cambios de desarrollo económico y social, pues la educación será clave para la innovación, el progreso tecnológico, la competitividad económica, la protección de los ecosistemas, la equidad social, la paz, la convivencia democrática y la justicia social; así como la formación de los valores de una nueva ciudadanía.

El gestor educativo, dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios). Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional. Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.

Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional. Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Promueve el trabajo en equipo. Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos. Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos. Un gestor educativo con capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

Un gestor con capacidades para entablar alianzas y convenios entre la institución, las autoridades locales y regionales, los dirigentes políticos y empresariales, donde se favorezcan los esfuerzos compartidos y se pueda armonizar las voluntades para disminuir las divergencias.

En este sentido, el gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y el ejercicio del liderazgo del gestor educativo en las organizaciones sociales o instituciones parte del reconocimiento de la educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que exige al gestor educativo capacidad cognitiva, de interacción, de innovación, de motivación y de gestión; ligadas éstas a las relaciones humanas, la motivación del personal a su cargo y la participación democrática.

Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones. Desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

Un gestor educativo motor de la institución y comprometido con su mejoramiento y transformación de cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Un gestor educativo líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno.

2.2.3.2. La función del docente

La ocupación docente, además de la asignación académica, comprende también las desarrollar sus mallas curriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización e innovarse, planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, a además de coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes; Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.

Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.

Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales, preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

Planificar cursos, diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos, diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades), preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje significativo y promover la utilización responsable de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad

Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes. Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)

Elaborar la Web docente.

Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes. Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos. Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos si es necesario establecer niveles.

Diseñar y preparar materiales didácticos (Ibañez, 2004) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.

Considerar las aportaciones de los "más media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta.

Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento según objetivos y contenidos, alumnos, contexto.. y las propias características del profesor. Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso.

Utilizar los diversos lenguajes disponibles.

Incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hiupertextual de la información... Conviene aprovechar todos los lenguajes para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.

Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura).

Motivar al alumnado.

Despertar el interés de los estudiantes el deseo de aprender hacia los objetivos y contenidos de la asignatura establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán. Y mantenerlo. Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase.

En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.

Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales...Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad. Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden. Ajustar las intenciones del currículo a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.

Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.

Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento alumnos, contexto. Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente

Mantener la disciplina y el orden en clase normas, horarios. Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.

Proporcionar información. Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos.... Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas

Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura guion, visiones generales, textos básicos, esquemas...

Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.

Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje. Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos. Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo. Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente. Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.

Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente. Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización. Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar

dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes. Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.

Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones explicaciones, materiales y recursos sugeridos, actividades a realizar...

Tratar la diversidad de los estudiantes conocer sus características y diagnosticar sus necesidades ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades pueden trazar su itinerario formativo.

Fomentar la participación de los estudiantes, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos, hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas. En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos. Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes.

Asesorar en el uso de recursos.

Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.

Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información, el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos, el uso de las TIC'S como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros. Las intranets ayudarán a reforzar las interrelaciones en la comunidad educativa de la escuela. No obstante en cada momento y circunstancia hay que valorar el mejor canal de comunicación: personal, virtual...

Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas...

Evaluar. Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas evaluaciones formativas y sumativas. Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.

Ofrecer tutoría y ejemplo

Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar. Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias. Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, tutorías telemáticas. En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.

Ser ejemplo de actuación y portador de valores.- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores entusiasmo, responsabilidad en el trabajo. Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general solamente cuando y de la manera que aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles. Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos a nivel personal, clase, centro. Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos Realizar trabajos con los alumnos.- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.

Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades con medios y sobre medios. Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Valorar los resultados obtenidos.- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Formación continua.- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas, mantener contactos con otros colegas.

Fomentar actitudes necesarias en la SI y sus correspondientes habilidades, actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica dirigida a la resolución de problemas educativos que la simple técnica uso de los aparatos valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico. Trabajo autónomo con iniciativa ante la toma de decisiones, ordenada y responsable. Trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender. Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores aprender probando, explorando, auto-aprendizaje, construir aprendizajes significativos, colaboración en la gestión del centro. (toturias, 1996)

Trabajos de gestión

Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas, colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológica.- Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes... Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico.

2.2.3.3 La función del entorno familiar

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

Para que el estudiante, goce de estos derechos, su familia tenga que tomar parte en ella y formarle con cariño, respeto y ser conscientes de gran responsabilidad como padres.

Políticas de empleo, desarrollo de la producción, vivienda, salud, bienestar social, etc., como contexto necesario para permitir y apoyar el desarrollo y la transformación educativa a nivel familiar, comunitario y nacional.

Recuperar y fortalecer la unidad familiar y la comunidad local como espacio de aprendizaje, mediante políticas y programas dirigidos a la familia y la comunidad como un todo el territorio como "comunidad de aprendizaje".

Promover la educación básica y la capacitación de jóvenes y adultos dentro de un marco de desarrollo familiar y comunitaria Alfabetización/educación/capacitación de padres, para la vida familiar y comunitaria, la salud, la participación y la organización social, la producción, el trabajo, la economía solidaria, el consumo, el manejo de las modernas tecnologías, la lectura crítica de medios...

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le 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 en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia. Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio 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 las aportaciones de todos los que forman 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 consideran correctas.

El desarrollo integral de los niños es favorecer de manera directa cualquier tipo de apoyo para su crecimiento, partiendo de la base de que existe preocupación y por sobre todo amor. Es de mucha importancia inculcar buenos valores desde pequeños, ya que favorecerá notablemente en el desarrollo evolutivo de los niños, provocando así personas integrales en todo aspecto.

El ambiente ideal para el desarrollo adecuado de estos elementos es aquel que brinde armonía y afecto entre los integrantes de la familia. Hoy en día se sabe que el tipo de relación que exista entre los padres y el niño va a influenciar en el comportamiento y en la personalidad del menor. Por ejemplo, si los padres demuestran actitudes y conductas rígidas, autoritarias y violentas es casi seguro que los hijos se muestren tímidos, retraídos, inseguros o rebeldes y agresivos; un ambiente donde se perciba

violencia y discusiones entre los integrantes se convertirán en factores que desencadenen problemas tanto en la conducta, el rendimiento académico como en el desarrollo emocional y social de los niños. Por el contrario, las personas seguras, espontáneas son aquellas que se les ha brindado la oportunidad de expresarse, de decidir y desarrollarse en un clima de afecto, confianza y armonía.

Los valores son otros patrones de conducta y actitudes que se forman en el niño desde edades muy tempranas. La solidaridad, el respeto, la tolerancia son valores que surgen en el seno familiar, el niño observa de sus padres y aprende de sus conductas, si percibe que son solidarios, ayudan a los demás o que cumplen con sus responsabilidades, ellos asimilarán estos patrones y hará que formen parte de su actuar diario . En la escuela esto sólo se reforzará puesto que la familia es y siempre ha sido el principal agente educativo en la vida del niño.

Teniendo en consideración la influencia que tiene la familia en el desarrollo integral del niño, “Los progenitores influyen notablemente el aprendizaje de los niños al participar en su educación”, motivándolos por sus logros y a la vez transmitiéndoles actitudes hacia sus aprendizajes, en relación a su ambiente se trata de que el sujeto este en un núcleo libre de tensión y violencia, en donde exista un equilibrio y se logre brindar las pautas y modelos adecuados que permitan a los hijos actuar adecuadamente, desarrollar las habilidades personales y sociales que perdurarán a lo largo de su vida y que sean reflejados más claramente en ellos cuando formen sus propios hogares. “En la Const. Art. 44,45”

2.2.3.4. Función del estudiante

El rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

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

El estudiante como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que

lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 8. El estudiante tiene la obligación de asistir a clases, cumplir sus tareas, respetar, cuidar el mobiliario de su Institución, aceptar las reglas y normas de donde se educa, aceptar a los amigos tal como son de participar en los programas. Sociales, culturales, religiosos y deportivos.

Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.

Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.

Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Además debe:

Convertirse en el principal actor de su formación, debe conocer a plenitud las competencias que va a recibir en una determinada asignatura para verificar su recepción. Comprometerse en el nuevo modelo de estudio tanto personal como institucionalmente. Empoderarse de la planificación semestral propuesta por el

docente y respetarla así como hacerla respetar. Revisar el "plan docente de materia", propuesto por el profesor,, ya que este será visto como un contrato que dará las pautas para el cumplimiento de las actividades durante el periodo de estudios.

Se debe considerar la, metodología de estudio que fija tres pasos: La preparación previa, la clase dada por el docente y la lectura científica, trabajos, deberes, investigaciones entre otras actividades extra clase. Realizar la lectura previa consiste en obtener los conocimientos básicos para poder acudir a la clase con suficiente información. La hora clase consiste en una interacción directa docente-estudiante de tal forma que se den preguntas sustentadas y respuestas creativas.

Luego de la clase el alumno está en la obligación de profundizar lo estudiado por medio de la lectura científica, trabajos e investigaciones. Si se tiene dudas acerca de lo estudiado, el estudiante podrá asistir a una tutoría individual o en pequeños grupos, previamente establecido en horarios determinados donde se interactuará directamente con el docente. Se debe mantener un ritmo y estilos propios de estudio para su continuo desarrollo. Debe estar en la capacidad de aceptar o refutar ideas expuestas por el docente debido a su previo análisis.

La hora clase es el momento en el cual el docente brinda al estudiante el conocimiento, pero es este último quien se responsabiliza de la dinámica de la misma de acuerdo su preparación previa. El modelo requiere de una constante lectura a lo largo del periodo de estudios para el fortalecimiento de los conocimientos recibidos.

Tomar en cuenta que el proceso de evaluación variará de acuerdo a la materia a tratar, por ello se debe conocer los indicadores de evaluación presentados en el plan docente de materia.

El modelo permite al alumno a más de su conocimiento teórico el fortalecimiento de su práctica por medio la gestión productiva. Las prácticas de gestión productiva se realizaran en cuatro niveles y serán dotadas por cada una de las escuelas difiriendo de acuerdo a los requerimientos de las mismas. Existirán posibilidades de becas académicas manteniendo la organización actual de la Universidad. Este modelo exige mayor investigación por parte del estudiante para mantenerse a la par con la mejora continua de las tecnologías de información. El estudiante debe organizar adecuadamente su tiempo en base a las materias en las que se matricule y a las competencias que debe desarrollar.

2.2.3.5. Cómo enseñar y como aprender

Aprender fue primero que enseñar. Enseñar correctamente es crear condiciones para producir conocimiento nuevo. El que enseña aprende, y también, quien aprende enseña. Enseñar no existe sin aprender.

Nuestro conocimiento es incompleto, inacabado y debemos aprender permanentemente. Al reconocer esto nos volvemos educables. Lo que nos hace educables no es la educación, sino reconocer lo inconcluso de nuestro conocimiento.

Al comparar, repetir, dudar, curiosear, experimentar, las personas desarrollamos la fuerza creadora del aprendizaje, nos hacemos curiosos y críticos. Comenzamos a aprender críticamente, lo que incluye aprender a pensar correctamente.

Debemos aprender lo que ya existe pero también trabajar en la producción del conocimiento que no existe. Sabemos que ignoramos y también que conocemos. Se puede aprender lo que ignoramos y conocer mejor lo que ya sabemos.

Al aceptar tanto nuestra limitación como nuestra capacidad nos abrimos al diálogo, al aprendizaje, no le tememos.

La ignorancia ayuda en la búsqueda del saber, y por eso el que enseña debe tener la humildad de revelar su propio desconocimiento. Pensar correctamente es difícil porque requiere vivir la humildad que nos hace reconocer nuestros propios errores y la transformación que venimos sufriendo. Es por eso que la enseñanza no existe sin la investigación, y viceversa. Se enseña porque buscamos, pero al buscar intervenimos y al intervenir, educamos y nos educamos. Todos tenemos curiosidad innata, pero se puede aprender a ser curiosos con método. Una curiosidad educada se vuelve crítica, y esto es una Condición indispensable para la creatividad. Hay que cultivar la curiosidad, no maniatarla.

Enseñar no es transferir conocimientos, y aprender no es repetir la lección dada. Hay que experimentar, comprobar y construir para cambiar y mejorar.

El que enseña también debe estar abierto al gusto de querer bien al que aprende, de apreciar la práctica educativa en la que participa.

A diferencia de lo que se pueda pensar, en contra de las dramáticas evidencias actuales, la docencia en todos sus niveles, a nuestro entender, se podría convertir en una de las actividades más procuradas y mejor remuneradas del siglo XXI pues la demanda está creciendo en forma explosiva y la oferta actual es insatisfactoria y escasa. Somos más de cinco mil millones de habitantes en el planeta, seremos

seguramente siete mil millones en una generación. No habrá escuela ni universidad que soporte este cambio cuantitativo de escala, por una parte, ni la transformación cualitativa en el mundo del trabajo, por otra. Advertimos, en efecto, que el actual sistema educativo carece de instrumentos para generar por sí mismo la transformación que exige imperiosamente una sociedad globalizada. Y estos cambios son de naturaleza tecnológica. Lo que realmente provocará un cambio sustancial y masivo en la educación será la contribución de los enormes recursos materiales y humanos proveniente y en las TICS.

Aún no sean capaces de prever este inmenso salto que se está preparando ante nuestros ojos entrecerrados y ante nuestras mentes adormecidas. Pero si seguimos haciendo "más de lo mismo", enseñando de la misma manera a las nuevas generaciones, fracasaremos. La sociedad, lo están viendo, tomará medidas drásticas para que eso no suceda: en primer lugar excluirá de su seno a los docentes e instituciones educativas que no se hayan renovado, en segundo lugar inventará sistemas educativos independientes de los programas formales como sucede ya con algunas iniciativas de educación "doméstica" y de educación "a medida". Y, lo que es más importante, premiará a quienes acepten el desafío de la globalización del conocimiento.

La relación personal, enseñar con el ejemplo, con responsabilidad que beneficia a ambas partes y ayuda a aprender tanto maestros con estudiantes. El estudiante admira al educador y quiere alcanzar el nivel de comprensión de su maestro.

2.3. Cursos de Formación

2.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

En el marco de la Reforma Educativa, la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

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

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo.

A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

Surge entonces un mayor compromiso, como profesionales de la educación, en una enseñanza de los saberes del currículo de modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de nuestros estudiantes.

2.3.2 Ventajas e inconvenientes

Las principales ventajas de la capacitación consisten en medios que permiten aumentar la eficacia tanto para la institución como para sus docentes y proporciona resultados como:

- Teorías del aprendizaje
- Valores y educación
- Gerencia / Gestión Educativa
- Psicología
- Métodos y Recursos Didácticos
- Diseño y Planificación Curricular
- Evaluación del aprendizaje
- Nuevas tecnologías aplicadas a la educación

Dentro de los inconvenientes que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la institución, la formación del docente con la realidad profesional como contenidos científicos y psicopedagógicos.

2.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

La presente tema es de tipo investigativo sus características generan conocimientos y cambios, en ellas coexisten un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo, sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio, sus características más notorias son las siguientes.

Las recomendaciones de la guía de los materiales de formación recogen una amplia panorámica de diferentes dimensiones que afectan a la respuesta a la diversidad, comunidad educativa, de estos contenidos que servían como una introducción al tema, que caracteriza el funcionamiento del grupo de trabajo es la coordinación compartida de las reuniones. Ésta consiste en que en cada sesión formativa es un componente distinto del grupo quién se encarga de dinamizarla. Introducción de lo qué se va a realizar y cómo va a suceder esto.

Los programa formativo. Así mencionando algunos de los aspectos que se valoran positivamente los profesores y profesoras participantes destacan el proceso de trabajo seguido, ya que lo qué han hecho y cómo se ha llevado a cabo es una dimensión que cabe resaltar y valorar positivamente. Para algunos participantes la evolución en la participación de determinados miembros del grupo también ha sido un aspecto que ha favorecido a una efectiva marcha del grupo de trabajo.

2.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.

Capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

De esta forma, los docentes pueden cambiar las actitudes equivocadas, así como desarrollar mayor conciencia de sí y de los otros, además de promover las habilidades interpersonales. Generar un espacio de reflexión que pretende ser promotor de una educación integral, desde donde la educación podrá llenar rectamente su cometido fundamental: procurar en los alumnos la asimilación sistemática y crítica de la cultura y los conocimientos requeridos, junto a la dimensión comunitaria, propia de todos los procesos humanos.

Se entiende que no se trata de pasos a seguir o de una sumatoria de etapas lineales, sino que articula actividades, vínculos, interacciones, agrupamientos, recursos, uso del tiempo y espacio, ritmos y secuencias de la presentación de los conocimientos aplicados en un proceso dinámico de toma de posición respecto de la enseñanza y la educación.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable, es necesario promover la profesionalización de los docentes.

Iván Núñez (1997) señala que el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus estudiantes y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración local del currículo.

Cada uno, desde su lugar, al hacer consciente nuestro trabajo docente, podemos auto-observarnos críticamente y así ver nuestros errores y aciertos para una mejora y constante superación.

Cabe agregar, que como profesionales de la educación, es de vital importancia, la investigación educativa como herramienta eficaz para conocer mejor nuestra realidad, interpretarla, analizarla, y así poder intervenir “inteligentemente” en las prácticas

pedagógicas buscando permanentemente una mejora de la calidad y una constante reflexión de los procesos educativos.

El desafío está en nuestras manos, ser los docentes que la sociedad actual necesita, que nuestros estudiantes esperan, para poder desarrollarse integralmente. Ser los profesionales de la educación, activos protagonistas de una escuela reflexiva, que se renueva y actualiza constantemente, que busca responder a las necesidades de sus miembros. Una escuela que mira hacia adentro sin dejar de mirar hacia afuera con ojos críticos, constructivos y llenos de esperanza.

Trabajar en educación es una gran vocación de quienes consagran su vida a la tarea educativa. Son constructores privilegiados del mundo y militan en vanguardia en las filas de un auténtico apostolado.

CAPITULO II:

METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La investigación se realizó enfocada al Tema “Diagnostico de necesidades de la formación de los docentes de bachillerato en el Instituto Superior Guayaquil”, es una institución fiscal con jornada matutina y vespertina de la ciudad de Guayaquil, fueron investigadas 68 docentes del Bachillerato de total de 83 docentes.

La Recolección de la información se realizó a través de encuestas, entrevistas, fue una observación de campo directa. En el diseño de campo manejamos los sub tipos que asume la dirección en el proyecto de investigación:

La Institución por su trayectoria tiene gran prestigio dentro del campo educativo puesto que ofrece una educación integral de calidad asumiendo como factor importante los resultados obtenidos (100%) por la institución durante su existencia, así como también se considera importante la participación activa de los miembros dentro de la organización.

Tabla # 1: Tipo de institución

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	68	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural el Art. 53 menciona los tipos de instituciones y dice que “pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares...” Las instituciones educativas cumplen una función social y se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación. El 100% se realizó con los docentes que laboran en una institución de tipo fiscal.

Cada persona tiene necesidad, sentimientos, gustos y disgustos, y piensan por sí mismos, aquí hace referencia a las actividades de recursos humanos asociados al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la Institución, las relaciones internas con los colaboradores.

Tabla # 2: Tipo de bachillerato que ofrece

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	00	00
Bachillerato Técnico	68	100
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

El nivel de bachillerato está contemplado en el Reglamento de la LOEI, que tiene los tres cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de quince a diecisiete años. Tras la aprobación de este nivel se obtiene el título de bachiller.

En el Instituto Técnico Superior “Guayaquil” tiene bachillerato técnico que equivale el 100% los cambios nacen con el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE), cuyo currículo para 1er. año está compuesto de un Tronco Común de materias obligatorias en las que se incluyen como nuevas Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Educación Artística e Informática Aplicada a la Educación. En total, 35 horas de clases a la semana que consta en el Art. 33 por ser una zona donde este bachillerato beneficia y es más aceptado por la comunidad.

Tiene como actividad principal ofrecer servicios educativos como básica superior, bachillerato y ahora post bachillerato. El instituto, día a día se esmera en ofrecer: ciencia, cultura, tecnología y deportes. Todo esto, basado en sólidos principios éticos, morales y cívicos. El post bachillerato brinda a la juventud de nuestro país tres carreras de éxito como son: diseño gráfico, marketing en ventas y programación de sistemas. Tiene laboratorios de computación, laboratorios de idiomas: inglés y Francés, laboratorios de Física, Química, Ciencias Naturales y Biología. Profesores Calificados, Salones amplios, salón de actos, amplio y funcional. Biblioteca, Ciber, Gabinete Psicológico, Piscina. Actividades Culturales, Recreativas y Deportivas Cafetería. Servicio Social, Servicio de Transporte, Departamento Médico, Dental y Laboratorio Clínico. Esta formación profesional del docente responde a las expectativas del colectivo.

Entre los datos interesantes del Plantel en su haber histórico se puede señalar: la inauguración del Colegio, el 17 de Mayo de 1937, acto realizado en el Salón de Honor

del antiguo Colegio Vicente Rocafuerte, integrando la educación con los seis cursos de rigor.

Las autoridades educacionales de aquel entonces mostraron sumo interés y preocupación de dotar al establecimiento femenino, casi inmediatamente, de un edificio propio, el mismo que aún existe manteniendo su estructura original. Se recuerda que la colocación de la primera piedra se la realizó en ceremonia especial, con motivo del aniversario de la Independencia de la ciudad, el 9 de Octubre de 1938, en el sitio actual.

Lo antes expuesto convierte al Instituto Tecnológico Superior Guayaquil en el plantel más tradicional y representativo de la urbe, y en uno de los más importantes del país. El Instituto proporciona una educación completa y con personal capacitado para atender el aprendizaje y desarrollo de la juventud ecuatoriana.

2.2 Participantes

La población de docentes del ITS. Guayaquil, son de 83, aplicando la fórmula PZ en proceso aleatorio se hizo una muestra de 68 profesionales y participaron en la investigación de las encuestas, tema: "las Necesidades de la formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador". 68 docentes de dicha institución, analizando los porcentajes, de los cuales el 38,23% son mujeres y el 33,82% son varones, tanto el hombre como la mujer desempeña papeles claves en la sociedad, Sin embargo existen varios impedimentos para su total desarrollo en la sociedad actual.

68 Docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil

1 Directora de tesis

1 Investigadora

Tabla # 3: Género de los docentes

Opción	f	%
Masculino	23	33.82
Femenino	26	38.23
No contestan	19	27.94
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Tabla # 4: Estado civil de los encuestados

Opción	f	%
Soltero	24	35.29
Casado	34	50
Viudo	5	7.35
divorciado	2	2.94
No contestan	3	4.41
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas y las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (Art. 26)

La familia es el elemento natural fundamental de la sociedad, ofrece seguridad en tiempo de problemas, equilibra el orden y la libertad, no es el individuo, es la unidad fundamental de la sociedad en la unión de un hombre y una mujer con el fin de compartir el amor y la alegría. Art. 67 de la constitución dice; se reconoce a la familia en sus diversos tipos, el estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines.

El estado civil de los encuestados da a un 35% luego tenemos el 45,59% y el primer lugar el 50% dando a entender el compromiso que tienen como padres y docentes. Cuyo tema fundamental en la formación en todo ámbito ya que ellos son los pilares de la sociedad.

Tabla # 5: Edad de los docentes

Opción	Masculino		Femenino	
	F	%	F	%
1. 20 a 30 años	2	2.94	0	0
2. 31 a 40 años	8	11.76	7	1.29
3. 41 a 50 años	8	11.76	10	14.70
4. 51 a 60 años	3	4.41	9	13.23
5. 61 a 70 años	2	2.94	0	0
6. Más de 71 años	0	0	0	0
7. No contestan	9	13.23	10	14.70
Total	32		36	68

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil

Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Es la época donde la persona se encuentra en capacidad de rendir lo máximo, su experiencia, y madurez personal, están capacitados para un desempeño responsable y el liderazgo dentro de sus aulas, su preocupación de mejoramiento profesional, cuando se confía en las personas con las que se trabaja cada día codo a codo, es porque su comportamiento es previsible, por supuesto este aspecto constituye un elemento básico para la institución.

Los docentes del colegio en estudio tienen la dimensión ética del trabajo profesional porque un buen profesional lo será en la medida en que ejerza su trabajo siguiendo la lógica de ambas dimensiones científico técnico y ético, entregando su vida al trabajo es lo que se analiza la siguiente tabla, se cuenta con algunos porcentajes la edad de los docentes de bachillerato de dicha institución corresponde que el 14,70% y el 13,23% están en un rango de 41 a 50 y 51 a 60 años, son mujeres el 11,76% entre 31 a 40 años y 41 a 50 años son varones.

Tabla # 6: Cargo que desempeña.

OPCIÓN		f	%
1.	Docente	63	92.64
2.	Técnico docente	4	5.88
3.	Docente con funciones administrativas	1	1.47
4.	Contratación	0	0
5.	Nombramiento	0	0
6.	Contratación ocasional	0	0
7.	Reemplazo	0	0
Total		68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes del colegio en estudio, tienen los siguientes índices, el 92,64% son docentes el 5,88% son docentes técnicos, el 1,47% son docentes con funciones administrativas. Es decir que en Instituto cuenta con personal preparado y capacitado para los nuevos desafíos.

Es necesario educarse es responsabilidad de cada uno debe hacerlo, especialmente si se considera que la suerte es el encuentro entre la oportunidad y la preparación y si se preparan más puertas se abren a la sociedad es decir se convierte en un entes progresistas gracias al esfuerzos de los docentes.

Para haya un mejor desempeño se toma en cuenta lo siguiente: el conjunto de normas, técnicas, métodos, procedimientos que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto que cada maestro ejerce.

Tabla # 7: Tipo de relación laboral

Opción	f	%
1. Contratación indefinida	7	18.29
2. Nombramiento	41	60.29
3. Contratación ocasional	17	25
4. Reemplazo	3	4.41
5. No contesta	0	0
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
 Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

El Instituto tecnológico Superior “Guayaquil” cuenta con el 60,29% con nombramientos fiscales, el 25% con contratos ocasionales y el 18,29% con contratos indefinidos, es decir tienen trabajo estable, según el Art. 261 del Reglamento de la LOEI, la carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal.

Toda persona tendrá el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y seguridad. El trabajo constituye en el desarrollo de sus propias cualidades y virtudes personales, que convierte en el florecimiento de las capacidades que dan a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades.

Tabla # 8: Tiempo de dedicación

Opción	f	%
1. tiempo completo	57	83.82
2. Medio tiempo	9	10.47
3. Por horas	2	2.94
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
 Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” trabajan a tiempo completo, con un porcentaje del 83.82% recordando que el trabajo dignifica a la persona, a medio tiempo un 10,47% y por horas un 2,94%.

El Reglamento de la LOEI en el Capítulo II indica las modalidades de Sistema Nacional de Educación, Art. 24.- La educación presencial que se rige por la asistencia regular al establecimiento educativo y que es la exigencia de las ocho horas laborables.

Un trabajo bien hecho, constituye mayor bien para el que lo realiza y para quien lo contrata. Aquí juega un papel muy importante como es a ética en hacer las cosas muy profesionales y para el bien de la sociedad.

Tabla # 9: Nivel más alto de formación académica que posee

Opción		Más importantes	
		f	%
1.	Bachillerato	1	1.47
2.	Nivel técnico o tecnológico superior	1	1.47
3.	Lic. Ing. Eco. Arq. (3er nivel)	49	72.05
4.	Especialista (4º nivel)	3	4.41
5.	Maestría (4º nivel)	13	19.11
6.	PhD (4º nivel)	0	0
7.	Otros especifique	1	1.47
Total		68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Como se observa la tabla N° 9 “la formación académica de los docentes de bachillerato del Inst. Técnico Superior Guayaquil” tiene el 72.05%, es decir el tercer nivel académico, luego con el 19.11% cuarto nivel. Se nota una buena preparación académica, siendo una ventaja para la Institución.

Por otra parte, muchos de los docentes actualmente en ejercicio recibieron una formación pensada para la escuela de las últimas décadas. Y nuestra educación ha cambiado mucho, de manera que la formación permanente que la "sociedad de la información" impone a sus ciudadanos, también resulta indispensable para el

profesorado de todos los niveles educativos. Notando eficacia y eficiencia en campo educativo.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo investigación sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos positivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto del tema “Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Instituto Superior Guayaquil” uno de los rasgos más típicos de su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudios (Hernández, 2006) tiene las siguientes característica.

Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados de obtienen datos relevantes para el estudio. Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

En esta investigación se optó por la metodología cualitativa y sobre todo cuantitativa, con el fin de descubrir, examinar y entender lo mejor posible el tema a investigarse.

2.3.2. Métodos de investigación

Se han utilizados los siguientes métodos para la investigación:

Analítico.- el análisis ha sido útil como técnica porque pasa del todo a las partes, al momento de describir la necesidad sobre cada una de las preguntas, que se ha obtenido información y que sirvió para conseguir las conclusiones.

Sintético.- se utilizó para el procedimiento por composición pasando de las partes al todo, datos que fueron racionalizados estadísticamente como valorados de manera válida y confiable, proceso de síntesis que fue posible gracias a la utilización de la estadística descriptiva, con el sistema de porcentajes, cuyo procedimiento consiste en establecer el porcentaje de las respuestas alternativas de cada pregunta de las encuestas aplicadas que constituyeron las variables e indicadores respectivos.

Inducción.- permitió sacar los hechos particulares una conclusión general. Según las circunstancias de la investigación nos sirvió para la elaboración, las bases teóricas y el diseño de la propuesta del proyecto de mejoramiento educativo” que incluye planteamientos para lograr propuestas educativas dentro del proceso de enseñanza.

Deducción.- ayudó a sacar las conclusiones y luego las recomendaciones dentro de este contexto diseñamos la propuesta aludida.

Hermenéutico.- constituyó un apoyo básico en la interpretación de textos para hacer referencia nos basamos en hechos empíricos en el proceso de investigación y aplicándose a los autores bibliográficos de la problemática en las condiciones regulares para tener una información objetiva. Gracias a la investigación bibliográfica, sobre todo a la investigación de campo producto de la investigación de las encuestas establecimos planteamientos alternativos a las necesidades educativas.

Estadístico.- facilitó la organización de los datos estadísticos. Se aplicó de la manera más correcta de los diferentes instrumentos de campo y a las muestras escritas anteriormente tales como las encuestas a los docentes en esta tarea contamos con la generosa colaboración de autoridades profesores, las instrucciones fueron claras y precisos en un ambiente de empatía interesante, recolectada la información procedimos a tabular las encuestas, se estructura las tablas estadísticas, por el sistema de porcentajes para más adelante en lo que de la discusión realizar el análisis y la interpretación de los resultados.

2.3.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

Una de las técnicas a utilizarse para esta investigación fue la entrevista.

La entrevista es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

Los instrumentos de investigación que consta en el apartado de anexos, es una encuesta que ayudó en la recopilación de información directamente de la fuente que son los docentes investigados.

Fueron diseñadas por la UTPL. De una forma tal que permitió obtener información objetiva, concreta y argumentativa, es decir con ítems de tipo objetivo con alternativas múltiples.

Para la recolección de empírica se seleccionarán y utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

2.4.1 Técnicas de investigación

Lectura Crítica

Con la información existente en la guía didáctica y la información de la página WEB del de la UTPL, se ha clarificaron muchos conceptos y pasos a seguir en la presente investigación

La del fichaje, la cual se posibilitó la recolección de información bibliográfica a través de fichas, las cuales sirven como fuentes bibliográficas. Es una técnica que facilita la sistematización bibliográfica, la ordenación lógica de las ideas y el acopio de información en síntesis, constituye la memoria escrita del investigador. Representan el procedimiento más especializado de tomar notas.

La encuesta, que se utilizó para la obtención de datos de los docentes del bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Guayaquil", información de campo, que permitirá medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.

Una de las técnicas a manejar para esta investigación fue la entrevista. La entrevista es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener

información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

2.4.2. Instrumentos de investigación

Dentro de los instrumentos de investigación se ha utilizado el cuestionario “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Instituto Superior Guayaquil, compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios a fin de alcanzar los objetivos del estudio.

El cuestionario está estructurado de los datos institucionales para conocer los diferentes tipos de bachilleratos que ofrece el colegio.

Consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Información general.

El cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el de la entrevista. Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica.

2.5. Recursos

Los recursos, que me facilitaron el desarrollo del trabajo de investigación son los siguientes: Celular, cámara fotográfica, fotocopias de las encuestas; al recolectar los datos los docentes e incluso los directivos de la institución, apoyaron y demostraron buena voluntad y colaboración para el desarrollo del presente trabajo.

2.5.1. Talento Humano

- ✓ Diseño de la investigación: Mgs. Fabián Augusto Jaramillo Serrano
- ✓ La Tutora: Mgs. Yeni Nicola Torres Mora

- ✓ El rector del Instituto "ITSG."
- ✓ Los docentes del Instituto tecnológico Superior "Guayaquil"

Institucionales

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja
- ✓ Instituto Tecnológico Superior "Guayaquil"

Materiales

- ✓ Tinta para impresora
- ✓ Papel ministro cuadriculado
- ✓ Papel bond
- ✓ Materiales de oficina
- ✓ Material bibliográfico,
- ✓ Lápices
- ✓ Esferográfico
- ✓ Carpetas folder.

Equipos de oficina.

- ✓ Computador
- ✓ Encuestas
- ✓ Impresora
- ✓ Material de campo
- ✓ Transporte.
- ✓ Cámara fotográfica

2.5.2. Materiales

Se utilizó los siguientes instrumentos de investigación:

Encuesta, general de docentes de los colegios con la finalidad de conocer el sector los fines que cumplen en la educación, los efectos de las nuevas tecnologías, temas que se debe englobar en el currículo autores y situaciones que inciden en el aprendizaje.

Se presentó y se aplicó la encuesta "Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador".

En cuanto a los materiales de apoyo que se utilizó en esta investigación, se puede, concretar en lo siguiente, los de orden bibliográfico que nos permitió configurar el

marco teórico y formular la propuesta, además cámara fotográfica, y materiales de escritorio, computadora y entre otros.

Institucionales

- U. T. P. L
- Instituto tecnológico Superior Guayaquil

2.5.3. Económicos

Los recursos económicos fueron gestionados por el investigador, para gastos de transporte, copias y varios.

Material	Costos
Pasajes	\$ 25.00
Impresiones y anillados	\$ 52,00
Copias	\$ 15,00
Imprevistos	\$ 35.00
TOTAL	\$ 127

2.6. Procedimiento

El momento que se recibió la notificación de la Universidad, que ya podía iniciar con el proyecto I, me puse a buscar colegio sobre todo que tengan las especialidades de la encuesta, hable con la Secretaria de la institución y le pedí que diera audiencia con la Sra. Rectora la cual me atendió lo más rápido posible, en seguida paso una nota a la secretaría para responder al oficio de la UTPL. Luego entregaron ya autorización y el permiso para realizar esta investigación, me dijeron que volviera después de dos días regreso a los días y habla con la Sra. Vice- Rectora, me entreviste y me autorizo la encuesta a los docentes de bachillerato, hice a un grupo pequeño luego la universidad me notifico que la muestra eran a 68 docentes, volví a encuestar y fue en dos grupos, los aplique en la sala de profesores, pero de ante mano preparare el material a utilizarse.

Asistencia de dos grupos por el número de profesores y se les informo cual era el motivo de las encuestas y el tema a tratar el mismo que fue aceptado con prontitud y se dio a proceder el desarrollo, toda la información ha sido de gran ayuda para redactar el informe final.

La entrevista y dialogo con los docentes me ayuda a fortalecer mis conocimientos y la amistad con docentes fiscales.

Las encuestas ya en mis manos comencé a la tabular y a realizar tablas a mi manera, aplicando la fórmula para los porcentajes y su respectivo análisis. Esta investigación me sirvió de mucho aprendí a valorar más la vocación de maestro y sobre a saber escuchar inquietudes, a dar opiniones esto de ayudo a formular la propuesta del curso de capacitación, sacar las conclusiones respectivas.

**CAPITULO III:
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

3.1 Necesidades formativas

Resultados de las encuestas para la Diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” de Instituto Tecnológico Superior Guayaquil” de la ciudad de Guayaquil, durante el año académico, 2012- 2013, son los siguientes.

Tabla # 10: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Opción	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	57	83.82
Doctor en Educación	1	1.47
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otro Ámbito	3	4.41
No contesta	7	10.29
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

La calidad ética entendida como búsqueda de la excelencia no es idealismo ni parte de la justicia, es más bien realismo, la seguridad laboral apoya en buena medida en la confianza en que se va recibir aquello a lo que se tiene derecho su salario.

Para ejercer la docencia en bachillerato se requiere el título de tercer nivel, el 83,82% de los docentes de la institución en estudio responden muy acertadamente ya que el campo educativo es lo primordial.

Es ser maestro por vocación requiere de mucho sacrificio, va acompañada siempre de una cualidad del LIDERAZGO como dice (Arosemena, 2007) que es construir alianza sólidas, se un maestros de paradojas, nunca actúes con venganza, lideras las decisiones más difíciles, establece metas y se orientado hacia los resultados , alienta la innovación, es buscar los beneficios que luego se puedan a dar a sus seguidos o destinatarios, estar atento a los cambios para poder sacar un grupo hacia adelante, ser analítico, manejar el grupo y tratar a los demás como quieren ellos los traten.

Tabla # 11: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Opción	f	%
Ingeniero	6	8.82
Arquitecto	8	11.76
Contador	14	20.58
Abogado	2	2.94
Economista	1	1.47
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	13	19.11
No contesta	26	38.23
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Como ya se analizó en la tabla anterior, hay un porcentaje significativo de docentes que tienen título no referente a educación entre ellos el 20.58% que como es colegio técnico han ido a laborar un ingeniero agrónomo, un arquitecto y un abogado.

El trabajo de los profesionales de la educación, a su vez, se desarrolla en un nuevo escenario y desde una mentalidad, disposición y capacidades que cada vez resulta más inadecuadas para hacer frente a los nuevos desafíos.

Por su parte, las nuevas formas de plantear las políticas educativas de las distintas instituciones sobre todo las que obedecen aquellos cambios que se han empeñado en devolver mayores cotas de responsabilidad y autonomía a los centros son, en teoría con mayor influencia sobre un buen número de decisiones organizativas y pedagógicas.

Tabla # 12: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Opción	f	%
Ámbito Educativo	22	32.35
Otros ámbitos	1	1.47
No contesta	45	66.17
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

La formación de postgrado que corresponde a cuarto nivel de formación profesional, los docentes de este colegio no lo poseen. Por lo que es importante que nuestra universidad siga ofreciendo esta oportunidad de superación y fuente de preparación. Los docentes de esta institución tienen anhelos de prepararse, de estar a la par con la tecnología y los avances de esta generación.

Tabla # 13: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.

Opción	f	%
SI	9	13.23
NO	59	86.76
No contesta	0	0
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Al 60% de los docentes les resulta atractivo, tener la oportunidad de seguir una maestría para obtener la titulación de cuarto nivel. Además el ascenso de categoría en el escalafón se da por los méritos y la evaluación docente. El porcentaje restante, asegura que no posee el título de tercer nivel y por otra parte ansían jubilarse.

Tabla # 14: En que le gustaría capacitarse

Opción	f	%
Maestría	28	41.17
PhD	5	7.35
No contesta	35	51.47
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Valencia (2009) dice que en la era del conocimiento, ¿en qué consiste la calidad educativa? Acorde a las exigencias de este tipo de sociedad una educación de calidad debe formar individuos con una gran capacidad de análisis y síntesis, aptos para indagar la cultura simbólica y sintetizar el flujo torrencial de información. El maestro debe centrar su enseñanza en lo esencial ofreciendo al estudiante los instrumentos analítico-sintéticos para la adquisición de conocimientos.

Tabla # 15: Como le gustaría recibir la capacitación

Opción	f	%
Presencial	44	64.70
Semipresencial	15	22.05
A distancia	0	0
Virtual-Internet	9	13.12
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil

Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Los docentes están de acuerdo en asistir a los curso de capacitación que el gobierno o las autoridades dicten, siguiendo la modalidad presencial con mayor preferencia, y el restante en modalidad semipresencial estas respuestas tiene relación con la tabla anterior. La formación es el eje principal en la sociedad ella ayuda a innovase de manera gradual y satisfactoria las necesidades de los docentes.

Tabla # 16: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.

OPCION	f	%
De lunes a viernes	29	43
Fines de semana	28	41
No contesta	11	16
Total	68	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil

Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Los docentes del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil, se inclinan hacia la modalidad diaria en forma presencial, notándose también preferencia hacia los fines de semana observando un grande interés.

Tabla # 17: En que temáticas le gustaría capacitarse

Opción	f	%
Pedagogía	28	41.17
Teorías del aprendizaje	5	7.35
Valores y Educación	1	1.47
Gerencia/Gestión educativa	4	5.88
Psicología	3	4.41
Métodos y recursos didácticos	3	4.41
Diseño y recursos didácticos	5	7.35
Evaluación del aprendizaje	0	0
Políticas educativas para la administración	2	2.94
Temas relacionados con las materias a su cargo	14	20.58
Formación en temas de mi especialidad	0	0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	2.94
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	1.47
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

En cuanto a la tabla N° 17 y dando respuesta a la pregunta 5 que dice: ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse? Los docentes del bachillerato del Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” responde a la Primera opción que es “Pedagogía” con el 41.17 % y segundo opción con el 20.58 % Temas relacionados con las materias a su cargo.

Los docentes expresan estar de acuerdo con las exigencias del currículo, como también a los estándares de calidad educativas que piden innovarse, capacitarse para responder mejor a las exceptivas y políticas que el gobierno plantea.

La formación del docente es continua en contenidos científicos y psicopedagógicos. Se adquieren conocimientos y vivencias que actualicen y desarrollen en un ámbito personal y profesional el cual va en beneficio de los educandos.

Tabla # 18: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

Opción	f	%
Falta de tiempo	14	20.58
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	7.35
Falta de información	8	11.76
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	5.88
Falta de temas acordes con su preferencia	2	2.94
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	9	13.23
Falta de cualificación profesional	1	1.47
Necesidades de capacitación continua y permanente	14	20.58
Actualización de leyes y reglamentos	9	13.23
Requerimientos personales	1	1.47

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes del bachillerato del ITS. "Guayaquil" expresan que los obstáculos que se presentan para su capacitación, se encuentra la falta de tiempo con el 69.11% y la segunda con el 14.70% que corresponde a los altos costos, algunos no asisten pero en su mayoría si lo hacen.

Dentro de los inconvenientes que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la institución, la formación del docente con la realidad profesional como contenidos científicos y psicopedagógicos.

Tabla # 19: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.

Opción	Señala una o más alternativas	
	f	%
1. La relación del curso con mi actividad docente.	50	73.52
2. El prestigio del ponente	0	0
3. Obligatoriedad de asistencia	0	0
4. Favorecen mi ascenso profesional	9	13.23
5. La facilidad del horario	3	4.41
6. Lugar donde realizo el evento	0	0
7. Me gusta capacitarme	3	4.41
8. Otros, especifique cuales	0	0
9. No contestan	3	4.41
TOTAL	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil

Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” con mayor frecuencia toman un curso de capacitación que se relacione con su actividad educativa, el restante afirma que los cursos de capacitación les sirven para el ascenso profesional.

Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente haciéndola cada vez más compleja. La formación permanente, entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado, se reconoce entonces como un derecho y una obligación de todos los docentes.

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

Tabla # 20: Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los Cursos/capacitaciones.

Opción	Señale las alternativas de su preferencia	
	f	%
1. Aparición de nuevas tecnologías	44	64.70
2. Falta de cualificación profesional	6	8.82
3. Necesidades de capacitación continua y permanente	13	19.11
4. Actualización de leyes y reglamento	0	0
5. Requerimiento personales	2	2.94
6. Otros, especifique cuales	0	0
7. No contestan	3	4.41
TOTAL	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” afirman que la aparición de las nuevas tecnologías, convocan a capacitarse, el segundo lugar, son las necesidades de capacitación continua y permanente, y finalmente la falta de cualificación profesional con el 8,82%.

Las nuevas tecnologías en el campo educativo van acompañadas desde hace algún tiempo atrás, facilitan la enseñanza y el aprendizaje, se convierte en elemento básico de desarrollo e impulso de la sociedad en el conocimiento y del aprendizaje, la importancia de acceder a ellas.

Las autoridades de los centros educativos y los docentes toman conciencia de la importancia las nuevas Tics en el campo educativo. Las clases son más llamativas y participativas por tanto existen actuación competitiva entre los estudiantes.

El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, de multidisciplinariedad, es concomitante que tiene que ir actualizándose sino profesor que no adelanta descorre, porque los cambios y avances en la ciencia y todos los campos del saber humano son presurosos.

Tabla # 21: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Opción	f	%
Aspectos teóricos	3	4.41
Aspectos técnicos/prácticos	21	30.88
Ambos	26	38.23
No contestan	18	26.47
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Los docentes consideran que el mejoramiento en el desarrollo de estas habilidades, han dado como resultado que los docentes enmarquen el RCI en el proyecto educativo institucional, así también deberán fortalecer la coordinación con los compañeros de área. La innovación de tecnología, información y bibliografía actualizada, en la ejecución de su clase ha dado buenos resultados en el aprendizaje. Se han logrado grandes objetivos que eso nos anime a seguir fortaleciendo los aciertos y a rectificar las debilidades.

La política 3 del Plan Decenal de Educación, expone que el un 75% de los alumnos que van al colegio culminen su bachillerato, ya que hay una considerable deserción, por varios factores entre ellos la baja calidad de la educación según los resultados de las pruebas Aprendo.

La calidad de la educación depende, en gran medida, de la formación docente y de cómo dirige y orienta el proceso de enseñanza - aprendizaje. Se destaca la constante aplicación de métodos tradicionales y una didáctica que no está acorde con los avances de la tecnología y de las necesidades que en materia de formación se requieren en la actualidad.

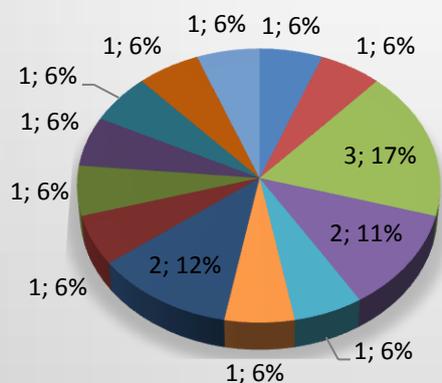
El profesor, juega un papel importante en el acrecentamiento cualitativo y cuantitativo de la educación, en la medida que ayude a romper los paradigmas que han adormecido, enraizado y estancado los procesos didácticos del desarrollo educativo,

3.2.1 Análisis de formación

Tabla # 22: La persona en el contexto formativo

Actividades de capacitación	1	2	3	4	5	6		
							f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	1	11	28	15	13	0	68	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar..)	1	3	19	20	16	1	68	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes....)	3	26	22	16	1	0	68	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	2	5	33	19	9	0	68	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).	1	3	24	27	11	0	68	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercicio por el /los directivos/s de la institución educativa.	1	3	28	23	13	0	68	100
7. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	2	5	25	21	15	0	68	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	1	5	35	16	11	1	68	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	10	29	17	10	0	68	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	1	3	29	25	10	0	68	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	1	7	25	23	12	0	68	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	10	22	21	14	0	68	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	1	5	31	19	11	1	68	100
14. Platea. Ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).		8	29	20	9	2	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.



- 1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato
- 2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar..)
- 3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes....)
- 4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.
- 5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).
- 6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos/s de la institución educativa
- 7. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

Los resultados demuestran que los docentes del instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” institución investigada, se obtuvieron los siguientes resultados con el 17% que los docentes conocen el proceso de la carrera docente y la LOEI, el 12% conocen las herramientas/ elementos utilizados por los directivos de la Institución educativa, para la planificación de actividades, como tercero con el 11% que analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.

El pensamiento crítico, ayuda a fortalecer la ética profesional, a trabajar en sana convivencia, motiva a una mejor participación y rendimiento personal.

Los docentes son los actores esenciales para la promoción de una educación de calidad, aceptar sus obligaciones profesionales y ser responsables con sus estudiantes.

El maestro y el estudiante son miembros de un grupo sociocultural, cuyo papel será desempeñarse como tales, esta formación desarrolla al individuo en hábitos,

actitudes, intereses, valores e ideales que facilitan un mejor aprendizaje (Valladares, 1996).

La persona en el contexto formativo

Tabla # 23: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.

OPCION	Si		No	
	F	%	F	%
5.1 Ha participado cursos en dos últimos Años	38	55.88	30	44.11
5.2 las autoridades de su institución han ofrecido o elaborado proyecto seminarios de capacitación.	14	20.58	54	79.41

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Analizando la tabla N° 23 los docentes del Instituto tecnológico Superior “Guayaquil” según los ítems los docentes han participado en cursos en los últimos dos años un 55,88% y un 44,11% responden que no asisten, por falta de tiempo o costos muy elevados. Las autoridades de su institución han ofrecido o elaborado proyectos seminarios de capacitación, el 79,41%. De los docentes responde “NO”.

La educación es un eje conductor que busca mejorar las políticas, interculturales, culturales, administrativas de una institución.

Existen nuevos lineamientos para la formación, “será una brisa de aire fresco para mejorar la educación o una tormenta borrascosa para ocultar lo que se puede mejorar? Para esto propone cursos a los profesionales que sean innovadores, críticos y cambia a un ambiente sano a sus dirigidos.

La persona en el contexto formativo, es un tema que ha despertado el interés y la reflexión de las formas de enseñanza de los docentes que a veces más es verbalista y una transmisión de información que no es conocimiento si no es asimilada. La enseñanza expresa Rafael Feito (2013). “debería estar adaptada a las necesidades y ritmos de aprendizaje, con un currículo flexible para poder profundizar en los contenidos en que el alumno muestre mayor interés.

Tabla # 24: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminario

OPCION		
	f	%
1. Siempre	34	50
2. Casi siempre	6	8.82
3. A veces	15	22.05
4. Rara vez	5	7.35
5. Nunca	8	11.76
TOTAL	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes del Instituto aclaran que siempre los directivos promueven la formación permanente que equivale a un 50%, y el otro 50% casi siempre, a veces, rara vez. Pero lo importante es que se preparen, continuamente.

Es importante la capacitación y la actualización en las instituciones educativas porque ayuda a cambiar de actitud y conducta al maestro, a incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea más fructífera para la nueva era del conocimiento.

Tabla # 25: Los cursos se realizan en función de:

Opción	f	%
Áreas de conocimiento	7	10.29
Necesidades de actualización curricular	15	22.05
Leyes y reglamentos	7	10.29
Asignaturas que usted imparte	3	1.41
Reforma curricular	8	11.76
Planificación y programación curricular	6	8.82
Otras	2	2.94
No contestan	20	29.41
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los cursos que se realizan señalan los docentes y siendo también docente lo ratifico, se dan a nivel del Ministerio de Educación sobre la actualización y fortalecimiento curricular que implica conocer el manejo de la planificación en base a los libros dados en los que con los principios de la Pedagogía Conceptual, se toma en cuenta el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño. Por eso la respuesta del 45% y 15% a estos aspectos.

Una buena educación reflejará sus logros en el seno de la sociedad donde se encuentra, por cuanto, el principal beneficiario de su gestión es precisamente la sociedad que la sustenta. Y qué exige la sociedad? Un buen desempeño docente en la labor educativa en todos los niveles.

La calidad de la educación es la que hace humana y placentera la vida de las instituciones educativas, pues nos recuerda que la escuela no sólo educa para la vida, sino que, es la vida de los estudiantes y profesores. La relación que se establece entre maestro y estudiante y define la calidad de la educación en términos de la calidad humana de dicha relación social.

Tabla # 26: Los directivos de su institución fomentan la participación del Profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Respecto a su Institución		
	F	%
1. Siempre	34	50
2. Casi siempre	6	8.82
3. A veces	15	22.05
4. Rara vez	5	7.35
5. Nunca	8	11.76
TOTAL	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los docentes del Instituto aclaran que siempre los directivos promueven la formación permanente que equivale a un 50%, y el otro 50% casi siempre, a veces, rara vez. Pero lo importante es que se preparen, continuamente.

Tabla N°27: La organización y la formación

Actividades de capacitación	1	2	3	4	5	6		
							f	%
1. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo.)		2	32	19	14	1	68	100
2. Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes		7	28	20	13		68	100
3. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes		3	30	21	14		68	100
4. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.		6	31	20	11		68	100
5. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	4	33	20	10		68	100
6. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	1	6	22	24	15		68	100
7. Cuando presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	4	23	24	16		68	100
8. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje e mis estudiantes.	1	3	26	19	19		68	100
9. Mi planificación siempre toma en cuenta la experiencia y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	3	22	23	18	1	68	100
10. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	4	18	11	22	1	68	100
11. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	6	25	16	20		68	100
12. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo. ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo)	1	3	29	21	13	1	68	100
13. Cuando estudiantes con necesidad educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	3	31	25	8		68	100
14. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades, planes de elección, tareas, experiencias, plan de aula).	2	4	25	23	14		68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Los resultados demuestran que los docentes del instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” institución investigada, analizando la tabla 28 tenemos los siguientes resultados con el 17% que los docentes conocen el proceso de la carrera docente y la LOEI, EL 12% que conocen las herramientas, elementos utilizados por los directivos para la planificación de actividades, como tercero tenemos el 11% están al tanto con las nuevas reformas del bachillerato.

En el nivel de Bachillerato

Primero, segundo y tercer curso de Bachillerato, Para la promoción al siguiente año o curso, se requiere una calificación promedio de siete sobre diez (7/10), en cada una de las asignaturas del currículo nacional, igualmente en las asignaturas adicionales que cada establecimiento defina en su PEI; pero, sólo para la promoción dentro del establecimiento; sin embargo, no lo serán si el estudiante continúa sus estudios en otra institución educativa. (Oficio Circular 000067VGE-2012, de fecha 05 de septiembre de 2012).

La tarea formativa

Tabla N° 28: Las materias que imparte tiene relación con su formación

Materias que imparte	f	%
1. Si	67	98.52
2. No	1	1.47
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez.

Los docentes del Instituto en estudio con el nuevo Bachillerato ecuatoriano (NBE), cuyo currículo para el 1° año está compuesto de un Tronco Común de materias obligatorias en las que se incluyen como nuevas; Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Educación Artística e Informática Aplicada a la Educación.

Tabla # 29: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	f	%
1º 17	25	36.76
2º 18	27	39.70
3º 19	9	13.23
No contestan	7	10.29
Total	68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil

Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez

Los cambios nacen con el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano (NBE), cuyo currículo para 1er. año está compuesto de un tronco común de materias obligatorias en las que se incluyen como nuevas Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Educación Artística e Informática Aplicada a la Educación. En total, 35 horas de clases a la semana. Los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” analizando las Tablas N° 29 y 30, imparten estas materias un 98.52 % y en primero BGU con el 36.76% a segundo BGU el 39.70% y con un 1e.23 a tercero BGU y no contestan el 11,76% ni imparten materias porque docentes con funciones administrativas.

Tabla # 30: Tarea educativa

Actividades de capacitación	1	2	3	4	5	6	f	%
1. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1	4	29	24	10	1	68	100
2. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	2	13	21	19	1	68	100
3. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	3	23	18	23	0	68	100
4. Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	2	9	27	16	14	0	68	100
5. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1	8	23	22	14	0	68	100
6. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas. Cuestionario...)	1	8	27	21	11	0	68	100
7. Analiza la estructura organizativa institucional, (Departamento áreas, Gestión administrativa)	3	3	30	20	10	2	68	100
8. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	6	31	16	13	1	68	100
9. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	1	5	24	24	14	0	68	100
10. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la	2	4	33	17	11	1	68	100

práctica docente(evaluación de la asignatura y del profesor)								
11. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	3	33	19	11	1	68	100
12. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	1	8	24	16	18	1	68	100
13. Utiliza recursos del medio para los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	1	6	22	24	15		68	100
14. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	1	6	28	14	20		68	100
15. Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	1	5	30	18	13	1	68	100
16. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	1	2	28	17	20		68	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITS. Guayaquil
Autora: Lic. Liza Clarimondy Ibarra Pérez



Los maestros afirman ser seguros en sus decisiones, dictando clases con iniciativa y autonomía, tratando siempre que su apariencia personal sea la mejor, a mas que disfruta de la labor que realizan, lo que hace evidente su vocación de educadores, recibiendo a consecuencia de su trabajo la gratificación de los estudiantes, manifestada por sus expresiones, lo que le motiva a cada día ser mejores, y viendo la buena organización y desempeño de los mismos.

El literal 7 se nota un porcentaje alto con el 14% donde se analiza la estructura organizativa institucional, con segundo literal el 4 y el 10, que los docentes saben usar adecuadamente los recursos didácticos según sus asignaturas con el 10% que es muy favorable para el colegio en estudio.

CAPITULO IV
CURSO DE FORMACIÓN

4.- CURSO DE FORMACION / CAPACIATCION DOCENTE.

4.1 TEMA DEL CURSO:

“Nuevas tecnologías las Tics, dentro del campo educativo.

TALLERES

Taller 1: TALLER APLICACIÓN DE LAS TICS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Taller 2: MANEJO DEL ENTORNO DE LOS SISTEMAS OPERATIVOS LIBRE Y PROPIETARIO

Taller 3: LAS TIC COMO HERRAMIENTA DE APOYO EDUCATIVO

Taller 4: USO EDUCATIVO DE INTERNET

Taller 5: LAS TIC EN LOS ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

Taller 6: TALLER GESTIÓN DE ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

4.2 Modalidad de estudios: Semipresencial

4.3 Objetivos:

- ✓ Conseguir que los docentes sean capaces de hacer un uso razonado de las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen.
- ✓ Considerar las TIC y sobre todo Internet como una extensa fuente de información, con base de datos, como una gran biblioteca.
- ✓ Permitir conocer y manejar los ambientes Windows y Linux en forma general por parte de los docentes; determinar sus ventajas y desventajas en el uso.
- ✓ Considerar las TIC y sobre todo Internet como una extensa fuente de información, como una base de datos, como una gran biblioteca. Ante tal cúmulo de información es importante saber dónde está la información, cómo buscarla, cómo utilizarla y hacer de ella un conocimiento útil y contextualizado.

- ✓ Saber aprovechar los recursos y capacitar a los profesores para que sepan recibir y asimilar esa información y convertirla en conocimientos.
- ✓ Instigar a los docentes a pensar críticamente y a desarrollar conceptos por sí mismos puede verse favorecido por la utilización de las nuevas tecnologías.
- ✓ Dar una visión general de qué es, para qué sirve y cómo se utiliza Internet
- ✓ Introducir a los participantes en el diseño y estructuración de Entornos Virtuales de Aprendizaje.
- ✓ Promover el uso de las nuevas herramientas tecnológicas como espacio de aprendizajes dinámicos con la finalidad de implantar una nueva cultura digital basada en el uso de la TIC como apoyo a los procesos de enseñanza - aprendizaje.

4.4. Dirigido a: Los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios: Tercer nivel

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

- ✓ Que los profesores tengan una buena disponibilidad, sean participando del mismo.
- ✓ Que las actividades sean muy fructíferas colaborativas soportadas por los temas impartidos.
- ✓ Que tengan conocimientos básicos de computación.
- ✓ Que manejen los contenidos de: Entornos Virtuales

4.5. Breve descripción del curso

Aparte de la complejidad pedagógica inherente a este tipo de aprendizaje, y de la mayor o menor capacitación técnica del docente para usar estas TICs (p.ej. campus virtual y otras herramientas web 2.0...), muchos docentes no tienen claro cómo aplicar dichas metodologías colaborativas usando las TICs, También suele resultar preocupante para el docente la cantidad de tiempo y esfuerzo requeridos para administrar estas TICs. Por ello, el uso más común de TICs para colaborar es el

ocasional foro en Moodle, o la realización de informes en grupo usando tecnologías digitales en mayor o menor medida.

Este taller pretende introducir a los participantes, que ya tengan ciertas nociones de uso de TICs, Sistemas (Software educativo – Wikipedia) colaborativas más complejas, usando para ello a su vez otras herramientas TIC que faciliten la gestión y la reutilización de los diseños. Para ello, en el taller se explicarán algunas estrategias para estructurar el aprendizaje colaborativo, y se realizará de manera práctica el diseño y puesta en marcha (simulada) de un escenario colaborativo ficticio, así como de otro propuesto por cada participante.

La Capacitación para el personal docente del Colegio Guayaquil en el uso de la TIC estará compuesta por seis módulos cuyos contenidos se describen a continuación:

Taller 1: TALLER APLICACIÓN DE LAS TICS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

¿A quién va dirigido?	Docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
Objetivo de Taller	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir que los docentes sean capaces de hacer un uso razonado de las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen. • Considerar las TIC y sobre todo Internet como una extensa fuente de información, como una base de datos, como una gran biblioteca
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Constructivista • Colaborativa • Conceptual
Programa / Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización en TIC: Conocimientos Teóricos, prácticos y actitudinales relacionados con la alfabetización digital. • El aprendizaje del uso de los ordenadores y sus múltiples periféricos. • El aprendizaje de programas de uso general • La adquisición de hábitos de trabajo con estos • medios

	<ul style="list-style-type: none"> • El mantenimiento de los equipos • Aplicación en el marco de cada asignatura. • Aplicación específica de las TIC a cada materia. • Aprovechamiento didáctico de los recursos educativos • La integración de las TIC en los procesos de gestión del centro. • Manejo Básico de Aula Virtual utilizando nuevas herramientas
Duración	Cuatro Semanas Académicas

Taller 2: MANEJO DEL ENTORNO DE LOS SISTEMAS OPERATIVOS LIBRE Y PROPIETARIO

¿A quién va dirigido?	Docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
Objetivo de Taller	Permitir conocer y manejar los ambientes Windows y Linux en forma general por parte de los docentes; determinar sus ventajas y desventajas en el uso
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Constructivista • Colaborativa • Conceptual
Programa / Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Operativo Linux: • ¿Qué es Linux? (Versión ampliada); • Equivalencias de programas entre Windows y Linux, • Con qué distribución empezar; • Estructura de directorios en Linux (fundamental); Comandos Básicos de Linux; • Escritorio; • Herramientas del Sistema • Novedades en Windows XP Conceptos básico • El Escritorio • El Explorador de Windows • La Búsqueda

	<ul style="list-style-type: none"> • La Papelera • Configurar la pantalla • Configurar el ratón • Agregar o quitar programas • Agregar nuevo hardware • Configurar la impresora • Herramientas del sistema • Administrador de tareas • Reproductor de Windows Media • La ayuda de Windows • Sistema Operativo Windows Pros y contras entre Linux VS Windows.
Duración	Cuatro Semanas Académicas

Taller 3: LAS TIC COMO HERRAMIENTA DE APOYO EDUCATIVO

¿A quién va dirigido?	Docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
Objetivo de Taller	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar las TIC y sobre todo Internet como una extensa fuente de información, como una base de datos, como una gran biblioteca. Ante tal cúmulo de información es importante saber dónde está la información, cómo buscarla, cómo utilizarla y hacer de ella un conocimiento útil y contextualizado. • Saber aprovechar los recursos y capacitar a nuestros alumnos para que sepan recibir y asimilar esa información y convertirla en conocimientos. • Instigar a los docentes a pensar críticamente y a desarrollar conceptos por sí mismos puede verse favorecido por la utilización de las nuevas tecnologías
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Constructivista • Colaborativa • Conceptual

Programa / Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Software de ofimática (office, Openoffice) • Software de elaboración de presentaciones (Power Point, • Impres) • Software de edición de imágenes • Software de edición de video
Duración	Cuatro Semanas Académicas

Taller 4: USO EDUCATIVO DE INTERNET

¿A quién va dirigido?	Docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
Objetivo de Taller	Dar una visión general de qué es, para qué sirve y cómo se utiliza Internet
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Constructivista • Colaborativa • Conceptual
Programa / Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción. • Conectarse a Internet. • Los navegadores. • Los buscadores. • El correo. • Comunicarse on-line. • Foros y Grupos de discusión. • Comprar en Internet. • Aprender en Internet. • Seguridad en Internet. • Los Blogs. • La Web 2.
Duración	Cuatro Semanas Académicas

--	--

Taller 5: LAS TIC EN LOS ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

¿A quién va dirigido?	Docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
Objetivo de Taller	Introducir a los participantes en el diseño y estructuración de Entornos Virtuales de Aprendizaje.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Constructivista • Colaborativa • Conceptual
Programa / Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Que son los entornos virtuales de aprendizaje • Entornos Virtuales de aprendizaje vs Presencial • Plataforma tecnológica de los entornos virtuales de aprendizaje • Sistemas (Software educativo – Wikipedia)
Duración	Cuatro Semanas Académicas

Taller 6: TALLER GESTIÓN DE ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

¿A quién va dirigido?	Docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Guayaquil.
Objetivo de Taller	Promover el uso de las nuevas herramientas tecnológicas como espacio de aprendizajes dinámicos con la finalidad de implantar una nueva cultura digital basada en el uso de la TIC como apoyo a los procesos de enseñanza - aprendizaje.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Constructivista • Colaborativa

	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptual
Programa / Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Que es Blog • Configuración y administración de un aula virtual • herramientas de Blog • Evaluaciones
Duración	Cuatro Semanas Académicas

5. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

CURRICULUM VITAE

- Nacionalidad: Ecuatoriana
- Estado Civil: Soltera
- Fecha de Nacimiento: 11 de Mayo de 1979
- N° de cedula: 091346566-2

Formación Académica

- Primaria: Escuela Particular “Club de Leones”
- Secundaria: Colegio Particular “Instituto Coello”
- Título Obtenido: Bachiller en Comercio y Administración
- Especialización: Secretariado Español
- Superior: “Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación”.

Títulos Obtenidos

- Tecnóloga Pedagógica en Informática
- Profesora de Segunda Enseñanza Especialización: Informática
- Licenciada en Ciencias de la Educación
- Especialización: Informática.

Experiencia Laboral

- Unidad Educativa “Claire Bucaram de Aivas” Marzo -15 -2006 - Mayo 15-2013
- Profesora de Computación de 2do año básica elemental hasta 6to año básica media Instructora de Proyecto de Computación 7mo año básica media
- Unidad Educativa Católica “Julio María Matovelle” Mayo -16- 2013 hasta la actualidad.
- Profesora de Computación 2do año básica elemental hasta 7mo año básica media.

Seminario y Otros Cursos

- Planificación Curricular y Evaluación de los Aprendizajes.
- Control y gestión de la disciplina en el Aula.
- Estándares del Aprendizaje.
- Evaluación con criterio de desempeño.
- Creación de bloc por internet.
- Involucramiento de docentes en el programa escuelas primarias de Bachillerato Internacional. P.E.P. estudiantes de 3 a 12 años en la Unidad Educativa COPOL
- Planificación de aula.
- Actualización y fortalecimiento curricular de educación General Básica.
- Evaluación con destrezas de desempeño.
- El aprendizaje por competencia.
- Como elaborar informe anuales de la gestión educativa en los planteles. Diario (El Universo).
- Aprendizaje a través de Movimiento. La base fisiológica del aprendizaje.
- Aprendizaje a través de Movimiento. Administración en el Aula.

Referencias Personales

- Lic. Francisca Murillo Suárez Teléfono: 2156314
- Prof. Martha Cabrera Celular: 0985666386
- Lic. Emma Quiroz Uriña Celular: 0994163175

5.1 Metodología:

- El curso seguirá una aproximación eminentemente práctica, en la que los participantes (tanto individualmente como en grupos) seguirán el ciclo completo de diseño y puesta en marcha de un escenario colaborativo, usando las herramientas TIC específicas propuestas (p.ej. WebCollage, T2). También se plantearán y discutirán eventuales problemas que puedan surgir en el transcurso de la actividad colaborativa, así como posibles soluciones que utilicen estas tecnologías.
- El taller consta de dos partes: una primera parte donde los participantes trabajarán de manera colaborativa en el diseño e implementación de una experiencia colaborativa avanzada, aunque de duración y alcance limitados (vs. el diseño de una asignatura completa) sobre un escenario ficticio pero realista; una segunda parte donde cada participante aplicará los conocimientos adquiridos a una de las asignaturas que imparte actualmente, re-diseñando, implementando y simulando la puesta en marcha de una experiencia colaborativa de alcance similar a la de la primera parte.

- En ambas partes se utilizarán herramientas TIC específicas para el diseño y puesta en marcha de actividades colaborativas. También se plantearán diversas alternativas en cuanto a las TICs que se pueden usar para poner en marcha las actividades colaborativas con los alumnos (p.ej. Moodle y wikis).
- Durante el taller, si así lo permiten los participantes, está previsto que se recoja información para uso en investigación (en forma de vídeo, audio, cuestionarios y notas de observación), para evaluar la efectividad del propio taller y de las herramientas presentadas.

5.2 Evaluación

Evaluación de entrada, de los procesos y final. Aplicando un cuestionario como diagnóstico de lo que conocen del tema; de los trabajos que van realizando en el desarrollo del curso y su participación; prueba final en línea aplicando la tecnología.

5.3 Duración del curso: 6 meses, sesiones, viernes y sábados Total 140 horas.

5.4 Cronograma de actividades a desarrollarse

TALLERES			
	MESES	DIAS	HORA
Taller 1: Aplicación de las tics en el ámbito educativo	MAYO	VIERNES Y SABADO	15h00 a 18h00 09h00 a 12h00
Taller 2: manejo del entorno de los sistemas operativos libre y propietario.	Junio	VIERNES Y SABADO	15h00 a 18h00 08h00 a 13h00
taller 3: las tic como herramienta de apoyo educativo	Julio	VIERNES Y SABADO	15h00 a 18h00 08h00 a 13h00
taller 4: uso educativo de			

internet	Agosto	VIERNES Y SABADO	15h00 a 18h00 08h00 a 13h00
taller 5: las tic en los entornos virtuales de aprendizaje	Septiembre	VIERNES Y SABADO	15h00 a 18h00 08h00 a 13h00
taller 6: taller gestión de entornos virtuales de aprendizaje	Octubre	VIERNES Y SABADO	15h00 a 18h00 08h00 a 13h00

5.5 Costos del curso.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNIT.	PRECIO TOTAL
Especialista	60 horas	20	120
Marcadores	20	1	20
Alquiler del proyector	30 horas	10	150
Hojas	200	0,05	10
Lapiceros	60	0,30	18
Imprevistos			100
Total			\$418

5.6 Certificación

Para obtener el certificado (140 h.) será necesario asistir a todas las sesiones presenciales y realizar todas las actividades obligatorias que se propongan en el curso.

5.7 Bibliografía

Educación y Tecnología: Un binomio Excepcional, Dr. C Raúl Rubén Fernández Aedo, Lic. Martín Enrique Delevaut Romero, Grupo editor K.

Microsoft Word, Master Lenin Moran Peña

Aventura Digital, Ediciones Holguin.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Existe entre los docentes el interés y la predisposición por incluirse dentro de los parámetros establecidos, si bien existen falencias en cuanto a las habilidades pedagógicas y didácticas, se nota una predisposición para mejorar.
2. La capacitación permanente de los docentes en distintas áreas se torna fundamental para poder llegar a adoptar las herramientas necesarias para cumplir con los mencionados, en fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de la formación del docente en bachillerato.
3. Con todos estos cambios que se pretenden instaurar es vital la buena predisposición de los directivos para cumplir y fomentar el cumplimiento de normas y reglamentos por parte de los actores docentes estudiantes y padres de familia.
4. En la investigación se puede considerar que en la institución, el rasgo atribuible responde a los criterios de formación, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en equivalencia máxima es decir excelente.
5. Que docentes del bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Guayaquil" según la temática los objetivos se han cumplido con un 100% expuestos en los temas investigados se ha tratado de enfatizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, dando una respuesta favorable y acogedora, cabe recalcar que su opción mayor es la capacitación en la "aparición de la nueva tecnologías" y la formación continua y permanente con un porcentaje de 83.81% . Notando que el colegio investigado tiene docentes capacitados y dispuestos a trabajar por su institución.
6. En esta investigación se tenía como tema central el "diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato" que se aplicó en las instituciones del país, motivándoles a una formación académica continua que atañe a la realidad profesional. Y lo cual se aplicó en el Instituto Tecnológico Superior "Guayaquil".

Recomendaciones

1. Al concluir la investigación sobre el “diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato” en el Instituto Tecnológico Superior “Guayaquil” considero importante recomendar.
2. Que a pesar de que la institución investigada luego de aplicar los diferentes instrumentos de evaluación alcanza un muy buen puntaje es necesario tomar en cuenta aquellos puntos en donde se encuentren debilidades para tomar los correctivos y mejorar la calidad educativa.
3. Que el personal docente y directivo siga fortaleciendo los canales de una excelente comunicación, dado vida al código de convivencia.
4. Se debe propiciar por parte de los directivos a los profesores el uso de la tecnología de la información y fomentar la investigación, en caso de ser necesario se pueden organizar talleres y cursos de capacitación docente en las diferentes áreas.
5. Los directivos deben implementar un mayor seguimiento del desempeño docente a través de observaciones de clase, a fin de poder conocer de cerca la realidad pedagógica de la institución, debe hacerlo por lo menos una vez por quimestre en cada área.
6. Que esta evaluación integral se la realice cada año como una política Institucional y no como una obligación Ministerial. De esta manera se fomenta en los actores de la comunidad educativa la cultura de evaluación como un mecanismo de diagnóstico que ayudará a reconocer las fortalezas y debilidades institucionales para llegar a la tan anhelada educación de calidad.
7. Las principales deficiencias de la Institución deben ser expuestas y dadas a conocer por los directivos a todas las partes involucradas para que de esta manera cada quien asuma su responsabilidad en el proceso y se puedan desarrollar las mejores estrategias para superar las debilidades.
8. Que se refuerce las actividades para un trabajo corporativo, donde se dé cabida a la reflexión compartida y se acoja los aportes de todos los miembros de la Comunidad Educativa, porque un trabajo en equipo, siempre será de mayor beneficio para seguir creciendo en un proceso educativo de calidad y calidez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Revistas

- Dominio de los procesos de pensamientos docentes. (1990). En C. y. Peterson.
- Gairín. (1995). Evaluación de las necesidades. En M. y. Villar.
- González, R. M. (2007). Necesidades de Formación Docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 6.
- Hammond, M. J. (s.f.). MAnual para la evaluación del profesorado. 165.
- Ibañez, J. S. (2004). innovacion docente. *Nuevas tecnologias*.
- Joyce. (1990). En Villar.
- Manuela, R. R. (2004). necesiddes de Formación . *medios y educacion* , 43.58.
- Pipe, M. y. (1994). Necesidades Formativas del Docente. En Dipboye.
- Real, M. (2013). *You Tube*. Obtenido de Video Conferencia. Necesidades Formativas de
MAriano Real: <http://youtube/nbmslbdJdE4>
- Santiago, U. . (2001). educación analisis prospectivas. *Unesco - paraAmérica latina* , 248.
- Souza, A. D. (1996). el liderazgo electivo . En A. D. Souza, *Manual de lider- 3* (pág. 23). San Paulo- Brasil: Sal Terrae.
- Spicoperspectivas. (2010). liderazgo educativo . *Valparaiso* , 116...104.
- Suárez. (1990). La evaluación de las necesidades. En W. a. Haertel.
- toturias, M. d. (1996). tutorias. *guia o manual*.
- Valladares, I. (1996). *Psicología del aprendizaje*. Loja: UTPL.

Libros

- Altamirano teoría de la educación y culturas en la sociedad de la información
- Administración de recursos humanos. Editorial. McGrawHill
- (ACUERDO, Nuevo currículo del bachillerato)
- (ACUERDO, bachillerato tecnico) (Bolívar, 2009) (Gairín, 1995)
- Baquerizo Arosemena Cesar, el bien común (gráficos de archivos históricos de Guayaquil).
- Corporaciones y estudios y publicaciones (1999) Legislación educativa Tomo I Quito
- (González, 2007) (Ibañez, 2004)
- Greenleaf. R. (1977): Liderazgo de servicio, p .15. Editorial PaulistPress

Guillen Parra Manuel (2006) Ética de las Organizaciones (Pearson Educación) España.

Francisco Martínez Sánchez M Paz Paredes Espinoza

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (87)

(M, 1977) ¿Para qué sirve un líder? Bogotá: Díaz de Santos.

Martínez (2008) nueva tecnologías y educación Pearson Prentice Hall

Márquez (2000) los docentes, funciones, roles competencias. Facultad de educación

Santos Guerra Miguel Ángel, cuaderno de pedagogía. ISSN0210-0630 1991 pág.5054.

Sanchez Francisco(2007) Nuevas Tecnologías y Educación (EDUTEC) España

Utelvt.edu.ec Nueva Constitución. Pdf. Art 44- 45

Utevt.edu.ec .Nueva Constitución. pdf

Educación superior.gob.ec.2013. pág. 3

Biblioteca.itson.mx.oa.educacion54tipos-necesidades-capacitacion

Unicet-org.nacionalidadypueblos.indígenas.plandecenaeducacion2006-2015

Educacion.gob.ec.home1247-minieterio-de-educacion-presen te-en-el-foro-latinoamericano-de-educación.

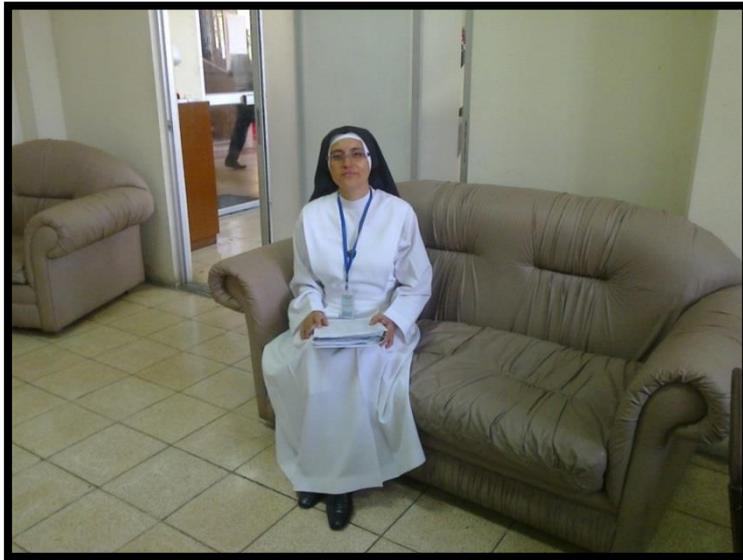
Uhu.es36102.trabajos-alumnos.private.diagnosticonecesidades.

Revistainteractiva.com.ar2012.la.importancia.de.la.capacitacion.docente.

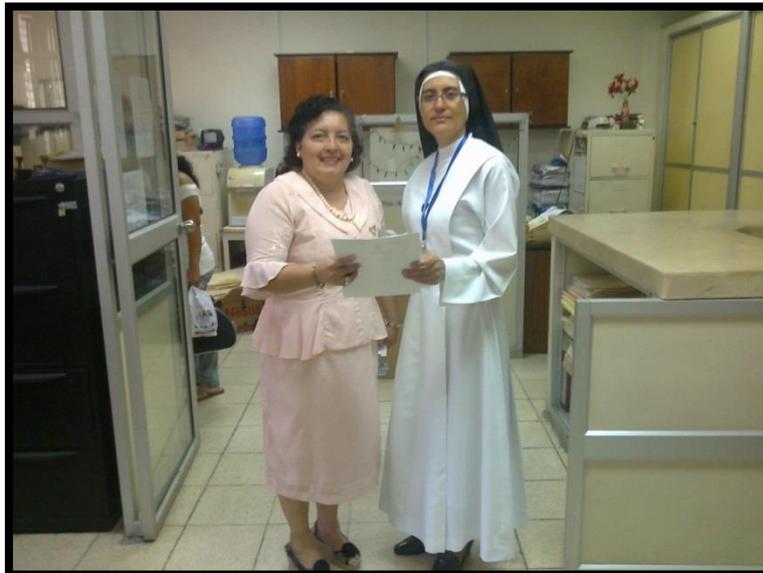
Elcomercio.com.sociedad.formacion-docente-Ecuador.falecias.

Revista.concytec.gob.pe.scielo.php.

ANEXOS



Investigadora Hna. Liza Ibarra, esperando audiencia con la Rectora del I.S. Guayaquil



**Lic. Ketty Flores de Rivera, autorizando mi solicitud
RECTORA ITS. " Guayaquil"**



Entrevista con la Mgs. Jenny Plaza Miranda
VICE.RECTORA



Aplicando la encuesta a los Sres. Profesores



Parque recreativo

