



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa 10 de Noviembre, de la provincia de Zamora Chinchipe,
ciudad de Yantzaza, parroquia Los Encuentros periodo 2013 - 2014”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Quezada Orellana, Julio Rene, Ing.

DIRECTOR: Ofelia Lorena, Benítez Hurtado, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

Año: 2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Ofelia Lorena Benítez Hurtado.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Yantzaza, parroquia Los Encuentros periodo 2012 - 2013” realizado por Julio René Quezada Orellana; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, QUEZADA ORELLANA JULIO RENE declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Yantzaza, parroquia Los Encuentros periodo 2012 – 2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y liderazgo Educativo siendo Ofelia Lorena Benítez Hurtado director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Quezada Orellana Julio René

Cédula: 1900413939

DEDICATORIA

Primeramente al señor todopoderoso Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso

A mis padres por su apoyo incondicional en todo momento y el ejemplo que me han dado con el esfuerzo y trabajo que realizan día a día por salir adelante en la vida y por sus consejos.

A mis hermanos y demás familiares.

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero agradecer al señor todopoderoso Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada momento.

A la directora de tesis por su paciencia y asesoría en el proceso de elaboración del proyecto.

A la Universidad Técnica Particular de Loja quien me acogió durante los dos años de estudio en mi maestría, y a cada uno de mis docentes quienes colaboraron compartiendo sus conocimientos para finalizar con mis estudios de cuarto nivel exitosamente.

A la Unidad Educativa 10 de Noviembre de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Yantzaza, parroquia Los Encuentros que me acogió y abrió sus puertas para culminar con éxito mi trabajo y finalmente a todo el personal administrativo y docente de la institución por su colaboración.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto.	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.	2
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	4
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Cox y deductivo).	5
1.2 Análisis de las necesidades de formación	7
1.2.1. Análisis organizacional.....	8
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	9
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	12
1.2.1.5. Liderazgo educativo (tipos).	14
1.2.1.6. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).	16
1.2.1.7. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) La Reforma Curricular Vigente y su Evaluación.....	18
1.2.2. Análisis de la persona.	20
1.2.2.1.1 <i>Formación inicial.</i>	23
1.2.2.1.2. <i>Formación profesional docente.</i>	23
1.2.2.1.3. <i>Formación técnica.</i>	24
1.2.2.2. Formación continua.	25
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	27
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	29
1.2.2.5. Características de un buen docente.	30

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	31
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	32
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	33
1.2.3.1. La función del gestor educativo.	35
1.2.3.2. La función del docente.	37
1.2.3.3. La función del entorno familiar.	38
1.2.3.4. La función del estudiante.	39
1.2.3.4. Cómo enseñar y cómo aprende.	40
1.3 Cursos de formación.....	42
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	42
1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	44
1.3.3. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	46
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	47
2.1 Contexto.....	48
2.2. Participantes.....	52
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	60
2.3.1. Diseño de la investigación.....	61
2.3.2. Métodos de investigación.....	61
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	62
2.4.1. Técnicas de investigación.....	62
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	63
2.5. Recursos.....	63
2.5.1. Talento humano.....	63
2.5.2. Materiales.....	64
2.5.3. Económicos.....	64
2.6. Procedimientos.....	65
CAPITULO III DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	103
CAPITULO IV PROPUESTA	104
4.1. Tema del Curso.....	105
4.2. Modalidad de Estudio.....	105
4.3. Objetivos.....	105
4.4. Dirigido a:.....	105

4.5. Breve descripción del curso.....	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	133
ANEXOS.....	136

RESUMEN

El presente trabajo nace De la necesidad de formación de los docentes de bachillerato en las instituciones educativas, se propone realizar un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Yantzaza, parroquia los encuentros periodo 2013 - 2014; dentro de este trabajo se fundamentó teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, en lo cual se diagnosticó, evaluó y finalmente se diseñó un curso de formación.

La población investigada la constituyeron 12 docentes, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Para obtener la información se utilizaron métodos tales como: método analítico - sintético, inductivo, deductivo, estadístico; técnicas: lectura, observación, encuesta, entrevista; instrumento: el cuestionario.

Al término del estudio se determinó que los docentes tienen una gran necesidad de formación especialmente en ámbitos educativos como el uso de las TICs, frente a lo cual se sugiere poner en marcha el curso diseñado que ayudara a incrementar las capacidades pedagógicas del personal docente.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, docentes.

ABSTRACT

This paper arises from the need to train high school teachers in educational institutions, therefore it is necessary to perform the following investigation on the theme: "TRAINING NEEDS ASSESSMENT OF TEACHERS OF BACHELOR OF EDUCATION UNIT 10, NOVEMBER, IN THE PROVINCE OF ZAMORA CHINCHIPE, YANTZAZA CITY, PARISH MEET THE PERIOD 2013 - 2014 ", within this work is necessary to substantiate theoretically in relation to the training needs of teachers of high school, which will diagnose, evaluate and design a training course for them.

The study population constituted 12 teachers, who were administered questionnaires, which allowed us to collect data needed to develop this research. In addition, for data collection were selected and used methods such as analytic method - synthetic, inductive, deductive, statistical, techniques such as reading, observation, survey, interview, instruments such as questionnaires.

At the end of the study it was observed needs and training courses that require teachers related to education.

KEYWORDS: Needs, training, teaching.

INTRODUCCIÓN

La formación permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los profesores en ejercicio con alguna finalidad formativa. En la actualidad estamos asistiendo a un cambio en la conceptualización de la Formación Permanente del profesorado auspiciada por la Actualización y Fortalecimiento Curricular enfocadas en las necesidades de formación del profesorado y motivando a la formación continua.

Hoy en día la preocupación por mejorar la enseñanza, a todos los niveles y de todos los campos del conocimiento nos obliga a reflexionar acerca de la enseñanza. Desafortunadamente las investigaciones que existen al respecto son poco difundidas, por tal razón, este trabajo trata de proponer una alternativa bajo una línea constructivista, donde el maestro se sienta motivado y capacitado en los temas educativos y los lleve a la práctica.

La presente investigación nace de la necesidad de conocer los requerimientos de formación de docentes de la Unidad Educativa desde la percepción de los estudiantes y docentes según el ambiente en el que se desarrolla el proceso educativo, para desde esta óptica: investigar los referentes teóricos, realizar un diagnóstico para identificar cuáles son las necesidades de formación de los docentes que muchas instituciones no encuentran la solución para mejorar la capacidad del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje al capacitarlos en diferentes temas que tal vez no sean prioritarios, analizar y describir las características del clima laboral en la institución entre directivos, docentes y estudiantes, comparar los entornos, identificar las habilidades y competencias docentes y reflexionar sobre su desempeño y determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y las necesidades de formación que requieren.

El trabajo de investigación está orientado a determinar las necesidades de formación que requieren los docentes de la Unidad educativa 10 de Noviembre siendo algo muy importante para mejorar en el ámbito educativo.

Con el deseo de lograr culminar la maestría se propuso realizar y cumplir los objetivos del trabajo. Al finalizar el estudio se pudo apreciar las necesidades de cursos y capacitaciones que requieren los docentes relacionados con el ámbito educativo.

El trabajo investigativo es un requisito necesario para la obtención del título de cuarto nivel, el mismo que se debe entrelazar en un proceso de factibilidad económica, técnica, operativa y social; cabe mencionar que en lo económico, los recursos necesarios son asumidos por el aspirante.

En lo operativo se utilizó la técnica de la encuesta a través de preguntas estructuradas de forma lógica y enfocadas al trabajo de investigación, estas fueron aplicadas a los docentes de bachillerato para obtener información veraz y trascendental para la investigación.

Se contó con los recursos técnicos humanos necesarios como el personal capacitado así como los medios físicos adecuados que dispone la Institución, además se utilizó recursos materiales como equipo tecnológicos, instrumentos para la elaboración del curso de formación permitiendo la factibilidad técnica.

En lo social es importante distinguir el impacto que conlleva el proyecto en la comunidad de la institución y de su entorno, el curso que se propone tendrá una buena acogida de los docentes para lograr los resultados esperados en la institución.

En el presente trabajo de investigación se plantearon varios objetivos específicos:

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 docentes de bachillerato de la institución investigada.

La fundamentación teórica permitirá respaldar lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes y ayudara como base científica para el curso; además del diagnóstico profundo y evaluación de estas necesidades luego de que se aplicó el cuestionario, se podrá concluir como está la situación de la institución acerca de las necesidades de los docentes y poder hacer las respectivas recomendaciones.

Finalmente invitar a investigadores, directivos de instituciones educativas y docentes a revisar la propuesta de la capacitación en el ámbito educativo que se orienta a la utilización de nueva tecnología, para que, desde esta perspectiva aportemos a mejorar la gestión pedagógica y el clima escolar en aras del logro de la calidad educativa.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

Cada vez más, las empresas conciben la formación continua de sus empleados como una inversión, es decir, como parte integral de las estrategias que la incorporación utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral ((Rodríguez, J.L. y Medrano, G., 1993); (Dipboye, 1994).

Las personas en la actualidad están en constante formación en las diferentes áreas para poder ser competentes y poder tener una estabilidad laboral ya que las empresas demandan de profesionales capacitados que ayuden a lograr cumplir con los objetivos de la institución y que mejor si selecciona personal capacitado y actualizado con nuevos conocimientos e innovadores y el manejo de las nuevas tecnologías.

1.1.1 Concepto.

La detección de necesidades de formación es un proceso cuyo objetivo principal es obtener la información suficiente para asegurar que el plan de formación que posteriormente se diseñará ayudando a conseguir un impacto directo en la organización y va a contribuir a la consecución de los objetivos establecidos.

Existen programas y cursos de formación permanente que son el conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y pueden 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 (Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011).

Las necesidades de formación son carencias que tienen los individuos para realizarse tanto individualmente como profesionalmente en temas de interés de la persona, sociedad e institución, para el mejoramiento y desarrollo de las capacidades de investigación, análisis, conocimiento y didáctica de todos los involucrados.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La categorización o clasificación constituyen un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad,

de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Maslow, 1954). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

(D'hainaut, 1979) Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- 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.

Es verdad que se ha considerado la teoría de la necesidades de Maslow como base para todo tipo de necesidad u otras teorías, la persona es un ser activo que busca cubrir todas las necesidades que se le presenten priorizando cada una de ellas , siempre tiene que existir un orden lógico en satisfacer las necesidades como lo menciona Maslow y según en el ámbito profesional y laboral en el cual esté

involucrado cada persona y en el ámbito educativo de igual forma el profesional siempre busca capacitarse continuamente para ser más competitivos.

Las necesidades formativas van evolucionando con el tiempo y ahora más con las TICs que es un factor muy importante en la educación buscar nuevas formas para el aprendizaje y formación apoyándose con las tecnologías que es de gran utilidad para una educación moderna, además con los nuevos métodos de proceso de enseñanza-aprendizaje ayuda al estudiante mejorar su rendimiento, ahora el docente busca ser práctico y reflexivo.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas son procesos sistemáticos pero siempre provisionales de recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumentos a partir de alumnos, currículo, organización e individuo.

(López, 2000) Principios de evaluación de necesidades

- Unión entre desarrollo personal y persona
- Implicación de los profesionales involucrados
- Precaución en el proceso

La evaluación de necesidades determinan las áreas en donde existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas por parte de los individuos e instituciones y los resultados de las evaluaciones de necesidades nos ayudan para realizar las debidas correcciones mediante una adecuada planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

(Chavarría Olarte, 2004) Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico.

En este proceso es importante no perder de vista los principios epistemológicos y axiológicos que se encuentran en la raíz de la propia profesión, para confrontar

con ellos las nuevas adquisiciones científicas y tecnológicas y adecuar a ellos todo cuanto signifique mejora, es entonces cuando la actualización pasa de una indiscriminado acercamiento a lo “nuevo”, a un auténtico perfeccionamiento profesional.

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en las universidades. Esta demanda en los momentos actuales está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad.

Las necesidades de formación se dan por las insuficiencias en el proceso de preparación docente, vinculadas con sus recursos profesionales para orientar la formación del estudiante, lo que limita el cambio en la educación de los estudiantes, es por ello que la necesidad de formación es importante para realizar un cambio positivo en el procesos educativo aplicando nuevos métodos para despertar el interés del estudiante.

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

Modelo de Rosset

(Quintana, 1994) Nos dice que el modelo de Rosset gira en torno al análisis de necesidades de formación, toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Elementos fundamentales:

Situaciones desencadenantes

Tipo de información buscada

Óptimos

Reales

Sentimientos

Causas

Soluciones

Fuentes de información

Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman

En el marco socioeducativo uno de los más utilizados es el modelo de resolución de problemas basado en las investigaciones de (Kaufman, 1988). Se fundamenta en el análisis de las discrepancias entendidas como diferencias entre lo real y lo ideal.

La finalidad de este modelo es explorar los problemas principales percibidos por los destinatarios de la acción diagnóstica para que las intervenciones consiguientes se orienten principalmente a proveer estrategias que posibiliten su resolución.

Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:

Entradas

Procesos

Salidas

Resultados finales

Priorización de necesidades

El modelo de Cox une el análisis de las necesidades a los problemas que presenta la comunidad, seguido a esto está la elaboración de una guía para resolver los problemas detectados en la comunidad, este modelo abarca los siguientes aspectos, que son necesarios con el fin de obtener un análisis veraz “La institución” aspecto esencial que sin la presencia de la institución sería imposible realizar el análisis. Toda institución educativa debe apuntar siempre a una constante capacitación y formación de sus docentes, y todo el personal que labora en la misma.

“El personal encargado para resolver la problemática” es de gran importancia, dicho personal deben ser personas idóneas, transparentes frente a los procesos y especialmente personas que ayuden a mejorar la institución, que sean un equipo de trabajo en pos de las mejoras que se implantarán en la institución. “Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados” la delimitación de los problemas que se presentan es lo primordial en este proceso, sin la detección de dichos problemas es casi imposible trabajar para poder solucionarlos, la problemática presente en la institución es la puerta de entrada para el cambio constructivo que se desea lograr en la misma. (Cox 1987).

Profesional encargado de resolver el problema

Los problemas, percibidos

- por el profesional
- por los implicados

Características de los implicados

Formulación y priorización de metas

Estrategias a utilizar

Tácticas para lograr las estrategias

Evaluación

Modificación, finalización o transferencia de la acción

Modelo deductivo, inicia con la identificación y selección de las metas, todas las reglas y procesos que se lleven a cabo ayudan a deducir conclusiones finales a partir de supuestos, lo que comúnmente se los conoce como premisas. Lo característico de este método es o pasar de lo general a lo particular de forma que parte con enunciados universales, utilizando instrumentos científicos y luego se deducen enunciados particulares. Un análisis deductivo puede llegar a favorecer la comprensión de los problemas o falencias, sin embargo es necesario aclarar que estos modelos de análisis de necesidades, son solo modelos, que una vez aplicados en el área pueden ayudar a obtener resultados y ganar mucho en el terreno de las necesidades de formación que tienen particularmente los docentes.

Todos estos modelos van enfocados a determinar cuáles son los principales problemas de una comunidad u organización, primeramente con el reconocimiento de la comunidad u organización, luego para realizar un diagnóstico de la situación actual en la cual se pretende dar solución luego de que se tome la decisión adecuada para los problemas encontrados.

Todos los autores plantean teorías sobre cómo realizar un correcto análisis de las necesidades para luego obtener los resultados esperados en base a la mejor decisión que se tomen sobre un tema a tratar.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

(Mcgehee y Thayer, 1961) Presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal.

Muchos autores han intentado ampliar este modelo. Sin embargo, es éste el que continúa vigente en la actualidad.

El análisis de necesidades de formación son todos los trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros que afectan a una institución o parte de ella, a los que se puede dar solución total o parcial mediante la planificación de un plan de formación para el personal de la institución.

Es importante analizar cómo está constituida la organización, los aspectos personales y de formación de los empleados y las actividades que se realizan en la institución educativa, todos estos aspectos son importantes para tomar decisiones de mejora y desarrollar el correcto proceso de enseñanza-aprendizaje en el alumnado.

1.2.1. Análisis organizacional.

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

(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.

En el análisis organizacional se considera el personal capacitado para cumplir con los objetivos de la empresa; cuando una organización cambia, o pretende hacerlo, no lo hace de manera segmentada, generalmente elabora un plan de acción que abarca a la vez todas las partes que conforman su estructura.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

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

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. Ley Orgánica de Educación Intercultural, directrices de la Educación, Art.27.

Reconocer el trabajo de los maestros como una profesión y darle un tratamiento como el que corresponde nos permitirá avanzar en dar una mejor atención educativa a la población. Los maestros, como los integrantes de otras profesiones, deben contar también con conocimientos disciplinarios sistemáticos y la posibilidad de actualizarlos permanentemente, con una preparación específica para el desempeño, con habilidades especiales e identidad con principios éticos. Sin embargo, se requiere definir el concepto y el modelo de profesionalidad que implica la enseñanza. Sobre todo, han de encontrarse los beneficios de una actuación fundamentada y comprometida, y las ventajas de una colaboración estrecha con las familias y la comunidad. La enseñanza eficaz debe insertarse en la comunidad y conectarse con la vida de los alumnos. La profesionalidad docente ha de estar vinculada a una mayor democratización de la educación escolar, transfiriendo poder tanto a las familias y a los alumnos como a los profesores, pues

de ese modo se pueden constituir comunidades de aprendizaje relevantes y adecuadas para responder a sus necesidades e intereses.

Lograr la coherencia y efectividad de la propuesta para el desarrollo profesional de los maestros implica cambiar la cultura laboral existente, establecer con rigor procedimientos de evaluación y parámetros de calidad que abarquen todas las fases del proceso: selección de aspirantes a la profesión; desempeño académico de los futuros profesores; preparación y dedicación de los formadores de docentes; pertinencia de los servicios y modalidades para la formación inicial y continua; acreditación y certificación de instituciones, programas y maestros; funcionamiento con base en normas profesionales y articulación de las instituciones e instancias encargadas de estas funciones; ingreso al servicio mediante la sustentación de exámenes de selección; desempeño profesional conforme a reglas académicas claras; así como criterios para mejorar el otorgamiento y el impacto de los incentivos profesionales.

La educación es algo indispensable en el ser humano para que pueda desarrollarse como persona y como profesional todas las personas reciben educación de diferente manera a lo largo de su vida.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo en un país, ya que cada vez se dedica más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a obligar a los ciudadanos a pasar por ese sistema, en la actualidad necesitamos de sistemas actualizados que mejoren el nivel académico para perfeccionar el desarrollo de un país y por ende el nivel de vida, para ellos se necesita personal capacitado en todas las ramas de la educación y principalmente en los docentes quienes son los que guían a los estudiantes para su desarrollo profesional.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

La innovación tecnológica, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los cambios organizativos y productivos, la entrada de nuevos competidores, los nuevos productos, los cambios en los gustos de los consumidores, la internalización de los mercados hacen que hoy en día la competitividad de las empresas no se base, como antes, únicamente en la

inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa y es, precisamente, este capital humano el más difícil de lograr. (López, 2011)

Este es el fundamento de la formación continua, la necesidad que las empresas y también los/as trabajadores/as tienen de contar con instrumentos que les permitan operar con mayores garantías de éxito en el mercado, mejorando sus conocimientos y su capacidad de adaptación a las exigencias de un entorno en permanente cambio.

Toda planificación de la organización incluido la de Relaciones Humanas (RRHH), tienen tres ámbitos o techos de previsión: el corto, el medio y el largo plazo.

Estos tres ámbitos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo.

Para determinar la planeación a corto, largo o mediano plazo es necesario tener en cuenta los siguientes factores:

- La clase de institución educativa.
- Importancia de la institución educativa.
- El capital de la institución educativa.
- Sistema económico, político, social.
- Nivel jerárquico.
- Otros.

1) **Corto plazo.** El corto plazo se establece, por lo general, fijando el plazo del año. Se centra principalmente en el análisis cuantitativo. Parte de la existencia de una plantilla con unas características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata. Se considera en este periodo el plan de establecimiento de plantilla y de selección y formación de los trabajadores y trabajadoras.

2) **El medio plazo.** El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos

cualitativos de la futura plantilla, es decir, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto y, en consecuencia, el perfil requerido a los trabajadores. Previsión del tipo de puesto de trabajo y cualificaciones que serán necesarias. Este plan debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los trabajadores/as.

3) **El largo plazo.** Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior.

Toda institución educativa debe tener una planificación y por ello se traza metas a cumplir tanto a corto, mediano y largo plazo, además de plantear las metas es preciso definir indicadores de resultados que le permitan a la institución saber periódicamente si se están alcanzando o no las metas que se propuso, conocer cuál es la evolución de lo que se dispuso a mejorar en cada meta y en cuanto tiempo lo debe y está alcanzando, Una adecuada planificación es muy importante para trabajar coordinadamente y lograr los resultados esperados tanto en la parte administrativa como educativa.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armónicamente, contribuyan a su funcionamiento adecuado.

A través de la administración de los recursos la institución educativa debe alcanzar la productividad o sea, la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla.

Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos.

Los recursos que integran una institución educativa son:

Recursos Tecnológicos: Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI. En este sentido, en todos los niveles escolares, desde el básico hasta el profesional, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la productividad.

Capital Humano: El factor humano, es decir, los directivos, profesores y personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar debido a que de él depende la coordinación de los demás recursos.

Recursos materiales: Son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa.

Las instalaciones de la escuela deben crear ambientes que propicien el estudio; la infraestructura, la disposición de las aulas, la biblioteca, los espacios deportivos, culturales y de recreación, así como las oficinas deben ser un entorno que propicie el desarrollo integral del alumnado.

Recursos Financieros: Toda institución para operar, requiere de dinero. El capital financiero, para el caso de las escuelas privadas, proviene de las aportaciones de los socios y por concepto de inscripciones y colegiaturas, que se destinan a cubrir gastos tales como sueldos, honorarios de profesores, administrativos, así como mantenimiento de instalaciones y nuevas inversiones y adquisiciones (Münch, 2010).

En toda institución educativa se necesitan de varios recursos para lograr el funcionamiento y desarrollo de la institución ya que estos constituyen el patrimonio para cumplir con las metas planteadas los mismos que pueden ser el recurso tecnológico, el recurso humanos unos de las más importantes dentro de toda institución, también los recursos materiales y finalmente el financiero. Dentro de toda institución se debe manejar con cautela e inteligencia cada uno de estos recursos para el buen funcionamiento de la misma ya que depende de la administración para llegar alcanzar los objetivos deseados en la institución.

1.2.1.5. Liderazgo educativo (tipos).

Los administradores de los centros educativos tienen la responsabilidad de ser líderes y entre las múltiples funciones les corresponde tomar decisiones. Por lo expuesto hemos considerado destacar dos tipos de liderazgo que los directores y rectores de escuelas y colegios respectivamente pueden aplicar. Hacemos hincapié que los dos tipos tienen ventajas y desventajas en el campo efectivo de su aplicación.

El líder centrado en las personas

Se describe al líder centrado en las personas de varias maneras: democrático, permisivo, orientado a seguidores. La esencia de este estilo de liderazgo es una sensibilidad hacia los subordinados como personas.

El líder centrado en las tareas

Estos pueden ser: autocráticos, restrictivo, orientado a tareas, socialmente distante, directivo y orientado a estructuras. La esencia del estilo de este líder es una suprema preocupación por la tarea misma y no por los trabajadores como personas.

(Luz., 2010.)

Cuando se habla de liderazgo se dice muchas cosas pero que en conclusión se llega a la misma definición. El liderazgo es la capacidad que tienen una persona para poder influir en las demás, independientemente de la razón que fuese, para que el grupo a cargo del líder le siga y participe en las actividades encomendadas sin la obligación de hacerlo si no por voluntad propia.

El liderazgo educativo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad, ya que si en las instituciones educativas no existen líderes no será fácil la tarea de tener una educación que mejore los niveles educativos de los estudiantes, no cabe duda que las personas que se encuentran al frente las instituciones ya sean directores, rectores, coordinadores, etc. deben ejercer el Liderazgo.

El Liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin calificación el estilo puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego.

Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y sus muy energéticos al conducir a los demás de todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

Liderazgo Participativo o Democrático, a pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. Ya que la participación democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen

resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

Liderazgo Natural, este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil. De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática del liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

Es muy importante que en toda institución educativa exista un líder o líderes, para que se dé una buena administración y un adecuado control de cada una de las actividades planteadas durante el periodo académico, pero cómo debe ser este líder, una persona líder debe ser según el momento y las dificultades que se susciten durante el proceso, como por ejemplo si una persona que está al frente de un grupo de personas se basa en su experiencia que deben cumplir la orden y con eso soluciono el problema está muy bien, pero si no lo logra debe pedir ayuda a su personal y buscar alternativas, organizando equipos de trabajo; y en base al problema y al momento el Líder debe actuar.

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

El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller (Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, p. 9).

Funcionamiento del bachillerato ecuatoriano

El funcionamiento del bachillerato en el Ecuador se regirá en base al decreto ejecutivo 1786 y al documento “Lineamientos Administrativos Curriculares del Bachillerato en el Ecuador”.

El marco normativo general se propone, por una parte, organizar el bachillerato dentro de parámetros comunes para todo el país, pero al mismo tiempo respeta la diversidad existente y fomenta la innovación educativa y la participación de los actores en su proceso (Corporación de estudios y Publicaciones, 2008).

Características

El bachillerato es el nivel educativo posterior a la educación básica. Tiene las siguientes características descriptivas:

- Está dedicado a proporcionar la educación a los jóvenes adolescentes (15-17 años) del país;
- Es un nivel educativo que se imparte bajo la responsabilidad de las instituciones que tienen la calidad de unidades educativas o colegios secundarios;
- Tiene una duración de tres años;
- Proporciona el título de bachiller;
- Para ingresar al bachillerato es necesario que los estudiantes hayan terminado la educación básica;
- Es un nivel educativo que brinda iguales oportunidades de ingreso y de educación a hombres y mujeres que hayan terminado la educación básica;
- Está regentado por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, a través de sus organismos específicos, a nivel nacional regional, provincial y local;
- En lo administrativo hacia lo interno de la institución educativa, está bajo la responsabilidad de las autoridades y organismos que la Ley de Educación y sus reglamentos los establece;
- Puede proporcionarse mediante modalidades presenciales, semipresenciales y a distancia;
- El bachillerato es un nivel educativo terminal y coordinado con la educación superior.

(Corporación de estudios y Publicaciones, 2008).

Lineamientos curriculares: Normas Generales

El bachillerato funcionará atendiendo a las siguientes normas generales:

- Durará tres años lectivos, según calendario que rigen cada régimen escolar;

- Podrá organizar el año lectivo por quimestres o por trimestres;
- Su plan de estudios deberá aplicarse en treinta y cinco periodos semanales de aprendizaje, como mínimo;
- El plan de estudios deberá organizarse por asignaturas o por cursos, según sea el enfoque curricular por contenidos o por competencias, correspondientes a cada tipo de bachillerato;
- Los contenidos de aprendizaje deberán organizarse de forma categorial, a fin de que se orienten a logros de aprendizaje también categoriales y se racionalice el número de unidades didácticas o de módulos, según sea el enfoque curricular utilizado, asignados a cada año escolar;
- El número de periodos de aprendizaje semanal asignados a cada asignatura o curso, dependerá de las necesidades que el perfil del graduado demande en cada caso.

(Corporación de estudios y Publicaciones, 2008)

La nueva reforma educativa ha realizado cambios en la educación para mejorar la calidad de estudio en el Ecuador, el nuevo bachillerato es un nuevo programa de estudio creado por el ministerio de educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo a todos los jóvenes que hayan aprobado la educación general básica.

El bachillerato tiene que preparar al estudiante para la vida y la preparación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento y para continuar con sus estudios universitarios.

1.2.1.7. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) La Reforma Curricular Vigente y su Evaluación.

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales. Durante los trece años transcurridos hasta la fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo. Para valorar el grado de aplicación de la Reforma Curricular y su impacto, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió comprender el proceso de aplicación de la Reforma de la Educación Básica y su grado de presencia en las aulas, las

escuelas y los niveles de supervisión, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas. Esta evaluación intentó comprender algunas de las razones que argumentan los docentes en relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los conocimientos a tratar en cada año de estudio, las limitaciones en las expresiones de las destrezas a desarrollar y la carencia de criterios e indicadores de evaluación. (Ministerio de Educación, 2009)

La reforma curricular y su evaluación se realizaron con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo este cambio es un gran paso para la transformación de la educación en el Ecuador ya que en el nuevo marco legal educativo se determina nuevas condiciones para la igualdad de oportunidades y por ende para mejorar el estilo de vida del país ya que ahora la educación con esta nueva reforma garantiza que la educación responde al interés público y no solo privilegio de unos cuantos.

El Plan Decenal

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006 - 2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y de Bachillerato y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo. (Ministerio de Educación, 2009)

El plan decenal de educación se le realizó estratégicamente para implementar actividades pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que ayudaran a

mejoran la calidad educativa y garanticen la equidad de acceso a todos los ecuatorianos al sistema educativo con procesos educativos modernos.

El plan decenal es importante porque ayuda a mejorar varios aspectos en nuestro país como en el ámbito social, económico, político y cultural, contribuyendo al desarrollo sustentable del estado.

1.2.2. Análisis de la persona.

Este análisis evalúa lo bien que el empleado demuestra el conocimientos, destrezas y actitudes (KSAs), en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación (Goldstein, 1991, 1993) Por tanto, este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita (Mcgehee y Thayer, 1961) Su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

En este sentido, (Silberma, 1990) señala que la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación.

Por otra parte, (Tannenbaum, S.I.; Yukl, G., 1992) señalan que un análisis inadecuado puede conducir a una formación con un nivel inadecuado o dirigida a las personas equivocadas (Goldstein, 1991, 1993) indica la importancia de determinar, en primer lugar, qué KSAs necesarias han sido ya aprendidas por los futuros formados, de manera que no se lleven a cabo programas focalizados en destrezas ya adquiridas; y en segundo lugar, determinar la población objetivo actual (características de los grupos que van a ser formados) para diseñar el ambiente de formación, ya que algunos programas se diseñan para individuos que forman parte de la organización, mientras que otros se dirigen a aquellos formados que aún no forman parte de ella.

Finalmente, desde una perspectiva cognitiva, (Ford, J. K., y Kraiger, K., 1995) proponen la consideración de, por una parte, los modelos mentales, para conocer

cómo difieren las estructuras de los expertos y los no expertos y cómo esas diferencias afectan a las necesidades que tienen que ser formadas y, por otra, la adquisición de destrezas metacognitivas, ya que la falta de esas destrezas puede producir “deficiencias de producción” cuando el individuo posee todo el conocimiento y destrezas necesarias para ejecutar la tarea, pero presenta una falta de destrezas metacognitivas que facilitan el acceso y el uso de esos recursos cognitivos. En esta línea (Tannenbaum, S.I.; Yukl, G., 1992) y (Dipboye, 1994) indican que los individuos que carecen de las destrezas y motivación básicas previas a la formación tienen menos probabilidad de tener éxito en la formación y pueden necesitar una preparación previa para entrar en un programa de formación específico.

Un análisis de los conocimientos, habilidades y actitudes son muy importantes porque nos proporciona información para el análisis de la persona ya que con ello nos ayudan a averiguar cómo utilizan las personas cada una de estas características en el lugar de trabajo.

Dentro de las organizaciones es importante realizar este análisis estableciendo indicadores de desempeño que ayudaran a medir el trabajo realizado del personal luego de capacitarlos, esto con el objetivo de dar solución a los problemas que existen en cada una de las personas para que puedan desarrollarse adecuadamente como quiere la institución que lo realice para el buen crecimiento y desarrollo de la misma.

Los profesionales en la docencia deben estar en continua capacitación sabiendo de los cambios que se dan en el estudio según las épocas y en la actualidad nos encontramos en la era de las Tecnologías de información y comunicación (TICs) que crece a pasos agigantados, lo que implica tener una actualización continua de la información.

Análisis del ser de la persona

El planteamiento general de la bioética de Engelhardt nos habla de la persona: es el ser que posee algunas características determinadas en acto, lo que conlleva automáticamente la distinción entre seres humanos y personas. La diferencia fundamental entre ambos es que los animales no son personas por que no poseen racionalidad, y señala además que existen unas personas potenciales, a medio camino entre los seres humanos y las personas en sentido estricto.

La persona es el agente moral que se caracteriza por autorreflexión, racionalidad y sentido moral, y más específicamente como resultado de una reelaboración del principio de autonomía, entiende a la persona como el ser capaz de dar permiso frente a las pretensiones de los otros sujetos. (Engelhardt, 1995)

La persona es capaz de vivir en sociedad y que tiene sensibilidad, posee inteligencia y voluntad de realizar las tareas y cumplir con sus obligaciones y meta, la persona posee conciencia sobre sí mismo para dar razón a su vida y a lo que tiene que hacer.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional es el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral de su comunidad.

La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional o laboral de un individuo, conforme a sus necesidades individuales y en su carácter de miembro de una comunidad. Nosotros atendiendo a nuestra realidad, intentaremos una definición que atienda a los distintos ángulos de esta actividad educativa para el trabajo. Creemos que sería apropiada la siguiente:

(Abrate, 1997)“La Capacitación Laboral o FP es un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que los idóneos en determinados oficios, técnicos y docentes especializados, capacitados previamente con una metodología didáctica apropiada, preparan a adolescentes y adultos habilitándolos laboralmente para desempeñar un oficio, para posibilitar una reconversión laboral o para mejorar la calificación ocupacional que tienen”.

La formación profesional se refiere a la formación que tiene las personas para obtener conocimientos nuevos, actualizados y científicos dependiendo del área en el cual se desenvuelvan, la formación surge como una necesidad a una perseverante búsqueda de respuestas a nuevos interrogantes que la realidad social le plantea, la formación implica un trabajo del ser humano sobre él mismo, sobre sus representaciones y sus acciones con una finalidad de innovación.

Este tipo de formación se da en las universidades donde el estudiante se especializa en algún campo profesional para desempeñarse en las diferentes organizaciones existentes de la sociedad, prestando sus servicios en el área que se capacitaron y contribuyendo al crecimiento organizacional.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

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

En la formación inicial del profesorado, es donde se sienta las bases teórica-prácticas del aspirante a docente y es donde siempre se ha tenido problemas.

En la actualidad toda formación necesita tener bases para un excelente desarrollo profesional en el futuro y en el caso de la docencia de igual forma por tal motivo se habla de la formación inicial del docente ya que se orienta desde un inicio todos los conocimientos, destrezas y habilidades que debe tener una persona para el proceso enseñanza-aprendizaje este tipo de formación debe estar bajo la responsabilidad de institutos de formación docentes con el objetivo de profesionalizar el desempeño docente que es de gran importancia para lograr un mejor nivel académico y obtener los resultados esperados con los profesionales desde sus inicios en la educación.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Art.112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades. (LOEI, 2011)

La formación profesional docente está relacionado con la necesidad de prepararlo siempre y cuando el profesional esté en la capacidad y con el deseo de autoformarse y de convertirse en agente de formación, con solo capacitar, evaluar, mantenerlos viviendo con el miedo de perder su trabajo no se podrá lograr los cambios que se esperan, cuando el proceso de formación no es asumido desde la necesidad individual. Por tal motivo es importante la formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia, intentar que quienes no tuvieron esa formación logren realizar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea difícil pero se tiene que lograr para mejorar la calidad del docente.

1.2.2.1.3. 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 profesionalizantes 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. (Ministerio de Educación de la República de Argentina, 2009)

La formación técnica es una base relevante para apoyar la competitividad del país y es una opción vocacional para muchos estudiantes que encuentran en los estudios técnicos las herramientas para desarrollarse como personas, durante toda la vida se puede avanzar en adquirir conocimientos en forma continua estudiante para obtener cada vez más las competencias necesarias en el trabajo.

En la actualidad muchos estudiantes se quedan con los estudios medios para conseguir trabajo pero se debe concientizar a cada uno de ellos que no se conformen con un estudio medio para su propósito.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación continua se realizará en coordinación con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe) del Ministerio de Educación y contempla

programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Destacamos que los cursos para la formación continua se plantean basados en las mallas de las carreras de licenciatura y de los programas de especialización de la UNAE, de los cuales se toman los aspectos epistemológicos y pedagógicos fundamentales y se los expresa en formatos de cursos cortos. Esto presupone el diseño de cursos propios de alto nivel que contribuyan al perfeccionamiento y desarrollo de las prácticas de los docentes en ejercicio. (Ministerio de Educación, 2012)

La formación docente continúa, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. (Ministerio de Educación de la República de Argentina , 2009)

La formación continua, como todo proceso formativo, requiere para que sea eficaz la aplicación de unos procedimientos, una metodología determinada tanto en la elaboración y diseño de los planes de formación como en su aplicación y seguimiento.

Todo proceso educativo debe tener una formación continua ya que para todo rama se debe estar actualizado, esto con el propósito de realizar las actividades de su área de la mejor manera con más razón en la formación del profesorado para obtener resultados óptimos como profesionales de calidad para el servicio de la comunidad.

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

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 rasgo más destacado de la formación del profesorado de universidad ha sido –y continua siendo– su desarrollo desde una concepción de los profesores como transmisores de conocimientos, reforzada por su socialización como especialistas en disciplinas, miembros de una cultura profesional que podría caracterizarse de “balkanizada” (de acuerdo con la tipología propuesta por (Hargreaves, 1996; 1997)). Una situación históricamente consolidada que, probablemente, funcione como un obstáculo poderoso tanto ante expectativas de cambio de ese papel profesional –especialmente visible en la Educación Superior– como de mayor coordinación y trabajo en equipo entre profesores.

Por ello, la formación del profesorado, necesita estar muy presente en el ámbito universitario. Esta presencia la encontramos a través de los programas de formación que ofrecen los Institutos de Ciencias de la Educación o proyectos específicos, como es el caso de la Universidad de Alicante, a través de las Redes de Investigación en Docencia Universitaria.

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 autoformativos, será mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también, personal (Marcelo, 1994).

La educación tiene como objetivo fundamental promover el desarrollo integral de la persona, y la formación del profesorado tanto inicial como permanente debe ser un elemento clave para dotar de conocimientos, habilidades y actitudes a los docentes con el fin de guiar a los estudiantes por la excelencia académica, un

docente que está en continua capacitación y actualización de sus conocimientos está en la capacidad de obtener mejores resultados ya que puede transmitir esos nuevos conocimientos al estudiante ya que el docente es el responsable de del proceso formativo.

PRINCIPIOS DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

- 1.- Formación del Profesorado se debe Concebir como un Continuo.-** La formación del profesorado es un proceso que, aunque compuesto por fases claramente diferenciadas por su contenido curricular, ha de mantener unos principios éticos, didácticos y pedagógicos común es independientemente del nivel de formación del profesorado a que nos refiramos.
- 2.- Integrar la Formación del Profesorado con los Procesos de Cambio, Innovación y Desarrollo Curricular.-** La formación del profesorado debe contemplarse en relación al desarrollo curricular, y debe ser concebida como una estrategia para facilitar la mejora de la enseñanza.
- 3.- Conectar Los Procesos de Formación del Profesorado Con Las Demandas Del Profesorado.-** Es necesario adoptar una perspectiva organizativa en los procesos de desarrollo profesional de los docentes. Es evidente la potencialidad que posee el centro educativo como entorno favorable para el aprendizaje de los profesores.
- 4.- Integración entre la Formación del Profesorado Respecto de los Contenidos Propiamente Académicos y Disciplinarios, y la Formación Pedagógica de los Profesores.-** Este conocimiento didáctico del contenido debe ser destacado por su importancia como estructurador del pensamiento pedagógico del profesor.
- 5.- Necesidad de Integración entre la Teoría y la Práctica.-** La formación del profesorado, tanto inicial como permanente ha de tener en cuenta el discurso de la epistemología de la práctica, de forma que aprender a enseñar se realice mediante un proceso en el que conocimiento práctico y conocimiento teórico puedan integrarse en un currículum orientado a la acción.

6.- Buscar el Isomorfismo entre la Formación Recibida por el Profesor y el Tipo de Educación que Posteriormente se le Pedirá que Desarrolle.-

En la formación del profesorado resulta de gran importancia la congruencia entre el conocimiento didáctico del contenido y el conocimiento pedagógico transmitido, y la forma cómo ese conocimiento se transmite.

7.- Principio de la Individualización.- El principio de individualización ha de entenderse no sólo referido al profesor como individuo, como persona, sino que se amplía para abarcar unidades mayores como pueden ser los equipos de profesores o los grupos de investigación. El principio de individualización conecta con la idea de la formación clínica de los profesores, entendiendo que la formación del profesorado debe estar basada en las necesidades e intereses de los participantes, debe estar adaptada al contexto en el que estos trabajan, y fomentar la participación y reflexión. (Marcelo, 1994)

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 penetrando de forma progresiva en las aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. 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.

Es indiscutible el papel del profesorado 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.

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

Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional (Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011)

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos.

Entonces si eres una persona que buscas desempeñarte en la tarea de educar a las personas y contribuir a su progreso íntegro, debes tener las 5 características de los maestros más eficaces que son:

1. Una mente abierta

Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

2. Flexibilidad y paciencia

Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.

3. Dedicación

Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.

4. Actitud positiva

Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

5. Altas expectativas

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

(World Economic Forum, 2012)

Un buen maestro no es solo el que transmite sus conocimientos, sino el que tiene la capacidad de adaptarse a los nuevos métodos de enseñan-aprendizaje, el que tiene la capacidad de escuchar a sus estudiantes y saber sus dificultades para poder ayudarles, un buen maestro debe tener una actitud positiva para cada uno de los problemas que se presenten con dedicación y entrega en su trabajo para poder obtener los mejores resultados de los estudiantes y ante todo un buen maestro debe tener amor a la docencia para que todo lo que haga lo realice de la mejor manera.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de los docentes se ha indicado básicamente a través de tres actividades profesionales: el perfeccionamiento permanente de los profesores, el análisis de su práctica y la investigación en el aula.

La calidad de la enseñanza se ha indicado en su servicio al desarrollo de tres dimensiones de la formación humana: desarrollo del conocimiento, de la responsabilidad y de la eficiencia técnica de intervención.

Si bien no exclusivamente, sí preferentemente: a) la actitud de perfeccionamiento permanente por parte de los profesores indica un alto nivel de responsabilidad; b) el análisis sistemático de la propia práctica pedagógica aporta, sin duda, un mayor

conocimiento de la propia realidad y de la que rodea al profesor en la escuela; c) la investigación en el aula, dado su carácter prioritario de investigación en la acción, por definición tiende a incrementar la eficiencia técnica de la intervención pedagógica de los profesores-investigadores.

Parece plausible predecir la probabilidad de que el tipo de profesionalización que aquí se propone produzca un incremento de la calidad de la enseñanza, tal y como aquí se ha convenido definirla: al menos, su posibilidad parece obvia, pues los profesores estarían demostrando tener lo que han de dar (las tres dimensiones definitorias de la educación, en el modelo propuesto), precisamente al dedicarse a su profesionalización pedagógica. (Fernández, 1999.)

La profesionalización del docente es una respuesta muy importante a la búsqueda del reconocimiento social de la función docente, en términos del mismo origen de la profesión y su comparación con otras profesiones. Considerar de la profesionalización docente no únicamente su materialidad y lo cotidiano como práctica sociocultural, sino también su simbología y subjetividad proyectada dentro de las aspiraciones e intenciones de los actores de sus estudios, en su definición de las posibilidades del cambio y en su caracterización de las cualidades de la práctica profesional. Además la profesionalización no solo es la causa de que el docente aspire a profesionalizarse, sino también es la respuesta directa a la implementación de una política educativa que solicita formación permanente.

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

Las competencias pedagógico – didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje autónomos; ya que los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica y además, deben saber según Braslavsky, (1998):

- Planificar y conducir movilizand o otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través de estudios o la experiencia.

- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según la intención y por actos mentales apropiados.

Debido a los constantes cambios en el mundo muchos planes de capacitación fracasan, incluso en sus partes más medulares como es la metodología utilizada o los plazos de ejecución. Es por esto que el Analista- Consultor debe ir más allá de la simple acción de capacitación a la hora de elaborar el proyecto. Debe considerar las situaciones previsibles y las situaciones imprevisibles.

La capacitación en los niveles formativos es muy importante para lograr un desarrollo educativo efectivo ya que la educación está en continua evolución y por ende la capacitación forma parte primordial en este proceso educativo, así no se queda con los métodos antiguos y desactualizados que su época era efectiva pero que la actualidad no sirve de mucho, se necesita aplicar todas las técnicas y utilizar todos los recursos necesarios para mejorar la práctica educativa como por ejemplo aplicar técnicas de reflexión crítica por parte del estudiante y utilizar las nuevas tecnologías para mejorar el trabajo educativo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

(Dipboye, 1994) El análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar el trabajo de manera más eficiente.

(Goldstein, 1991, 1993), para identificar la naturaleza de las tareas que tienen que desempeñarse en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar esas tareas propone una serie de pasos a realizar para completar un adecuado análisis de la tarea.

En primer lugar, se trata de comprender el puesto en el contexto de la organización. Esto puede obtenerse recogiendo información mediante entrevistas con los directivos y el equipo de coordinación, utilizando análisis de necesidades

anteriores de la propia organización o de otras empresas que presenten puestos similares, o bien acudir a documentación de la empresa.

En el siguiente paso, se trataría de definir el puesto objeto de estudio y determinar el tipo de actividad que debe incluirse en el análisis.

Un tercer paso, consistiría en la elección del método para la detección de necesidades que permita la obtención de información precisa. Para ello, contamos con una gran cantidad de estrategias que permiten recoger información sobre tareas y KSAs (siglas en inglés que significan conocimiento, destrezas y actitudes).

El siguiente paso, consiste en determinar los participantes del proceso de detección de necesidades. En este sentido, se señala la utilidad de implicar al máximo número de personas, ya que esto producirá una mayor probabilidad de que apoyen el programa y el analista obtendrá una visión mucho más exacta del puesto de trabajo. Muchos analistas proponen como participantes a los ocupantes del puesto a analizar (Job Incumbents), ya que éstos proporcionarán información sobre qué tareas desempeñan actualmente en el puesto, y a los supervisores, que describirán las KSAs necesarias para desempeñar el puesto. En este sentido, Ford y Kraiger (1995) sugieren que el tema de la Automaticidad tiene importantes implicaciones en el análisis de las tareas, puesto que hay que considerar que cuando un individuo alcanza el nivel de automaticidad, puede no ser capaz de verbalizar los comportamientos o los procesos necesarios para ejecutar con éxito una tarea. Por tanto, los expertos que han automatizado las destrezas serán de mayor utilidad para definir el criterio estándar de ejecución, pero no para determinar el contenido específico de la formación.

En quinto lugar, se procedería a describir las tareas en términos conductuales, describiéndose las obligaciones y las condiciones especiales bajo las cuales se desempeña el puesto.

En el siguiente paso, conocido como la especificación de la tarea, el analista, tratará de identificar la naturaleza de las tareas que han de ejecutarse en el puesto para decidir qué conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes (KSAs) son necesarias para ejecutar tales tareas de forma eficiente (Goldstein, 1991, 1993).

El séptimo paso, consiste en desarrollar clusters de tareas, que ayuden a organizar la información. Por lo tanto, en primer lugar, se describen los clusters que definen las funciones del puesto, y a continuación los expertos (ocupantes del puesto y

supervisores) clasifican cada tarea en el cluster más adecuado. Posteriormente, se establece una regla sobre el acuerdo en la clasificación de la tarea en el cluster. En caso de que existiera un desacuerdo en la clasificación de la tarea, se debería proceder a revisar las tareas o el cluster.

El término «cluster» fue acuñado por Porter en su estudio sobre la ventaja competitiva de las naciones (Porter, 1990), en el que consideraba que la agrupación de empresas y su correspondiente especialización en determinadas actividades productivas contribuía favorablemente sobre los cuatro polos del diamante que explica la ventaja competitiva.

Los cuatro polos de dicho diamante son: las condiciones de los factores productivos, las condiciones de la demanda, los sectores de apoyo y afines y la rivalidad y estrategias de las empresas del sector.

Una vez hecho esto, (Goldstein, 1991, 1993) sugiere proceder al análisis de KSAs (conocimiento, destrezas y actitudes).

Después, es necesario especificar qué KSAs son importantes y para qué tareas (Hesketh, 1994). Es decir, se trata de unir las KSAs con las tareas, de manera que la formación enseñe esas KSAs utilizando las tareas reales o simulaciones.

Como lo menciona Goldstein, primero hay que comprender a la organización educativa obteniendo la información necesaria para identificar las necesidades de la organización y poder trabajar en ellas y poder dar solución a los problemas encontrados mediante las técnicas necesarias como la unión de los conocimientos, destrezas y actitudes con la tarea educativa para obtener los resultados esperados.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Según (Munch, 2012) las personas que ocupen una posición de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollara habilidades y competencias para ser líderes. A partir de diversos estudios se ha determinado que un líder requiere de los siguientes conocimientos, cualidades, y competencias: Visión, Amor a la educación, sinceridad, justicia y lealtad, sentido común, comunicación asertiva entre otras. Por eso es importante recalcar que el director tiene que ser la

persona que dirige y controla que el proceso educativo se de manera normal y efectiva.

Art. 33.- Gobierno escolar.- Cada establecimiento educativo público, de conformidad con la Ley y los reglamentos correspondientes establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar. Corresponde al gobierno escolar realizar la veeduría ciudadana de la gestión administrativa y la rendición social de cuentas.

El gobierno escolar es la instancia primaria de participación y veeduría ciudadana en la gestión de las instituciones educativas públicas. Está integrado por delegados de las y los estudiantes, las y los docentes, directivos y padres de familia o representantes legales.

El gobierno escolar estará presidido por la persona designada por voto universal de entre sus miembros para el período de un año lectivo.

Art. 34.- Funciones.- El gobierno escolar tiene las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración del plan educativo institucional (PEI);
- Participar activamente en el diagnóstico y solución de las necesidades de los centros educativos;
- Participar activamente en la formulación, elaboración de planes y programas de prevención y contingencia de riesgos y seguridad ciudadana;
- Participar activamente en la formulación de planes y programas de mejoramiento continuo de la educación de los centros educativos;
- Establecerse como espacio de rendición de cuentas y veeduría ciudadana de la gestión educativa y del cumplimiento del PEI por parte de las autoridades educativas;
- Mediar, a través del diálogo, en la solución de los conflictos relativos a la institución educativa;
- Participar en la organización de tribunales para la evaluación de clases demostrativas en los procesos de ingresos de nuevos docentes;
- Participar en la evaluación de los directivos y docentes de los establecimientos educativos e informar a la autoridad competente;

- Promover la realización de proyectos educativos ligados al desarrollo comunitario;
- Construir el Código de Convivencia de la institución de manera participativa, generando acuerdos entre los actores para su aprobación e implementación
- Las demás que establezca el respectivo reglamento.
(LOEI, 2011)

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

1.2.3.2. La función del docente.

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

- Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, La Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- Ser actores fundamentales en un educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la ley y sus Reglamentos;
- Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la Republica, la Ley y sus Reglamentos;
- Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;

- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existente;
- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- Cumplir con las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

(LOEI, 2011)

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Son funciones de los Padres de Familia o Representantes legales o de los estudiantes, las siguientes:

- Ejercer por elección de entre sus pares, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos Públicos del Sistema Educativo Nacional;

- Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento;
- Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;
- Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento;
- Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
- Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento;
- Las demás funciones establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento.

(Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011)

La familia es aquel núcleo que debe seguir y asumir la responsabilidad de la educación inicial del niño y continuar apoyando de manera afectiva el proceso educativo. La familia es un factor muy importante para lograr la identidad y la enseñanza del aprendizaje pedagógico, es muy importante que la familia se involucre en todas las actividades escolares para apoyar este proceso educativo y motivar al estudiante para que se desarrolle adecuadamente y logre alcanzar la aprobación de cada uno de los niveles en la educación.

1.2.3.4. La función del estudiante.

Art. 8.- Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;

- Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;
- Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;
- Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
- Denunciar ante las autoridades competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

(LOEI, 2011)

1.2.3.4. *Cómo enseñar y cómo aprende.*

Enseñanza: La enseñanza se puede considerar como un proceso de ayuda no rígido para el alumno, y que se puede ir modificando en función del progreso de aprendizaje del individuo. A esto también se le llama aprendizaje significativo. En los sistemas educativos, la enseñanza corre a cargo del docente, como la figura principal de la enseñanza, pero al final, es un proceso conjunto que se da entre el docente y el alumno, a través de la interacción de ambos, sostenidos por un contexto institucional.

La tarea que como docentes debemos realizar, es un análisis de enseñanza, interpretarla y hacerla reflexión, para buscar mejoras en el proceso completo de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo con algunos autores, el docente es quien transmite los conocimientos a los alumnos, y para hacerlo, se apoya en medios, técnicas y herramientas, convirtiéndose en un facilitador, guía o enlace entre los conocimientos y los alumnos, logrando un proceso de interacción, comúnmente

conocido como proceso enseñanza-aprendizaje. De entre los métodos más usuales para que se de este proceso tenemos tradicionalmente los orales o escritos, y las técnicas van desde la exposición, el apoyo de otros textos, participación en clase, dinámica de grupos, etc. En cuanto a las herramientas, las más comunes y utilizadas eran el pizarrón, lápiz y papel, así como los libros impresos de texto; sin embargo, el avance tecnológico nos obliga utilizar otro tipo de herramientas como son la radio y el video, entre otros, y actualmente auxiliarnos de las computadoras, que permiten el acceso a contenidos mediante la internet y de software, para que el docente y el dicente puedan interactuar y propiciar, así, el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Aprendizaje.- se puede definir como un cambio en la conducta del individuo, adquirido a través de la experiencia. Por tanto, el aprendizaje es un proceso que produce un cambio, que se da a través de la experiencia o práctica, y estos cambios son en ocasiones permanentes. Así que quienes nos dediquemos a enseñar, no debemos esperar que haya una serie de pasos o normas ya establecidos que nos digan que hacer o como dirigirnos en el aula o en la modalidad educativa que se trate, debemos basarnos en lo rico y variable del ambiente escolar a la hora de impartir una asignatura, y ser más flexibles para adaptarnos según las situaciones y estudiantes que se trate.

El principal objetivo del aprendizaje en los sistemas de enseñanza abiertos, a distancia y en líneas en las que el estudiante adquiere autonomía y desarrolle su capacidad para progresar en su aprendizaje, asumiendo que éste depende de múltiples recursos de aprendizaje, siendo el principal de ellos el estudio autónomo desde los libros de texto, además de la ayuda del asesor.

En las modalidades de la enseñanza abierta, a distancia y en línea hay que tener en cuenta otras circunstancias que tienden a introducir cambios en el modelo de enseñar tradicional.

Se busca desarrollar en el individuo habilidades de investigación, de síntesis, de reflexión y de crítica, hábitos de estudio permanentes y capacidad de trabajar en equipo, de sociabilizar presencialmente y en redes sociales virtuales; los retos profesionales del futuro requieren ambos tipos de habilidades.

En educación a distancia y en línea, el centro del aprendizaje es el alumno, es quien tiene que auto administrarse, auto motivarse, el maestro pasa a ser asesor y

los materiales educativos desempeñan un papel determinante; lo fundamental es crear un ambiente de autoaprendizaje en donde el uso intensivo de la internet y la plataforma que administra la comunicación de los asesores con sus alumnos y viceversa mejore cada día y es en este punto en donde cobra mayor fuerza las llamadas TIC, tecnologías de información y comunicación.((Münch Lourdes, 2010)

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender, y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

En el proceso de enseñanza el estudiante no le basta solo con recordar, tiene que comprender, aplicar, analizar y evaluar e incluso crear nuevo conocimiento, cuando se presenta al estudiante algunas de ideas sobre cómo pensar sobre su propio pensamiento cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El profesor y el alumno deben llegar a un acuerdo cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias.

1.3 Cursos de formación.

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. (Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011)

Los cursos de formación es muy importante tanto para el docente en formación como para la institución educativa ya que con ellos se puede capacitar al personal docente para mejorar la calidad de estudio, el procesos de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución y mejorar la calidad del servicio educativo para los estudiantes.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Capacitar quiere decir "hacer apto para", "habilitar para" Tradicionalmente se ligaba más bien al desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de un

oficio o una actividad laboral determinada Actualmente, en el campo educativo, el concepto se inscribe en la formación continua, se asocia a perfeccionamiento y actualización docentes y, cuando es pertinente a su profesionalización Con base en tal concepción general, la capacitación esta llamada a coadyuvar al mejor desempeño profesional de los educadores en servicio.

Es de gran importancia que el docente este capacitándose continuamente, las demandas actuales de capacitación docente son vastas y trascendentes y deben ser atendidas con oportunidad y solvencia, si queremos realmente mejorar la educación.

Esta necesidad nos lleva al entrenamiento en nuevos y mejores métodos pedagógicos que sintonicen con la tecnología de la información.

Son requerimientos que plantean nuevos retos para el gobierno ya que obligan a diseñar modelos inéditos de capacitación que respondan a la necesidad de ingresar en la modernidad educativa con contenidos que, a la vez recojan las necesidades de cada región del país.

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN

La investigación es una actividad cotidiana en la vida del profesor, también se deben descubrir nuevas ideas para saber comprender la conducta del alumno y poder interactuar de una manera acorde a los diferentes tipos de capacidades que posean.

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresaran su la se haciendo buen uso de las maquinas tecnológicas y haciendo más practica la enseñanza.

Otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Para que el

programa de capacitación y actualización tengan un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligado a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera.

Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos y opiniones con sus colegas, con el fin también de incrementar su acervo cultural. Es muy indispensable llevar a cabo cursos de capacitación y actualización constante y digo que es de gran importancia porque de alguna manera desarrollará la actitud y aptitud del docente, el cual a su vez realizará las clases de una forma más interesante, más dinámica y más creativa facilitando el aprendizaje y logrando que los alumnos tengan una excelente percepción del tema a tratar, y más todavía podrán desarrollarse en sus capacidades. Porque todo lo que se ve en el curso lo llevará a la práctica con ellos.

Considero que para que se lleve a cabo un curso de capacitación y actualización para el personal docente de todos los niveles, se debe empezar por motivar a los maestros, hacerles sentir que de ellos depende el triunfo que puedan alcanzar sus alumnos y la satisfacción que tendrán ellos de haber contribuido en su formación. Hoy en la actualidad es necesario, que existan “buenos maestros” y no “maestros buenos” la diferencia entre ambos es muy sencilla, los “buenos maestros” son aquellos que se capacitan y se actualizan, y que se preocupan por ofrecer una clase de calidad. Por lo tanto, los “maestros buenos” son aquellos maestros que no se preocupan siquiera si el alumno aprende o no, este tipo de maestro se preocupa por ofrecer una clase de cantidad (cantidad de teorías y cero practicas).

1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Es de gran importancia primero analizar el perfil del capacitador, según (Hernandez F. Y., 2000)

La persona capacitadora debe:

- Preparar el curso-taller, inaugurarlo, y hacer el resumen y la evaluación final.
- Garantizar las condiciones físicas que requiere el taller y generar un ambiente humano y una atmósfera agradable, que facilite la comunicación dentro del grupo.

- Orientar las discusiones, formulando preguntas que sirvan de guía, recogiendo e integrando los aportes, y sintetizando.
- Explicar los objetivos.
- Proponer reglas de juego para la participación.
- Estimular y guiar la reflexión durante el taller.
- Integrar a todos los participantes.
- Poner al descubierto los conflictos latentes, con el fin de enriquecer el curso-taller, canalizando la energía del grupo.
- Estar atenta a señales no verbales de los participantes.
- Monitorear el trabajo de los sub-grupos.

Antes de iniciar con la planificación de eventos de capacitación es importante recordar el ciclo de la enseñanza. Como muchas acciones humanas, el proceso de la enseñanza también tiene tres partes fundamentales: Antes de empezar con acciones concretas tenemos que planificarlas. Después de haber finalizado estas acciones hay que controlar y evaluar si hemos logrado nuestros objetivos.

Consecuentemente, el ciclo de la enseñanza tiene las tres siguientes fases. Cada fase tiene sus respectivas técnicas y métodos que se distinguen así:

- Métodos de planificación
- Métodos de ejecución
- Métodos de evaluación

En la planificación es esencial que todo tipo de capacitación, taller, curso o encuentro de capacitación sea planificado correctamente. Cada evento necesita tiempo para su preparación, dependiendo de la experiencia de los capacitadores, de la complejidad del tema a tratar, del material didáctico ya existente y muchos otros factores.

Una forma de asegurar que todos los aspectos hayan sido considerados es verificar las ocho preguntas de la planificación: Por qué? ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Qué? ¿Cómo? ¿Con qué? La mejor forma de hacerlos es seguir las preguntas en este orden, aunque algunas tendrán ser analizados al mismo tiempo.

1.3.3. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

El desarrollo profesional comprende procesos de aprendizaje de diversa naturaleza que hay que considerar al momento de planificar programas y dispositivos concretos de formación. Básicamente se encuentran involucrados tres tipos de aprendizajes:

- **Pedagógicos:** el desarrollo profesional implica múltiples aprendizajes que pueden llevarse a cabo por ejemplo, en las áreas del currículum, en la gestión de las clases escolares, en el trabajo en equipo, en la exploración y reflexión de la práctica, en el análisis de casos y de la experiencia de otros, en el estudio de nuevas teorías y conceptos que posibiliten la reconstrucción y renovación de las estrategias y de los recursos docentes para la enseñanza.
- **Personales:** la formación permanente favorece la comprensión de sí mismo. Permite recuperar el deseo de educar y de enseñar, aquello que nos condujo a elegir la profesión. Implica conocerse a uno mismo, analizar la trayectoria e historia profesional personal, estar dispuesto a inventar y reinventarse. La tarea educativa es por definición una tarea de relación que posibilita el crecimiento propio y ajeno; es abrirse a la sorpresa del otro, de lo otro.
- **Institucionales:** el desarrollo profesional se da en contextos colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias, de la definición y análisis de proyectos, en el seno de determinados equipos de trabajo y culturas institucionales. Estos procesos permiten conectarse con otras instituciones culturales, comunitarias y redes profesionales que alimenten el propio desarrollo. Las escuelas constituyen un entorno de socialización y aprendizaje para los alumnos, pero también para los docentes.

La profesionalización de los docentes requiere de políticas integrales que atiendan a las necesidades de formación y actualización permanente de los profesores, pero que además incluyan el desarrollo profesional en el contexto de las metas generales del sistema educativo y de los cambios curriculares. La formación continua debe además articularse con los lineamientos, orientaciones de la formación inicial, y contemplar los requerimientos locales, de las instituciones y de los contextos sociales específicos de inserción docente.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La educación es la mejor herencia y mucho más en este rincón Patrio y Fronterizo. No podía truncarse los estudios de muchos niños que terminaban su instrucción de primaria, no debían y no debemos ser conformistas ante las dificultades y problemas de la vida y es por eso que un sinnúmero de Padres de familia con pensamiento optimista como Alejandro Velásquez Paulino Tinizaray, Normando Herrera y otros gestionaron la creación de un Colegio y así que mediante acuerdo Ministerial número 018869 se crea el Colegio Mixto Matutino de Ciclo Básico para el año lectivo 1980-1981 con una partida presupuestaria de 510000 sucres.

Así como nos viene a la mente que este presupuesto para hoy no significa nada porque incluso esta moneda ya no existe, así recordamos su inicio y el transcurso de algunos años funcionando sin local propio en casas arrendadas, pero maestros, padres de familia y estudiantes con un alto grado de optimismo dispuestos a afrontar y a vencer los obstáculos, dispuestos a sacrificarse por la educación de los hijos y de la juventud presente y venidera, sin importar que haya deficiencias porque lo importante es iniciar y el tiempo permitirá cumplir con las más caras aspiraciones.

Al ser creado nuestro Colegio como ciclo básico el siguiente paso es trabajar y gestionar por la creación del ciclo diversificado y se puede asegurar que todo trabajo bien planificado, bien realizado con dedicación, responsabilidad y oportunidad tiene sus buenos frutos y el 22 de julio de 1983 con acuerdo con acuerdo Ministerial número 1339 se autoriza el funcionamiento del primer curso del ciclo diversificado del Bachillerato en agropecuaria especialización agrícola, para ese entonces una carrera con futuro sea para continuar los estudios superiores, así como para trabajar sus tierras fértiles.

Después de poner al servicio de la comunidad y de la Patria, concretamente cinco promociones de bachilleres agrícolas, se resuelve cambiar de especialidad, obteniéndose la autorización para el funcionamiento del primer año de bachilleres en Ciencias Especialización Químico Biológicas, a partir del año lectivo 1994-1995 mediante acuerdo ministerial número 989 del 2 de diciembre de 1994.

Un pilar fundamental para este desarrollo ha sido y son su planta docente, administrativos y de servicio, que con empeño, entusiasmo y dinamismo brindan sus conocimientos día a día sin interés.

Igual se resalta el trabajo de las autoridades de los rectores que con su ejemplo, con su capacidad de decisión y de administración han sabido enrumbar el colegio hasta el sitio en el que se encuentra con una infraestructura física avanzada, incluyendo un mini Coliseo.

La Unidad Educativa que fue creada el 10 de octubre de 1980 cuenta en la actualidad con un total de 19 personas laborando en esta prestigiosa Institución, de la cual 14 pertenecen a la planta Docente y 5 a la planta Administrativa, además cuenta con un total de 291 estudiantes tanto en el Nivel Básico como en el Bachillerato, los padres de familia o representantes de los estudiantes suman un total de 188.

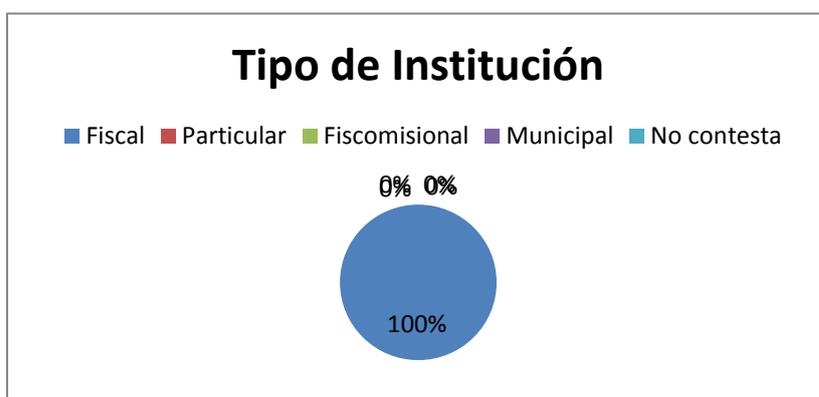
El Bachillerato Unificado como se lo denomina en la actualidad cuenta con 92 estudiantes.

Tabla N° 1: Tipo de institución

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	12	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0,0
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 1



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

De la población encuestada en la Unidad Educativa 10 de Noviembre el 100% respondió que la institución donde trabaja es fiscal, un dato importante para saber el tipo de institución con la que vamos a trabajar.

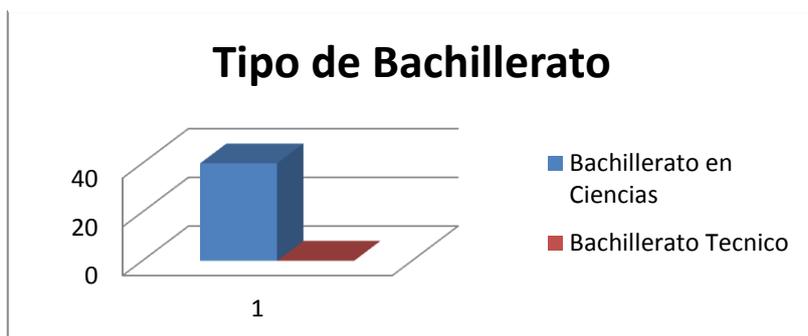
Toda institución educativa va encaminada hacia la excelencia académica de sus estudiantes y por tal motivo debe contar con la mejor planta docente posible. Las instituciones fiscales deben ser el ejemplo para las demás instituciones acerca de cómo se debe llevar el proceso educativo ya que cuentan con el apoyo incondicional del gobierno el cual confía en cada una de ellas para transformar la educación en nuestro país y de la misma manera deben regirse con la actualización y fortalecimiento curricular el resto de instituciones privadas y mixtas para lograr así el cambio esperado en cuanto a la educación de nuestro país.

Tabla N° 2: Tipo de bachillerato

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	40	100
Bachillerato Técnico	0	0
Total	40	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 2



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: Bachillerato técnico o bachillerato en ciencias.

De la población encuestada en la Unidad Educativa 10 de Noviembre el 100% respondió que existe solo bachillerato en ciencias, lo que nos indica que se tiene que realizar cursos relacionados en temas de ciencias capacitar al docente sobre varios temas y por otra parte tratar de incentivar al estudiante y para que se inclinen el bachillerato técnico y por ende buscar docentes en áreas técnicas.

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el nuevo bachillerato ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país y tiene como objetivo preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios postsecundarios, y para el mundo laboral y del emprendimiento.

El bachillerato es un ciclo de estudios anterior a los estudios superiores en el bachillerato se imparten asignaturas que están encaminadas a la especialización de los estudiantes en la preparación académica para que puedan realizar sus estudios superiores y es de gran importancia saber guiar adecuadamente al estudiante y tener varias opciones en el pensum de estudio del bachillerato y en esta institución sería importante implementar el bachillerato técnico además de motivar a los jóvenes para que se inclinen por el mismo.

2.2. Participantes

El proyecto de investigación con el tema “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre, de la provincia de Zamora Chinchipe, ciudad de Yantzaza, parroquia Los Encuentros periodo 2012 – 2013” tiene a los siguientes involucrados:

Docentes de la unidad Educativa: el número de los docentes de bachillerato son 12 a los cuales se les procedió a realizar una encuesta.

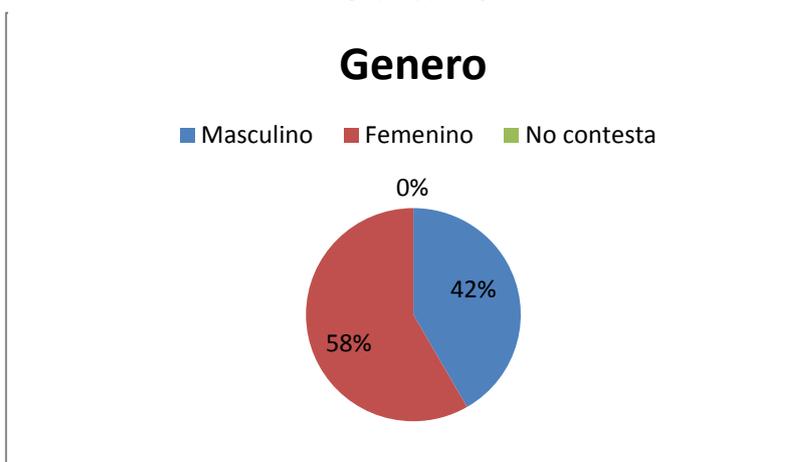
- Administrativos de la Unidad Educativa especialmente la secretaria quien nos facilitó con la información de la Institución.
- Una persona importante quien nos autorizó y ayudo para el desarrollo de la investigación es el Rector de la institución.
- El maestrante como investigador del proyecto, recolectado la información veraz y confiable necesaria para obtener los resultados.

Tabla N°3: Genero

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	41,67
Femenino	7	58,33
No contesta	0	0,0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 3



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 41,67% son género masculino y el 58,33% género femenino, en la unidad educativa hay variedad de género lo que nos indica que no hay discriminación por el género femenino incluso existe más mujeres que hombres.

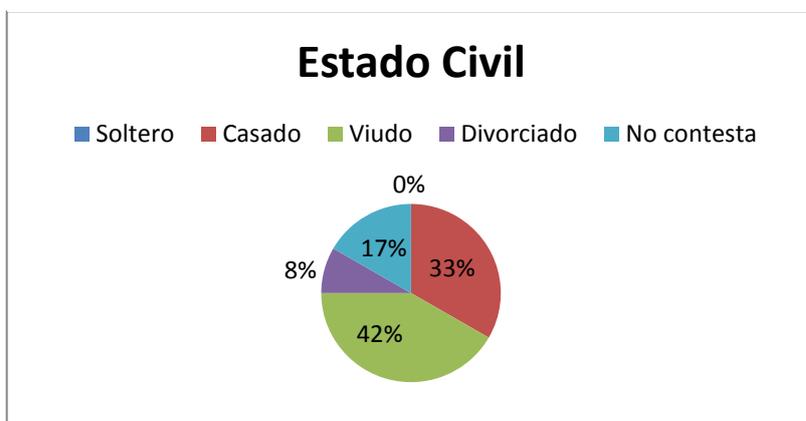
Hoy en día tanto la mujer como el hombre tienen las mismas oportunidades para obtener un trabajo en cualquier tipo de empresa además de tener las mismas capacidades para desempeñarse en un puesto de trabajo, por tal motivo se debe tener en cuenta de seleccionar al personal con un mayor nivel académico y capacitado para el que ayude a mejorar a la empresa y en este caso sería un personal capacitado en el ámbito académico que guíe y mejore el nivel académico de los estudiantes.

Tabla N° 4: Estado Civil

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	0	0
Casado	4	33,33
Viudo	5	41,67
Divorciado	1	8,33
No contesta	2	16,67
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 4



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

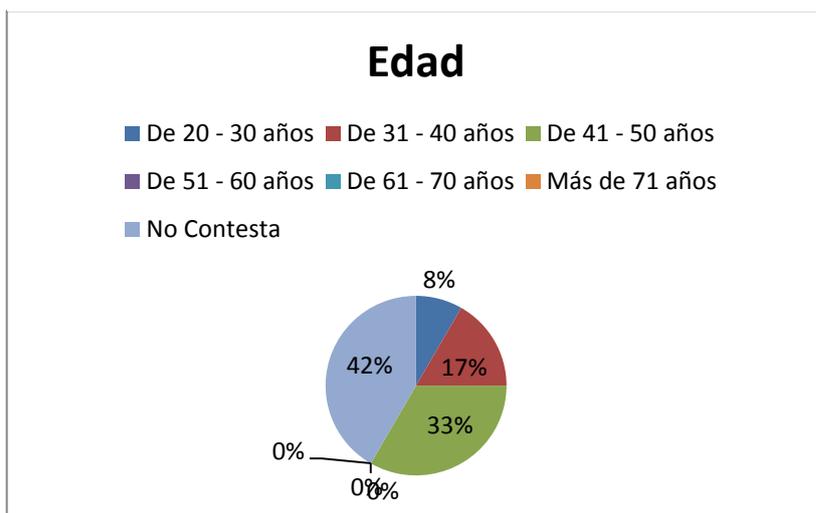
En la pregunta sobre el estado civil, el 50% no tienen pareja, el 33,33% son casados y el 16,67% prefiere no contestar esta pregunta, lo que nos indica que no habrá muchos inconvenientes con la disponibilidad de tiempo de los docentes solteros, lo que puede complicar en el caso de darse un curso, es la disponibilidad de los docentes que tienen compromiso, por tal motivo se tiene que planificar adecuadamente verificando que días y en que horario sería más factible realizar el curso.

Tabla N° 5: Edad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	8,33
De 31 - 40 años	2	16,67
De 41 - 50 años	4	33,33
De 51 - 60 años	0	0,00
De 61 - 70 años	0	0,00
Más de 71 años	0	0,00
No Contesta	5	41,67
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 5



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, Se pudo identificar que la edad de los docentes de bachillerato oscila de 31 a 50 años, lo que nos indica que podemos contar con la ayuda de los docentes para realizar un curso de formación al docente ya que están en una edad en la que buscan capacitarse continuamente.

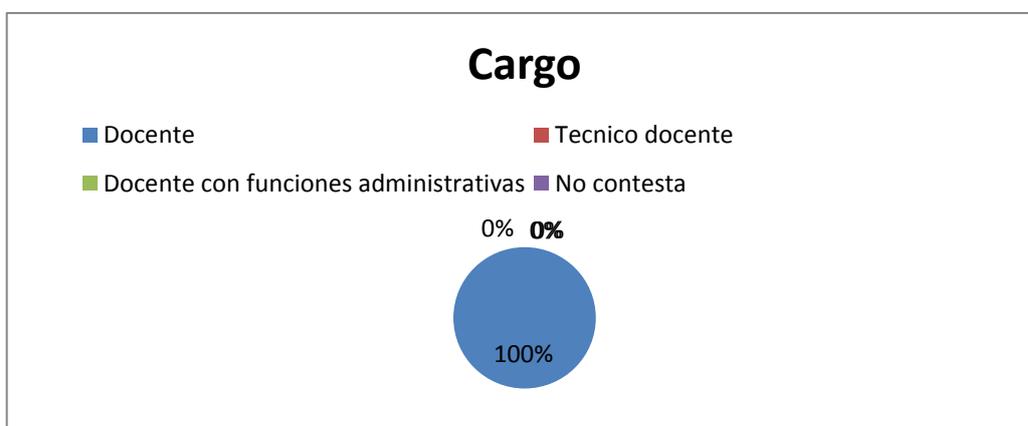
Con la nueva ley de educación todos los profesionales de la educación están en la obligación de continuar con sus estudios y seguir capacitándose para mejorar el desempeño en las instituciones sin importar la edad en la que se encuentran, de esta manera se logrará obtener los resultados que esperan de sus estudiantes.

Tabla N° 6: Cargo que desempeña

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Docente	12	100,00
Técnico docente	0	0,00
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 6



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 100% son solo docentes, esto nos indica que los docentes solo se dedican a dar clases y no ocupa otro cargo administrativo lo cual es importante para que ellos estén enfocados solo en su preparación como docentes y en su continua capacitación de docente.

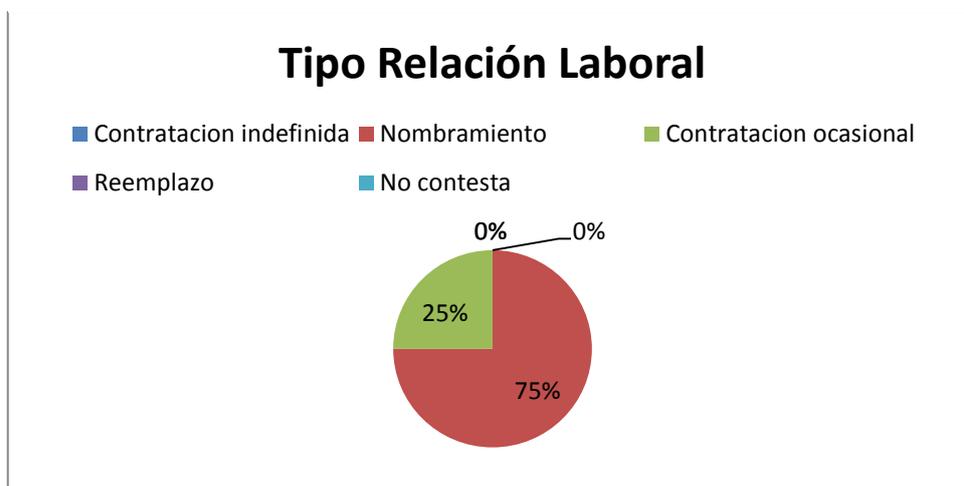
Los docentes deben enfocarse a lo que es su función dentro de las instituciones educativas como es la de impartir clases compartiendo sus conocimientos y experiencias a sus educandos por ello la importancia de que los docentes no ocupen otro cargo para que su desempeño sea el óptimo dentro de la institución educativa.

Tabla N° 7: Tipo de Relación Laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0,00
Nombramiento	9	75,00
Contratación ocasional	3	25,00
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 7



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 75% tienen nombramiento y el 25% tienen contrato, lo que indica que los docentes que tienen contrato van a prepararse más para mejorar su hoja de vida y buscar un nombramiento y por ende estabilidad y los de nombramiento también van a querer capacitarse por mejorar su nivel académico para la evaluación que se está dando a nivel nacional en el ámbito educativo y en especial evaluar en el nivel educativo de los docentes.

Tabla N° 8: Tiempo de dedicación

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	100,00
Medio Tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	0	0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 8



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 100% son docentes a tiempo completo, esto es importante para poder trabajar con los docentes de mejor manera.

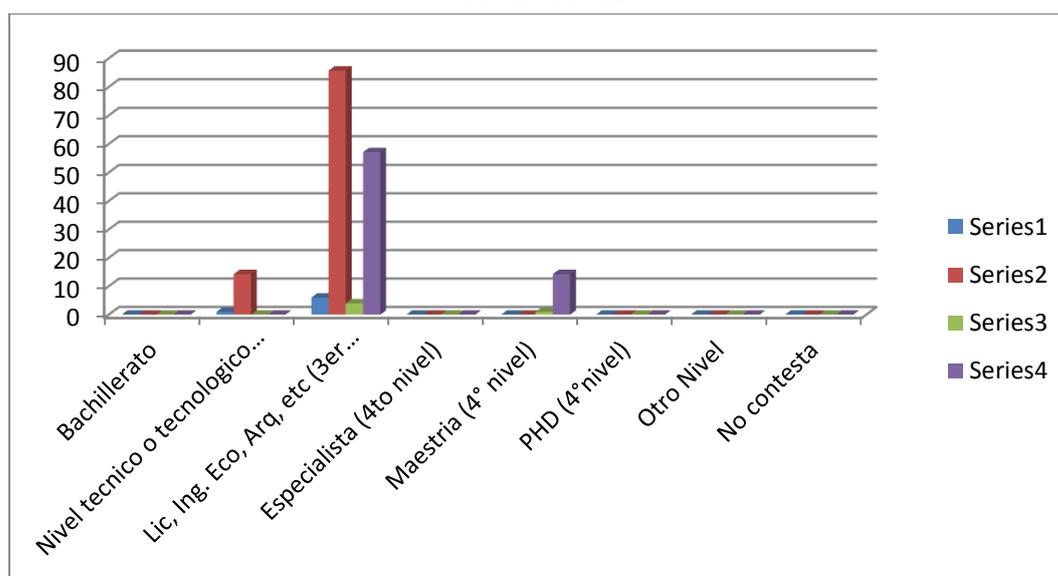
Es de vital importancia que el tiempo de dedicación de los docentes en las instituciones educativas sea a tiempo completo y en la nueva reforma educativa se estableció que se contraten docentes a tiempo completo para que realicen sus actividades con toda la responsabilidad ya que el profesor tiene que obedecer las exigencias académicas, docentes, administrativo-docente y de investigación para un mejor desempeño en lo educativo.

Tabla N° 12: Señale el nivel más alto de formación académica que posee

Opciones	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,00	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	1	14,29	0	0,00
Lic., Ing. Eco, Arq. etc. (3er nivel)	6	85,71	4	57,14
Especialista (4to nivel)	0	0,00	0	0,00
Maestría (4° nivel)	0	0,00	1	14,29
PHD (4° nivel)	0	0,00	0	0,00
Otro Nivel	0	0,00	0	0,00
No contesta	0	0,00	0	0,00
Total	7	100,0	5	71,4

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 12



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011. p. 84. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 75% posee título de tercer nivel dato importante ya que son docentes que necesitan de mayor preparación.

Los docentes deben estar en una continua formación para alcanzar la excelencia académica deseada.

La calidad de la formación académica y profesional del profesorado es un factor clave para garantizar la calidad de la enseñanza-aprendizaje y mejora los resultados académicos de los jóvenes.

2.3. Diseño y métodos de investigación.

La investigación-acción contribuyó a realizar una reflexión relacionada con el diagnóstico, se relaciona con los problemas prácticos cotidianos experimentados por los profesores, en lugar de los "problemas teóricos", ayuda profundizar la comprensión del profesor (diagnóstico) de su problema, interpreta "lo que ocurre" desde el punto de vista de quienes actúan e interactúan en la situación problema, en el caso de nuestra investigación se encuentra estrechamente relacionada a las necesidades de capacitación de los docentes. Contribuye a Observar los problemas desde el punto de vista de quienes están implicados en ellos (docentes)

La investigación-acción en las escuelas analiza las acciones humanas y las situaciones sociales experimentadas por los profesores como:

- Inaceptables en algunos aspectos (problemáticas);
- Susceptibles de cambio (contingentes),
- Que requieren una respuesta práctica (prescriptivas)
- Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

Permitió realizar un proceso de integración entre la planificación, las estrategias, la observación, reflexión y cambio, que se generaron durante todo el proceso que de investigación del proyecto.

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, entre sus características están, generar conocimiento y producir cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio. Tiene las siguientes características:

El diseño transversal implica la recolección de datos en un momento único, mientras que el diseño longitudinal reúne datos en dos o más momentos. La aplicación de un diseño longitudinal es recomendable para el tratamiento de problemas de investigación que involucran tendencias, cambios o desarrollos a través del tiempo, o bien, en los casos en que se busque demostrar la secuencia temporal de los fenómenos.

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

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

Otra dimensión comprende el grado de estructuración impuesta por anticipado al estudio, los estudios cuantitativos tienden a ser altamente estructurados, de modo que el investigador especifica las características principales del diseño antes de obtener un solo dato. Por el contrario, el diseño de los estudios cualitativos es más flexible; permite e incluso estimula la realización de ajustes, a fin de sacar provecho a la información reunida en las fases tempranas de su realización.

2.3.2. Métodos de investigación.

Para la recolección de información se seleccionaron y utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

En lo que tiene que ver con la metodología se utilizó los siguientes métodos:

- El analítico – sintético, facilitó realizar el análisis interpretativo de la información empírica sobre el clima en el aula y la gestión pedagógica, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios

de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

- El método inductivo y el deductivo, admitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los objetivos planteados en la investigación. La inducción como la deducción ayudaron a generalizar en forma lógica los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso investigativo.
- El estadístico, ofreció facilidades para organizar en tablas y gráficos la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, determinando frecuencias y porcentajes que dieron validez y confiabilidad de los resultados.
- El hermenéutico, se manejó para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, desde los aportes de los diversos autores consultados referentes al tema de estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el clima en el aula y la gestión pedagógica, los cuales sirvieron para elaborar el trabajo.
- Los mapas conceptuales y organizadores gráficos: como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales en los niveles de clima social y estándares de calidad educativa.
- La observación, sirvió para obtener información sobre la gestión pedagógica y de esta manera contribuir el diagnóstico sobre la gestión de aprendizaje que realiza el docente en el aula. La observación a los docentes se utilizó en las visitas a los centros educativos, mientras se aplicaban los diferentes instrumentos y para llenar las matrices de observación.
- La encuesta, permitió recabar información fidedigna mediante utilización de cuestionarios diseñados de tal forma que faciliten la tabulación, interpretación y análisis de la información; la encuesta se aplicó directamente a la población investigada.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- La observación, como técnica utilizada para realizar una expectación vivencial y en forma directa de algunas realidades que suceden en la institución educativa, de cómo es la formación profesional al que el docente realiza, cuál es la relación que existe entre estas dos variables y qué tipo de prácticas pueden mejorar el ambiente en el cual se desarrolla el aprendizaje de los estudiantes.
- La encuesta, apoyada en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas sobre necesidades de formación de los docentes, que evalúa la formación profesional de docente en base cada área.
- Cuestionario del diagnóstico sobre necesidades de formación de los docentes de bachillerato, también se estructura en dos partes, una cuantitativa y la otra cualitativa.
- Matriz de resultados y tabulación de la información recolectada en el trabajo de campo, en la cual se ingresó los datos para obtener cuadros y gráficos descriptivos de los cuestionarios aplicados a profesores y alumnos.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano.

Para el desarrollo del proyecto se cuenta con los siguientes recursos humanos:

- En la UTPL: docente autora de la guía didáctica de Proyectos de Investigación I. de la maestría Gerencia y liderazgo educacional con su auxiliar.

Directora de Tesis

- Docentes del bachillerato de la institución investigada.
- Investigador (maestrante).
- También se contará con la colaboración del Rector del Colegio 10 de Noviembre, quien da apertura al proyecto de investigación en el establecimiento: Ing. Carlos Albarracin Solis.

2.5.2. Materiales.

Para el desarrollo del trabajo de Proyectos de investigación I se utilizaron los siguientes instrumentos:

- La Guía didáctica de Proyectos de investigación I.
- Entorno virtual EVA
- Textos, páginas WEB, copias, etc.
- Cámara fotográfica.
- Computadora, para procesar toda la información recogida.
- El internet, para recibir y enviar información.
- Medios de transporte.

2.5.3. Económicos.

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR
1	Copias de encuestas	Varias	\$ 10,00
2	Bibliografía	Variada	\$50,00
3	Copias, anillados	2	\$50,00
4	Fotografías	5	\$5,00
5	Flash memory	1	\$10
6	Carpetas	3	\$1
7	Imprevistos	...	\$50,00
	TOTAL		\$176,00

Elaborado por: Rene Quezada

2.6. Procedimientos

Con las debidas orientaciones realizadas, siguiendo lo que indica en la guía didáctica se procedió de la siguiente manera:

Acercamiento a la institución educativa: en este apartado procedí a seleccionar la institución educativa: Unidad Educativa “10 de Noviembre” ubicada en la Parroquia de Los Encuentros, catón Yantzaza, Provincia de Zamora Chinchipe.

Esta Institución es fiscal, funciona en jornada matutina y consta con 92 estudiantes en el Bachillerato General unificado. Previo a la entrevista con el director del plantel se obtuvo referencias generales sobre el nombre del director, las políticas, los horarios de atención al público y otros datos necesarios para el inicio de mi trabajo, no está por demás resaltar que se procurará una buena presentación y sobre todo una actitud positiva, indispensables en un trabajo de investigación.

Desarrollo del trabajo de campo: este apartado se realizó en dos momentos:

En un *primer momento* se realizó la entrevista con el director del plantel a investigarse, le presenté la carta enviada por la Dirección Postgrado indicando el objetivo de la visita y el trabajo a ejecutarse, le expliqué los propósitos y alcances de la investigación, las características de la UTPL como institución auspiciante, los objetivos a lograrse, los requerimientos de parte de la universidad y como debe ser mi compromiso de entregar un reporte final con los resultados obtenidos para el plantel investigado. Se entiende los motivos el director dio su visto bueno con su firma y sello en la carta presentada cuya copia anexo al presente trabajo.

Conseguida la autorización del director del plantel se procedió a una entrevista con la secretaria de la Unidad Educativa para solicitar de la manera más comedida el listado de los docentes del Bachillerato General Unificado necesario para la asignación de los códigos; en esta entrevista también se solicitó una guía a las oficinas de los docentes y las aulas donde imparten las clases para la aplicación de los cuestionarios y la observación de las clases. A los docentes se les aplicó el cuestionario de Necesidades de Formación docentes de Bachillerato.

Concluida la recolección de la información en el trabajo de campo, se procedió a ingresarlos en la plantilla electrónica para la tabulación de instrumentos del entorno virtual del aprendizaje de la universidad, lo que permitió obtener tablas y los gráficos

descriptivos sobre la institución y las necesidades de formación que requieren los docentes para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes que se constituyen en la base sobre la cual se realizó el informe sobre el trabajo de investigación.

Se debe resaltar que los instrumentos de investigación se manejaron con total responsabilidad y ética profesional, la rigurosidad metodológica con que aplicó permitiendo obtener los datos necesarios para conocer y describir la realidad encontrada sobre la gestión pedagógica del docente y el clima social escolar.

Una vez que se obtuvieron los resultados se procedió al análisis de la información y a realizar las conclusiones y las recomendaciones, además con el análisis que se realizó nos ayudó para plantear un curso de formación con el tema “Capacitación en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC’s para los docentes de bachillerato de la unidad educativa 10 de noviembre de la parroquia los encuentros, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe.” para los docentes de la institución para mejorar y satisfacer las necesidades requeridas por los profesores.

CAPITULO III DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se describen a detalle los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre, estos resultados están definidos en tablas estadísticas que poseen una mi estructura y en la parte inferior de cada tabla se realiza el análisis correspondiente para una mejor interpretación y presentación del trabajo realizado.

En el análisis de cada tabla indicar los porcentajes además lo que la LOEI o un autor de libro.

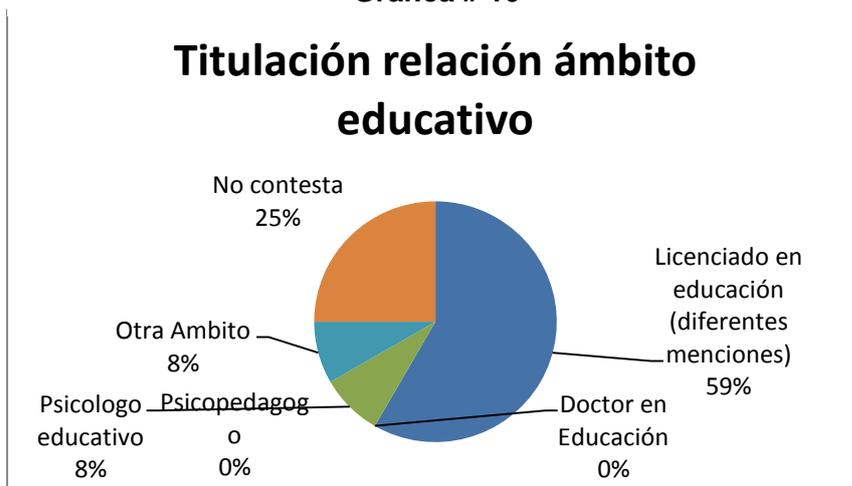
Necesidades Formativas

**Tabla N° 10: Su titulación tiene relación con:
Ámbito Educativo**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	7	58,33
Doctor en Educación	0	0,00
Psicólogo educativo	1	8,33
Psicopedagogo	0	0,00
Otra Ámbito	1	8,33
No contesta	3	25,00
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 10



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según *El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*, p. 84. La Detección de Necesidades de Formación es un proceso cuyo objetivo principal es

obtener la información suficiente para asegurar que el Plan de Formación que posteriormente se diseñará va a conseguir un impacto directo en la organización y va a contribuir a la consecución de los objetivos establecidos.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 59% de los docentes de bachillerato tienen titulación de licenciado en educación, lo que nos indica que el curso de formación de docentes tiene que estar relacionado especialmente en educación.

Es importante detectar las necesidades de formación de los profesionales y en especial de los docentes ya que con ello podemos darnos cuenta que es lo que le está faltando al docente para que se desarrolle profesionalmente y pueda contribuir con el cumplimiento de las metas de la institución educativa donde se encuentre trabajando.

En la actualidad el docente por las exigencias de su práctica, es un profesional que toma decisiones, flexible, libre de prejuicios, comprometido con su práctica porque es una persona que reflexiona sobre la misma y le aporta sus experiencias y conocimientos para mejorar el nivel educativo de los estudiantes y por ello el docente debe estar actualizado y capacitado para lograr obtener los resultados esperados con sus estudiantes.

**Tabla N° 11: Su titulación tiene relación con:
Otras profesiones**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	8,33
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras profesiones	0	0,00
No contesta	11	91,67
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 11



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según (Chavarría Olarte, 2004) Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, solo el 8% contestó que es ingeniero y el 92% de docentes no contestaron.

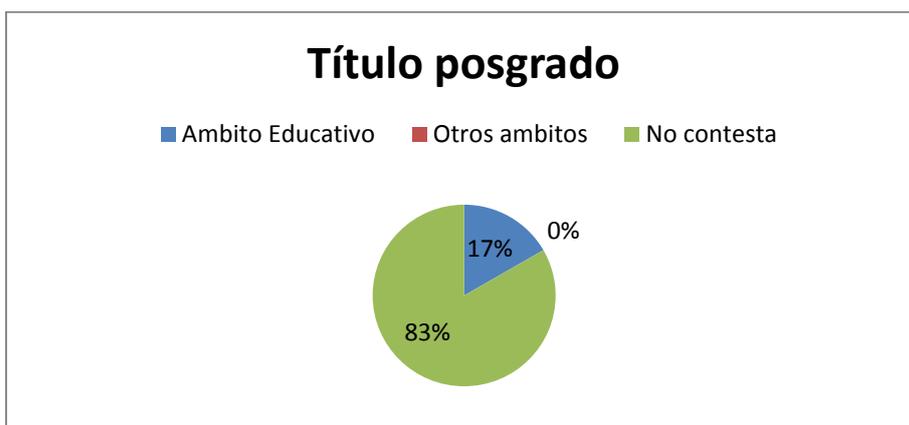
Sería muy importante que los docentes se capaciten en otras ramas que tengan relación con el área de especialización de los mismos, esto con el motivo de incrementar interés de los estudiantes en clase como por ejemplo se puede capacitarse en las nuevas tecnologías que es de gran ayuda para toda profesión y por ende en lo educativo.

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

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	2	16,67
Otros ámbitos	0	0,00
No contesta	10	83,33
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 12



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 17% de los docentes que tienen título de cuarto nivel si tiene relación su maestría con la educación y el 83% no contesta lo que hace necesaria la motivación permanente para que los docentes continúen en su preparación académica en pos de conseguir una titulación de cuarto nivel.

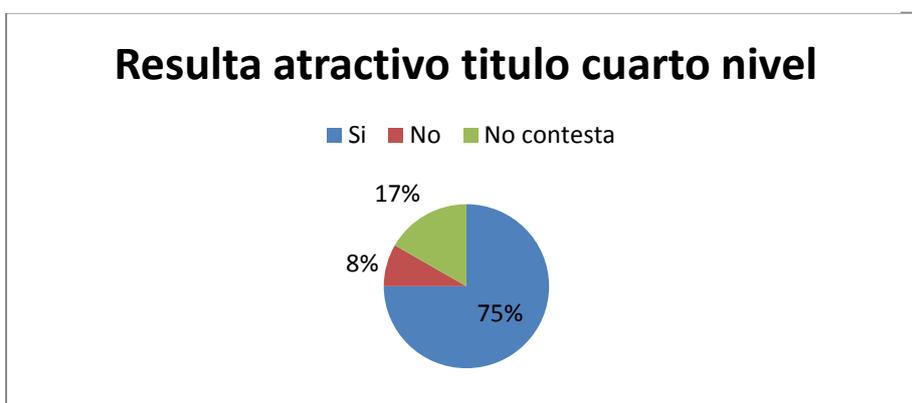
Los cambios que se dan dentro del campo educativo demandan de una constante superación, y una obligación moral con los educandos y la sociedad que ha depositado la confianza en el docente, la formación de las generaciones que contribuirán a la superación de la sociedad, depende de la calidad de ciudadanos que se puedan formar en los establecimientos educativos, lo cual sólo es posible contando con docentes debidamente capacitados.

Tabla N° 13: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75,00
No	1	8,33
No contesta	2	16,67
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 13



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según *El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*, p. 84. Existen programas y cursos de formación permanente que es el 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.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, al 75% le interesa obtener un título de cuarto nivel esto nos indica que un gran porcentaje tiene deseos de superación.

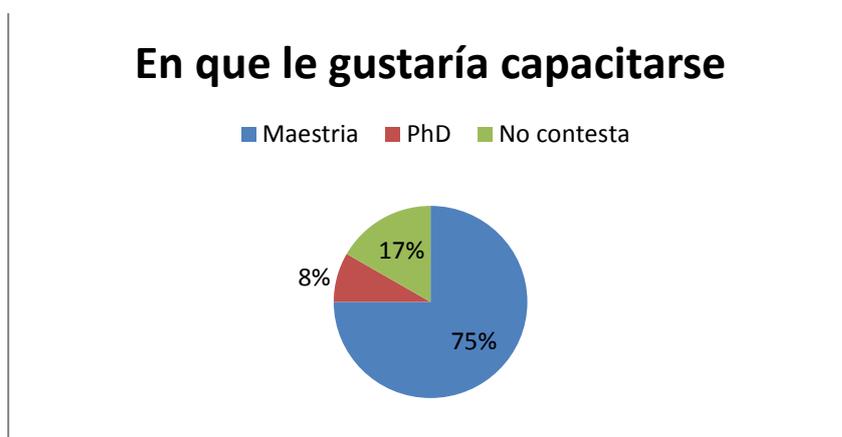
Los docentes que buscan seguir estudiando y se interesan por conseguir un título de cuarto nivel, demuestran que quieren superarse y ser cada vez mejores en su rama y de dar lo mejor de sí impartiendo sus experiencias, conocimientos anteriores y los nuevos que están por obtener además de conseguir nuevas oportunidades para el futuro, tener la predisposición para alcanzar su objetivo como es el título de cuarto nivel aspecto muy importante en la actualidad para mejorar como profesionales y la calidad de estudio en la institución donde labora y en esta institución un gran porcentaje está dispuesto para la obtención de un título superior.

Tabla N° 14: En qué le gustaría capacitarse

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	75,00
PhD	1	8,33
No contesta	2	16,67
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 14



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según *El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*, p. 84. Existen programas y cursos de formación permanente que es el 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.

De los docentes encuestados, el 75% le parece interesante seguir una maestría y el solo el 8,33% le gustaría seguir un PhD lo que nos indica que la mayoría de los docentes están interesados solo en una maestría.

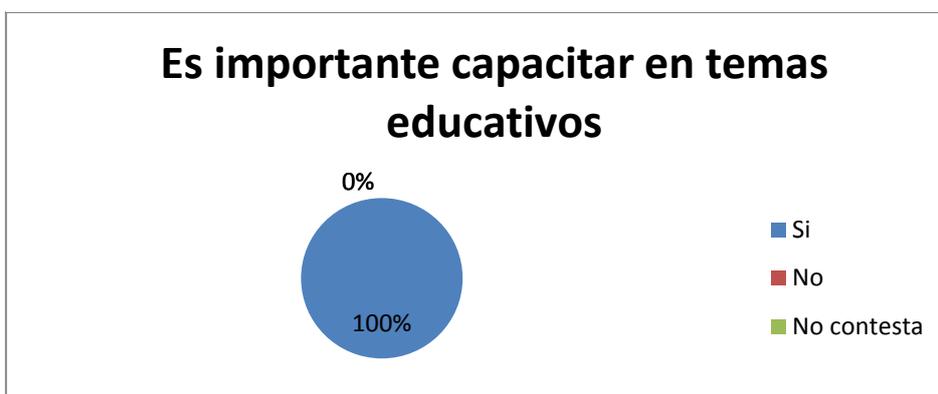
En la actualidad todos los docentes deben tener el deseo de superarse para mejorar su nivel académico y compartir sus conocimientos con los estudiantes, los docentes buscan en primer instancia sacar una maestría pero no descartan continuar sus estudios con un PhD, ya que se puede seguir preparándose y ser cada vez mejores.

Tabla N° 15: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 15



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

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

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 100% del personal está de acuerdo en que es importante capacitarse continuamente, lo que nos indica que todos están predispuestos a seguir algún curso en lo referente a la educación y sería importante realizar un curso para todos los docentes.

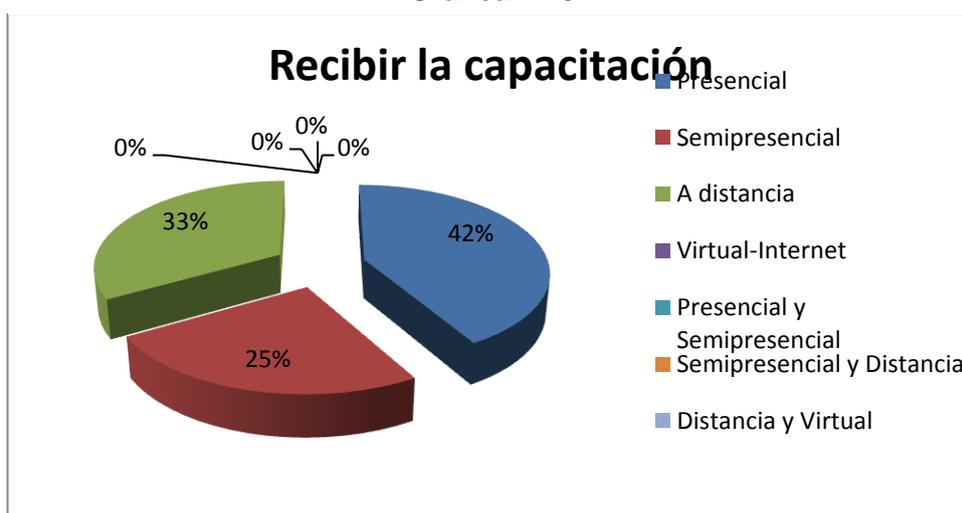
Todas las personas y en especial los profesionales en educación creen que es de gran importancia continuar con sus estudios y seguir preparándose y actualizándose en su área profesional, es importante la formación continua en cada una de las ramas profesionales para mejorar el nivel de profesionalismo y estar capacitados para enfrentar nuevos retos, obtener mejores resultados en su trabajo, en la educación, obtener estudiantes con un mejor nivel académico.

Tabla N° 16: Cómo le gustaría recibir la capacitación

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	41,67
Semipresencial	3	25,00
A distancia	4	33,33
Virtual-Internet	0	0,00
Presencial y Semipresencial	0	0,00
Semipresencial y Distancia	0	0,00
Distancia y Virtual	0	0,0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 16



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, al 66,67% le gustaría recibir la capacitación presencial y semipresencial lo que nos indica que se debería dar un curso intensivo en una semana o en un mes.

Toda capacitación que se planifica debe ser presencial o semipresencial ya que se necesita del tutor o del guía-instructor para aclarar cualquier inquietud sobre el tema a tratar y compartir información, conocimientos y experiencias con los demás compañeros de curso, esto es importante debido a que pueden reforzar la teoría con la práctica y tener más clara la idea de lo que se pretende con la capacitación.

Tabla N° 17: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	41,67
Fines de semana	3	25,00
No contesta	4	33,33
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 17



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según D'Hainault (1979). Las Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, al 66,67% le gustaría recibir la capacitación de lunes a viernes al igual que los fines de semana esto nos indica que se debería realizar un curso planificando adecuadamente y tomando en consideración el tiempo disponible de los docentes.

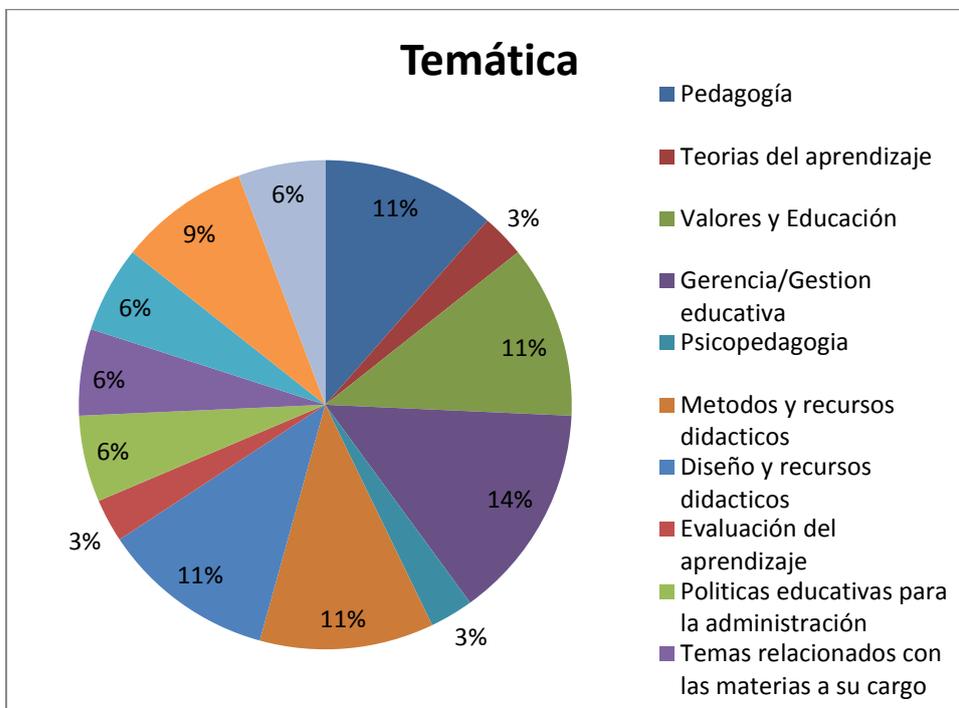
Es preciso conocer la disponibilidad de tiempo por parte de los interesados a recibir un curso de formación para poder realizar una planificación adecuada, en este caso de la Unidad educativa 10 de Noviembre se lo puede realizar en una semana o en un mes en un curso intensivo para evitar molestias con los horarios de trabajo de los docentes ya que trabajan de lunes a viernes por tal motivo la mejor opción sería un curso intensivo los fines de semana.

Tabla N° 18: En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	11,43
Teorías del aprendizaje	1	2,86
Valores y Educación	4	11,43
Gerencia/Gestión educativa	5	14,29
Psicopedagogía	1	2,86
Métodos y recursos didácticos	4	11,43
Diseño y recursos didácticos	4	11,43
Evaluación del aprendizaje	1	2,86
Políticas educativas para la administración	2	5,71
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	5,71
Formación en temas de mi especialidad	2	5,71
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	8,57
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	5,71
TOTAL	35	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 18



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

La mayoría de los docentes ha seleccionado varios temas que son de gran importancia para el desarrollo de la institución y especialmente para el proceso de enseñanza-aprendizaje, se tendría que identificar cual es el tema de mayor importancia y urgencia para el docente, de los encuestados el 14,29% mencionaron que el tema más interesante es el de gerencia y gestión educativa, el 11,43% les interesa Pedagogía, el mismo porcentaje les interesa valores y educación, métodos y recursos didácticos y diseño y recursos didácticos, estos son los temas que más les interesa a los docentes para su formación.

Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico.

En este proceso es importante no perder de vista los principios epistemológicos y axiológicos que se encuentran en la raíz de la propia profesión, para confrontar con ellos las nuevas adquisiciones científicas y tecnológicas y adecuar a ellos todo cuanto signifique mejora, es entonces cuando la actualización pasa de una indiscriminado acercamiento a lo “nuevo”, a un auténtico perfeccionamiento profesional.

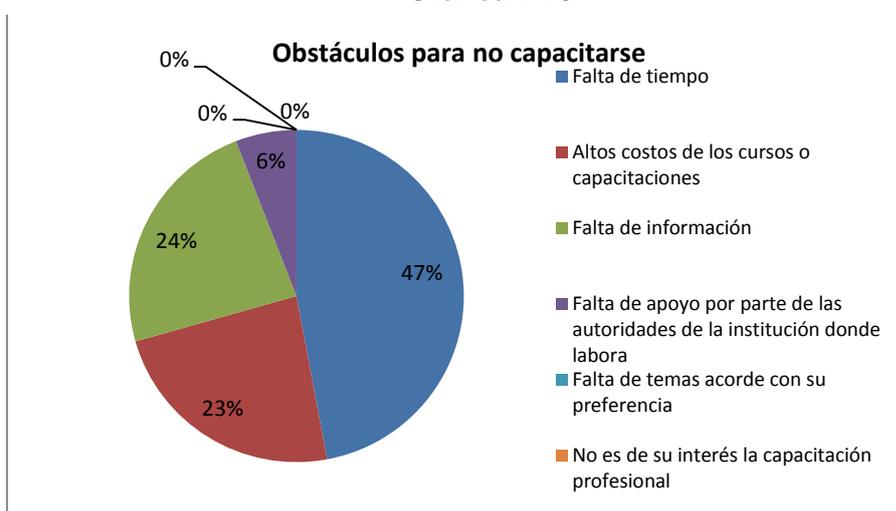
Cada uno de estos temas son de gran importancia para que el docente este actualizado en el ámbito educativo, si fuera posible se realizara varios cursos para capacitarlos a los docentes de la institución, pero debido a tiempo, recursos y disponibilidad se debería realizar un curso el de mayor prioridad y el de mayor interés por parte del profesorado que en este caso es el de gerencia y gestión educativa.

Tabla N° 19: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	8	47,06
Altos costos de los cursos o capacitaciones	4	23,53
Falta de información	4	23,53
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	5,88
Falta de temas acorde con su preferencia	0	0,00
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
otros motivos, cuales:	0	0,00
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 19



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

La evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático pero siempre provisional de recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumentos a partir de alumnos, currículo, organización e individuo.

En este contexto, el 47,06% contestó que la falta de tiempo es el principal obstáculo lo que nos indica que se debe realizar una adecuada planificación del curso y el esfuerzo que hagan será luego reconocido como maestro, de parte de la institución.

Se debe tomar en cuenta los principales obstáculos para que el docente no se capacite en este punto uno es el tiempo, también se debe considerar otros aspectos como: costos y la falta de información; Existen personas que no cuentan con los recursos necesarios para inscribirse en un curso, otras que no tienen conocimientos sobre los cursos que existen, por tal motivo hay que considerar todos estos aspectos para poder planificar los cursos de formación que se vaya a realizar.

Tabla N° 20: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	6	46,15
El prestigio del ponente	1	7,69
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional	1	7,69
La facilidad de horarios	0	0,00
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	5	38,46
TOTAL	13	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 20



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según Chavarría Olarte, Marcela Educación en un Mundo Globalizado, 2004. Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico. En este proceso es importante no perder de vista los principios epistemológicos y axiológicos que se encuentran en la raíz de la propia profesión, para confrontar con ellos las nuevas adquisiciones científicas y tecnológicas y adecuar a ellos todo cuanto signifique mejora, es entonces cuando la actualización pasa de una indiscriminado acercamiento a lo “nuevo”, a un auténtico perfeccionamiento profesional.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 84,61% contestó que los motivos para asistir al curso tienen que ver con la relación con la actividad al docente y por qué le

gusta capacitarse puntos importantes a considerar para realizar un curso en esta institución.

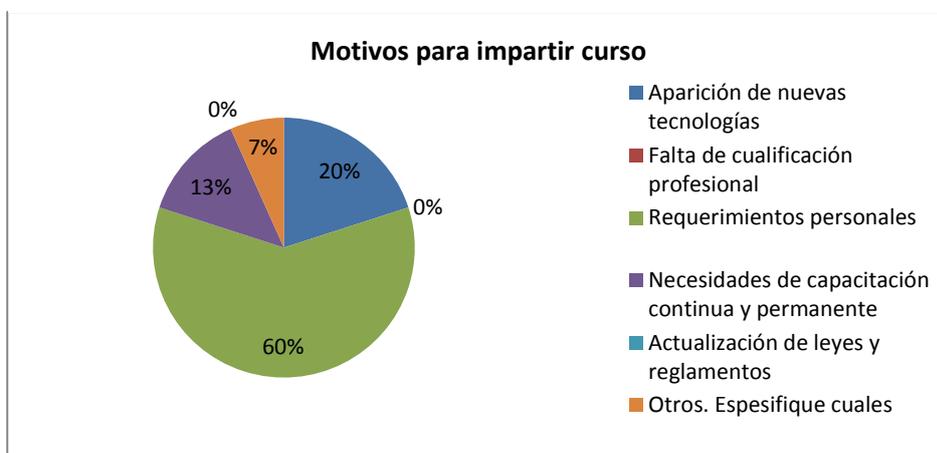
Existen varios motivos por el cual un profesional quiere seguir capacitándose y asistir a un curso de formación dependiendo del grado de formación y de la necesidad de cada uno de los docentes, en este caso se pronunciaron que el principal motivo para asistir a un curso es que tenga que ver con la relación con la actividad a la docencia ya que es de gran importancia que se capaciten en el área de trabajo en el cual se desenvuelven y siempre va ser importante que el profesional este en constante capacitación para mejorar y actualizar los conocimientos y mejorar la calidad del trabajo.

Tabla N° 21: Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	20,00
Falta de cualificación profesional	0	0,00
Requerimientos personales	9	60,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	2	13,33
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Otros. Especifique cuales	1	6,67
TOTAL	14	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 21



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

La evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático pero siempre provisional de recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumentos a partir de alumnos, currículo, organización e individuo.

En este contexto, el 60% contestó que los motivos para que se dé el curso son requerimientos personales, el 36.36% por aparición de nuevas tecnologías lo que nos ayuda mucho para tener la predisposición del personal docente.

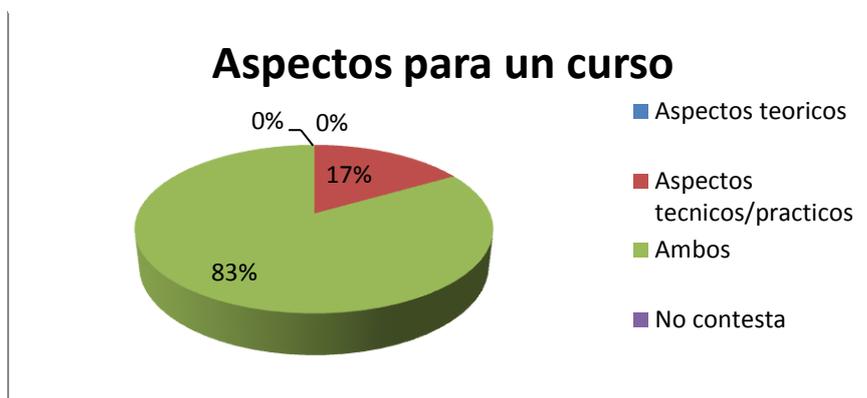
Un punto a considerar para tomar la decisión de impartir un curso son los requerimientos personales motivo por el cual se debe realizar una indagación de cuáles son las necesidades y requerimientos de los docentes debido a que se necesita la predisposición e interés total por parte de los que requieren el curso para que se realice sin problemas y obtener los resultados esperados.

Tabla N° 22: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	2	16,67
Ambos	10	83,33
No contesta	0	0,00
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 22



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

De los encuestados, el 83,33% contestó que tanto los aspectos teóricos/prácticos como los técnicos son importantes en el desarrollo de curso lo que nos indica que se debe realizar un curso teórico/ práctico.

La evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático pero siempre provisional de recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumentos a partir de alumnos, currículo, organización e individuo.

En toda capacitación, curso o seminario se debe tomar en cuenta tanto el aspecto teórico como práctico para desarrollarlo ya que se debe llevar la teoría a la práctica y para que el curso sea dinámico e interesante para los participantes, de esta forma se puede llegar de mejor manera al que recibe el curso y tener la satisfacción de lograr capacitarse.

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

La Organización y la Formación

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

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	33,33
No	8	66,67
No contesta	0	0,00
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 23



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

La capacitación es una herramienta elemental para la Administración de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización (Mendez, 2011).

De los encuestados, el 66,67% no ha recibido cursos por parte de la Unidad Educativa y solo el 33,33% si ha recibido, esto nos indica que a la mayor parte de los docentes no se los capacita de parte de la institución, tomando en cuenta que la capacitación es indispensable para mejorar la eficiencia en la institución educativa y por lo tanto se debería planificar talleres para este periodo lectivo.

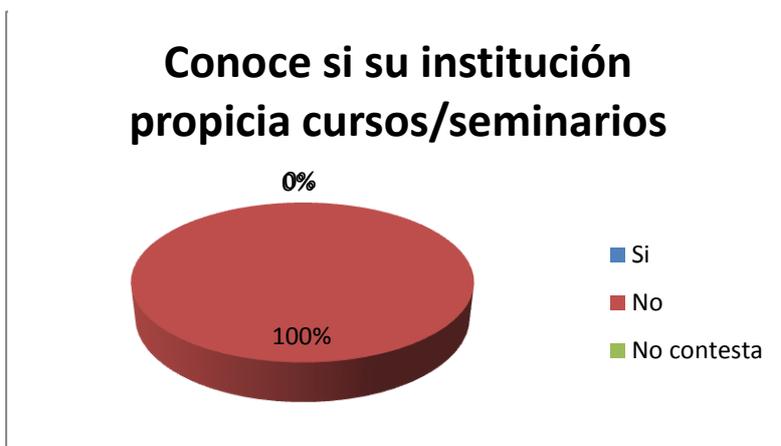
Toda institución educativa debería tener dentro de la planificación escolar y del presupuesto institucional un espacio para la capacitación tanto para la planta administrativa como para la planta docente, esto con el objetivo de mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece.

Tabla N° 24: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	12	100
No contesta	0	0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 24



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

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.

En este contexto, el 100% contestó que no conoce ningún proyecto, curso o seminario que la Institución este ofreciendo, esto nos indica que se puede organizar, planificar y ejecutar un curso para de formación para el docente.

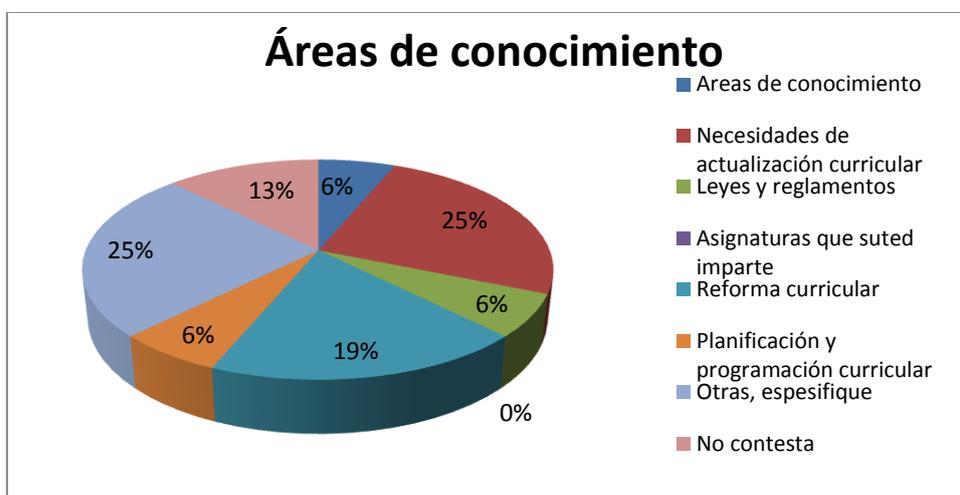
Teniendo en cuenta que toda institución educativa está sometida a permanentes cambios en su estructura organizativa y de gestión para ser competitivas se debe facilitar los medios necesarios para la formación con unos costes muy competitivos y promocionar cursos y seminarios en mejora continua para mejorar la calidad educativa.

**Tabla N° 25: Los cursos se realizan en función de:
Áreas de conocimiento**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	6,25
Necesidades de actualización curricular	4	25,00
Leyes y reglamentos	1	6,25
Asignaturas que usted imparte	0	0,00
Reforma curricular	3	18,75
Planificación y programación curricular	1	6,25
Otras, especifique	4	25,00
No contesta	2	12,50
Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 25



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según Goldstein (1986). 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, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación.

En esta pregunta sobre los cursos función a las áreas de conocimiento, los docentes necesitan cursos que tengan que ver con la educación y referente a la actualización y reforma curricular, el 29% contestó que los cursos se deben dar en función de temas como necesidades actualización curricular, el 21% en temas de reforma curricular.

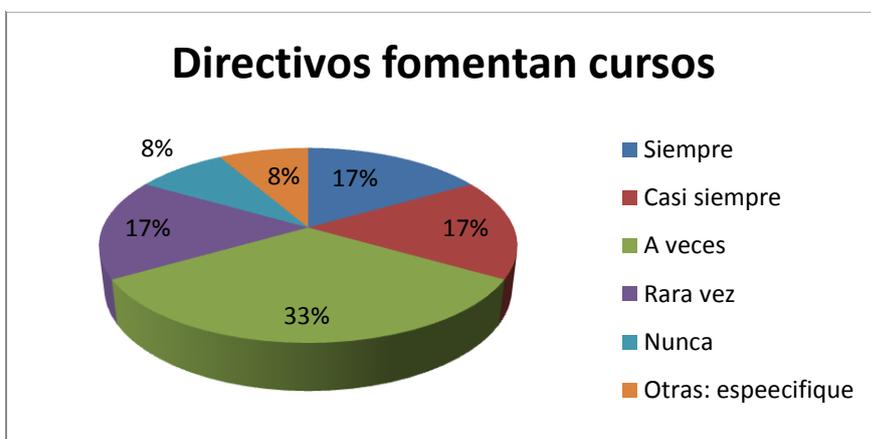
Las Instituciones educativas tienen que realizar un diagnóstico de las necesidades que requieren las personas que laboran en dicha institución para poder realizar un curso o enviarlos a capacitarse en las distintas áreas de la educación dependiendo de los departamentos con los que cuente la institución y también con las necesidades tanto del personal como de la institución.

Tabla N° 26: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	16,67
Casi siempre	2	16,67
A veces	4	33,33
Rara vez	2	16,67
Nunca	1	8,33
Otras: especifique	1	8,33
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 26



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

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

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 33,33% contestó que a veces los directivos fomentan la participación del docente en cursos de formación, lo que quiere decir que falta fomentar al docente en más cursos por parte de las autoridades.

Los directivos de las instituciones educativas tienen que motivar y fomentar la formación continua y permanente del personal administrativo y en especial de los docentes quienes son los actores directos de la formación del estudiante para obtener mejores resultados.

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

Tabla N° 27.

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
	%	%	%	%	%	%	%
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano en la LOEI	8,33	8,33	8,33	58,3	16,7	0	100
2. Analiza las condiciones que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato	8,33	0	8,33	58,3	16,7	8,33	100
3. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	75	25	0	100
4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	0	66,7	33,3	0	100
5. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución	0	8,33	0	33,3	58,3	0	100
6. Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución	16,7	0	16,7	41,7	25	0	100
7. Conoce las posibilidades de la informática como ayuda en la en la tarea docente	0	16,7	16,7	25	41,7	0	100
8. Describe las principales tareas y funciones del profesor en el aula	0	0	8,33	50	25	16,7	100
9. Aplica técnicas para la acción tutorial	0	0	16,7	41,7	33,3	8,33	100
10. Analiza la estructura organizativa institucional	0	25	8,33	33,3	25	8,33	100
11. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	8,33	33,3	25	33,3	0	100
12. Diseña instrumentos para la autoevaluación y práctica docente	8,33	8,33	16,7	33,3	33,3	0	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 27



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre.

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

La organización de los docentes es aceptable pero lo que debe mejorar es su formación académica en cuanto a la nueva reforma educativa, muchos docentes no cuentan con una capacitación de la actualización y fortalecimiento curricular lo que conlleva a una desactualización de los conocimientos para que no se dé un adecuado desarrollo de las clases en el aula, es muy importante que cada uno de los docentes busquen nuevos métodos apoyándose de la TIC´s que es de gran ayuda para obtener una formación actualizada y poder compartir con sus estudiantes y de esta manera mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

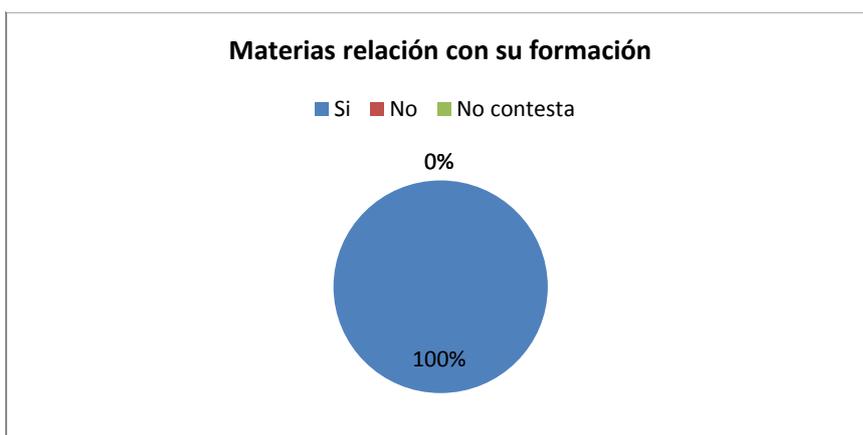
La tarea Educativa

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

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100
No	0	0
No contesta	0	0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 28



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Es necesario concebir y reconocer el trabajo de los maestros como una profesión. Si bien, ese trabajo puede tener actualmente características diferentes a las de otras profesiones acreditación de los conocimientos, certificación periódica de competencias, autonomía del ejercicio y grado de independencia respecto de sus empleadores, la enseñanza reúne cualidades que la constituyen como un campo profesional de actividad y no sólo como una ocupación laboral. Limitar la enseñanza a una actividad estrictamente técnica e instrumental, tiene un riesgo enorme para el desempeño docente y para el futuro educativo de la nación: significa ignorar su complejidad y reducir las posibilidades de construir una educación de calidad.

De la población encuestada en la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 100% de los docentes supieron indicar que imparten materias que tienen relación con su profesión algo importante a considerar para poder realizar el curso de formación.

La docencia es una de las tareas más importantes dentro del proceso de formación del estudiante y por tal motivo conlleva una gran responsabilidad por parte del profesorado por ello se debe tener profesionales con vocación y capacitados en la docencia para lograr el mejor desempeño, además tener personal especializado en las diferentes áreas de la educación en especial con las que cuenta la institución para obtener estudiantes con una mejor calidad educativa.

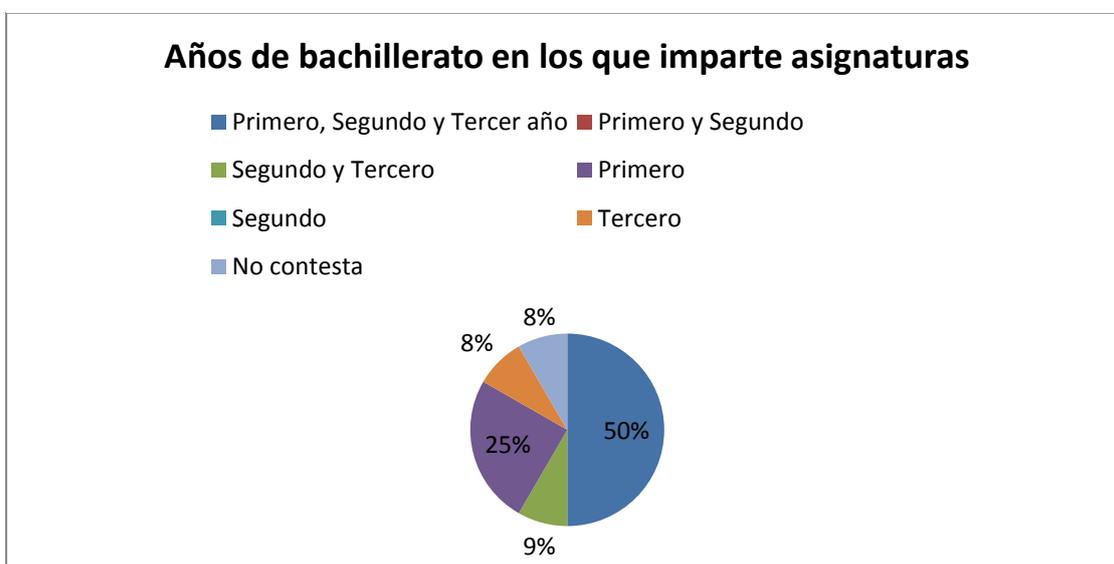
2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla N° 29

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	6	50,0
Primero y Segundo		0,0
Segundo y Tercero	1	8,3
Primero	3	25,0
Segundo		0,0
Tercero	1	8,3
No contesta	1	8,3
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 29



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, p. 9 El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller

De la población encuestada en la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 100% de los docentes imparten asignaturas a todos los años de bachillerato.

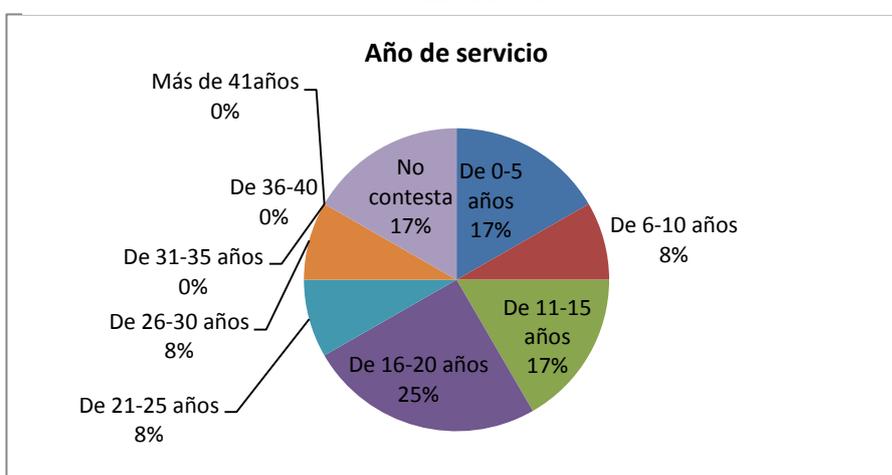
El bachillerato dentro del proceso educativo ayuda mucho a los estudiantes para orientarlos por las diferentes ramas educativas del nivel superior y los encargados de estar al frente de los estudiantes de este nivel tienen la responsabilidad de hacerlo de la mejor manera ayudando al estudiante a encaminarse por la profesión en la cual más se destaque.

Tabla N° 30: Años de servicio

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 0-5 años	2	16,7
De 6-10 años	1	8,3
De 11-15 años	2	16,7
De 16-20 años	3	25,0
De 21-25 años	1	8,3
De 26-30 años	1	8,3
De 31-35 años	0	0,0
De 36-40	0	0,0
Más de 41 años	0	0,0
No contesta	2	16,7
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 30



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

De la población encuestada en la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 25% contestaron que llevan trabajando de 16-20 años de los docentes el resto tiene de 5 a 15 años de servicio en la institución.

Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos.

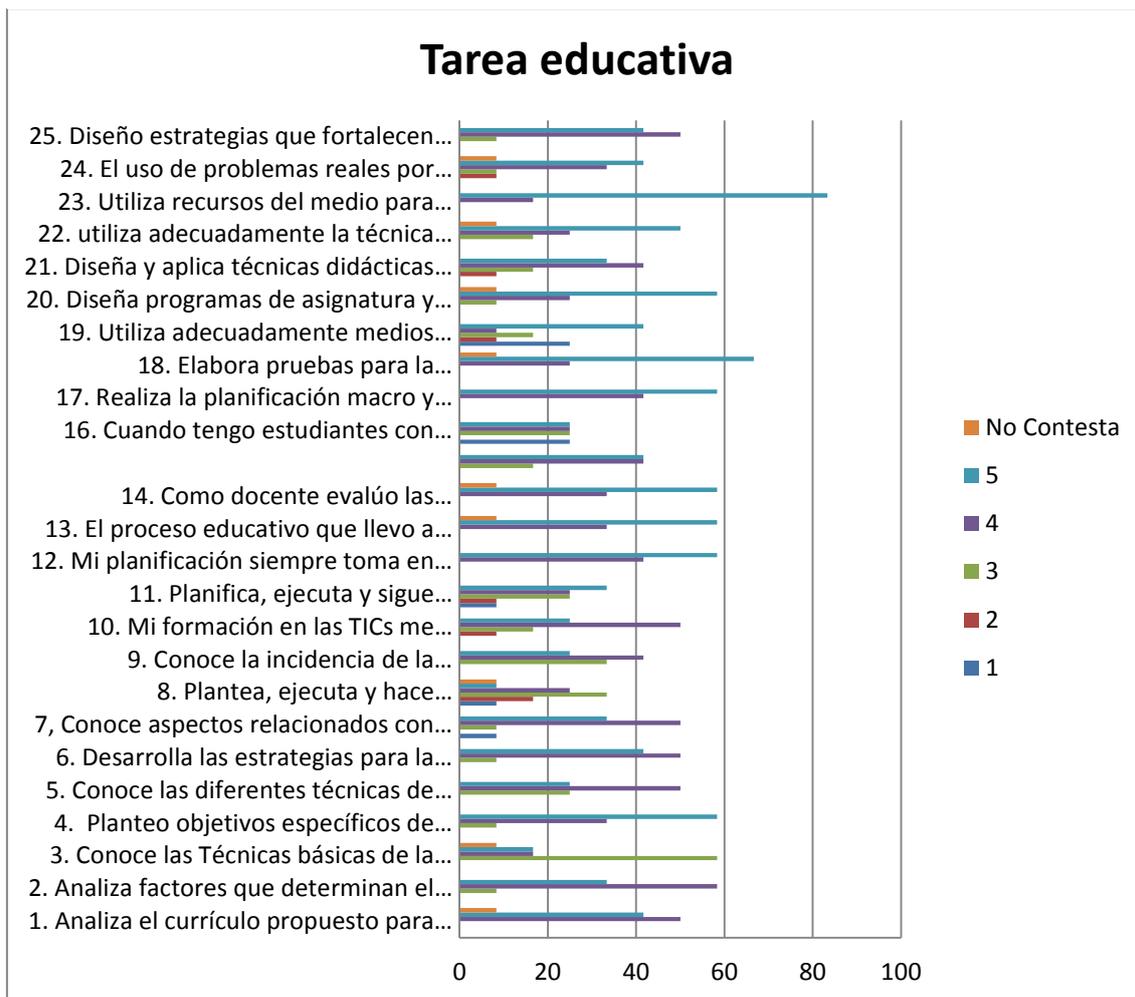
La experiencia en la docencia es importante tanto para la institución que le contrate como para el estudiante quien recibirá clases, por tal motivo se debe tomar en cuenta la experiencia de un docente en el área educativa aunque no siempre quiera decir que con esto nos garantice un docente de calidad pero permite cubrir ese requerimiento de un puesto en la institución para la formación del estudiante.

Tabla N° 31

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
	%	%	%	%	%	%	%
1. Analiza el currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	50	41,67	8,333	100
2. Analiza factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	8,333	58,33	33,33	0	100
3. Conoce las Técnicas básicas de la inv. En el aula	0	0	58,33	16,67	16,67	8,333	100
4. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	8,333	33,33	58,33	0	100
5. Conoce las diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0	0	25	50	25	0	100
6. Desarrolla las estrategias para la motivación de sus alumnos	0	0	8,333	50	41,67	0	100
7. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	8,333	0	8,333	50	33,33	0	100
8. Plantea, ejecuta y hace seguimiento de los proyectos educativos	8,333	16,67	33,33	25	8,333	8,333	100
9. Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica	0	0	33,33	41,67	25	0	100
10. Mi formación en las TICs me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	8,333	16,67	50	25	0	100
11. Planifica, ejecuta y sigue proyectos económicos, educativos y sociales	8,333	8,333	25	25	33,33	0	100
12. Mi planificación siempre toma en cuenta experiencias y conocimientos anteriores de mis alumnos	0	0	0	41,67	58,33	0	100
13. El proceso educativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	33,33	58,33	8,333	100
14. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura	0	0	0	33,33	58,33	8,333	100
15. Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	16,67	41,67	41,67	0	100
16. Cuando tengo estudiantes con necesidades especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	25	0	25	25	25	0	100
17. Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	0	41,67	58,33	0	100
18. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	25	66,67	8,333	100
19. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	25	8,333	16,67	8,333	41,67	0	100
20. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas	0	0	8,333	25	58,33	8,333	100
21. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza prácticas de laboratorio y talleres	0	8,333	16,67	41,67	33,33	0	100
22. utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	16,67	25	50	8,333	100
23. Utiliza recursos del medio para que el estudiante alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	16,67	83,33	0	100
24. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	8,333	8,333	33,33	41,67	8,333	100
25. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	8,333	50	41,67	0	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 30



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según la LOEI Art. 33.- Gobierno escolar.- Cada establecimiento educativo público, de conformidad con la Ley y los reglamentos correspondientes establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar. Corresponde al gobierno escolar realizar la veeduría ciudadana de la gestión administrativa y la rendición social de cuentas.

La educación de calidad, es primordial en todo el mundo y para un verdadero aprendizaje y desarrollo, desde los niveles inferiores hasta los superiores para que el estudiante logre alcanzar sus capacidades intelectuales dentro de un ambiente atractivo y motivador, La tarea educativa también combina lo intelectual con detalles de equipamiento adecuado, o la naturaleza del entorno doméstico de los estudiantes. Los docentes cumplen un papel fundamental en la tarea educativa ya que son las personas guías de los estudiantes para el desarrollo de destrezas necesarias y lograr el objetivo educativo y obtener un título profesional mediante la transferencia de conocimientos y experiencia.

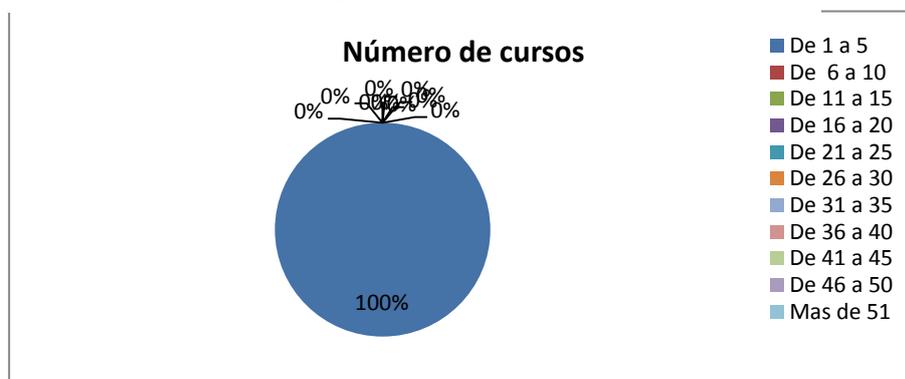
CURSO DE FORMACIÓN

Tabla N° 32: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	12	100
De 6 a 10	0	0
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 32



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011. p. 84*

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.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 100% asistido de 1 a 5 cursos respectivamente lo que indica que le serviría de mucha ayuda otro curso más como formación del docente.

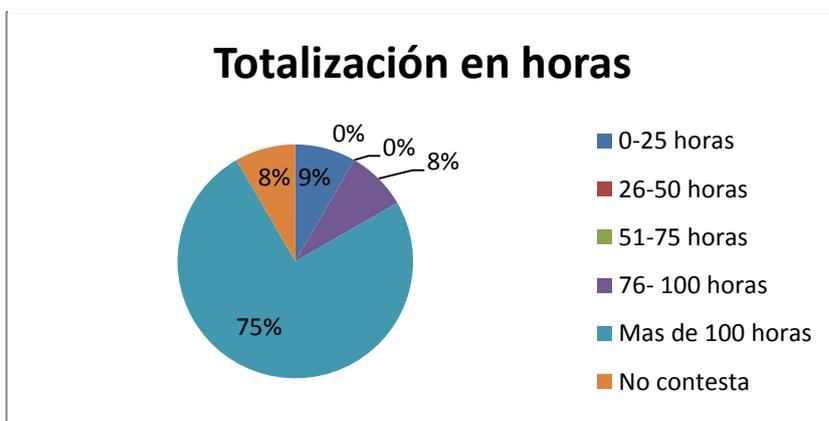
Los cursos de formación en la actualidad sirven mucho para mejorar la calidad del profesional y por ende la calidad de enseñanza del docente en este caso los docentes de la Unidad educativa no tienen muchos cursos asistidos lo que nos compromete a realizar un curso relacionado con las necesidades de la institución, docente y alumnado.

Tabla N° 33: Totalización en horas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	1	8,33
26-50 horas	0	0,00
51-75 horas	0	0,00
76- 100 horas	1	8,33
Más de 100 horas	9	75,00
No contesta	1	8,33
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 33



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011. p. 84* 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.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 75% contestó que ha recibido cursos de más de 100 horas los que nos indica que la mayoría de los docentes se han estado capacitando en cursos con bastantes horas.

Los cursos de formación que se imparten para los docentes deberían tener como mínimo 36 horas para que el curso sea de gran ayuda para los profesionales en el caso de los docentes de la Unidad educativa aunque tengan pocos cursos en su formación, la mayoría de los docentes tienen cursos de más de 100 horas, pero se debería seguir impartiendo otros cursos de formación con un mínimo de 36 horas.

Tabla N° 34: Hace que tiempo lo realizó

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	7	58,33
De 6 a 10 mese	2	16,67
De 11 a 15 meses	2	16,67
De 16 a 20 meses	0	0,00
De 21 a 24 meses	0	0,00
Más de 25 mese	0	0,00
No contesta	1	8,33
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 34



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Según *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011. p. 84.*

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.

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 58,33% contestó que realizó un curso de 0 a 5 meses lo que demuestra que la mitad de los docentes se ha capacitado en estos últimos 5 meses y sería importante que todos los docentes se actualicen y capaciten continuamente.

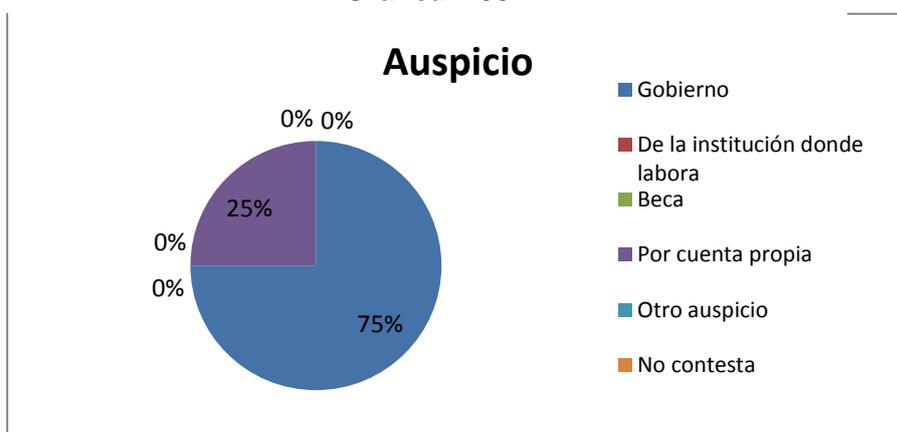
La capacitación permanente del docente ayuda a que estén actualizados en los conocimientos para impartir a sus estudiantes y se debería tener al 100% de los docentes en constante actualización para ayudar a los estudiantes guiándolos por el buen camino para su futuro profesional.

Tabla N° 35: A este curso lo hizo con el auspicio de:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	9	75,00
De la institución donde labora	0	0,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	3	25,00
Otro auspicio	0	0,00
No contesta	0	0,00
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 35



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

En la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 75% contestó que realizó el curso con el auspicio del gobierno debido a que es una institución estatal y el gobierno está en proceso de evaluación a todas las instituciones educativas por lo que todas las instituciones tienen que aprobar la evaluación.

El desarrollo profesional comprende procesos de aprendizaje de diversa naturaleza que hay que considerar al momento de planificar programas y dispositivos concretos de formación. Básicamente se encuentran involucrados tres tipos de aprendizajes:

Institucionales: el desarrollo profesional se da en contextos colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias, de la definición y análisis de proyectos, en el seno de determinados equipos de trabajo y culturas institucionales. Estos procesos permiten conectarse con otras instituciones culturales, comunitarias y redes profesionales que alimenten el propio desarrollo. Las escuelas constituyen un entorno de socialización y aprendizaje para los alumnos, pero también para los docentes.

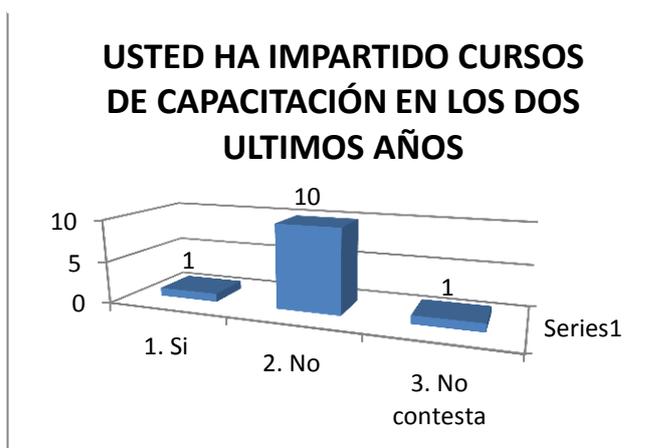
El gobierno está promocionando la formación continua de los profesionales para mejorar la calidad de la educación en todas las ramas, auspicia cursos, seminarios, talleres, además está otorgando becas para culminar sus estudios en el tercer nivel, cuarto y hasta en PhD, con el objetivo de alcanzar una educación de calidad y por ende mejorar la calidad de vida de nuestro país.

Tabla N° 36: HA IMPARTIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS DOS ULTIMOS AÑOS:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1. Si	1	8,33
2. No	10	83,33
3. No contesta	1	8,33
Total	12	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 36



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

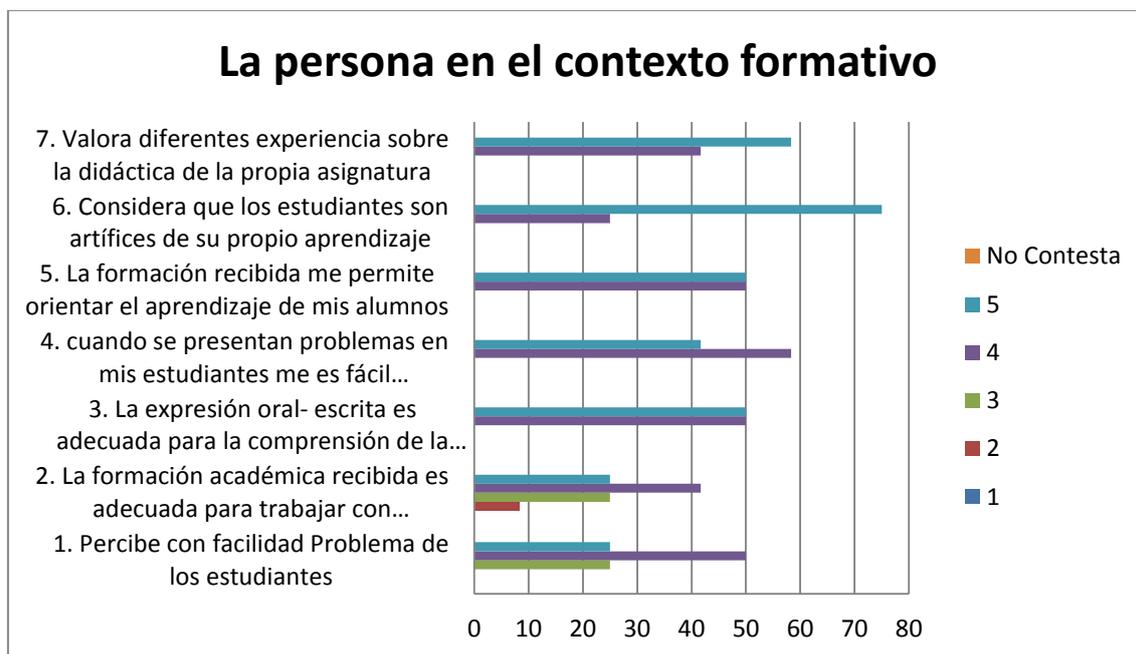
De la población encuestada en la Unidad Educativa 10 de Noviembre, el 83,33% no ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años lo que nos indica que no hay motivación en el docente por participar en impartir una capacitación o que le falta preparación para dictar un curso de capacitación.

Tabla N° 37

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
	%	%	%	%	%	%	%
1. Percibe con facilidad Problema de los estudiantes	0	0	25	50	25	0	100
2. La formación académica recibida es adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país	0	8,33	25	41,7	25	0	100
3. La expresión oral- escrita es adecuada para la comprensión de la asignatura impartida	0	0	0	50	50	0	100
4. cuando se presentan problemas en mis estudiantes me es fácil comprenderlos - ayudarlos en su solución	0	0	0	58,3	41,7	0	100
5. La formación recibida me permite orientar el aprendizaje de mis alumnos	0	0	0	50	50	0	100
6. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	25	75	0	100
7. Valora diferentes experiencia sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	41,7	58,3	0	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

Gráfica # 37



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre

De acuerdo a los datos obtenidos, los docentes se encuentran con buena formación, sin embargo se considera que es importante continuar con la motivación para que los docentes continúen participando de los cursos de capacitación en forma permanente, de manera que la enseñanza -aprendizaje alcance el éxito deseado; y se dé cumplimiento a lo que establece en el Art. 26 de nuestra Constitución Política que dice

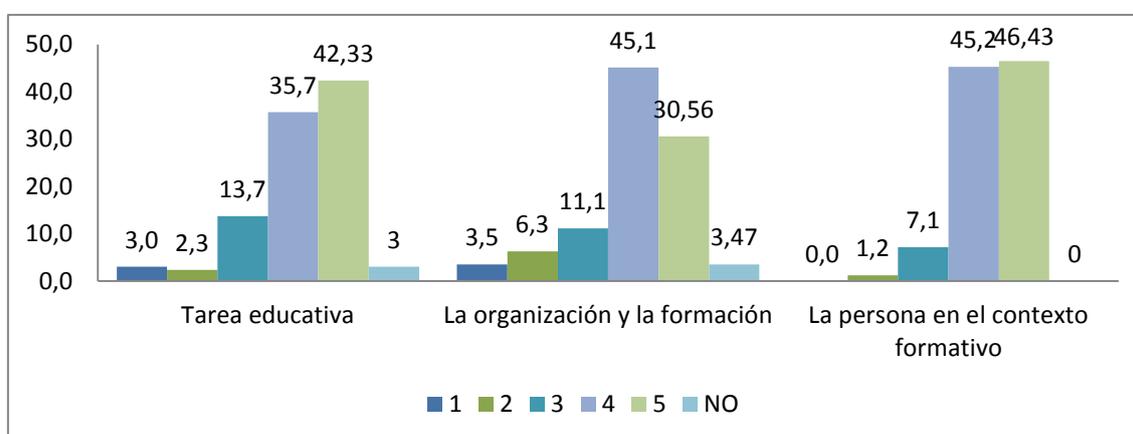
que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y en el Art. 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Ley Orgánica Educación Intercultural (LOEI).

Con el acelerado cambio de la sociedad y en el sector educativo, para el docente innovarse constituye un reto puesto que la educación nos sirve para toda la vida, y poder contribuir con excelencia en la labor educativa, con normas claras que marcan la vida de los educandos y los motiva a ser forjadores de sus propios conocimientos para que construyan su futuro en el campo socio afectivo y laboral de manera competente.

Análisis de la formación	Media Obtenida					NO	TOTAL
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	3,0	2,3	13,7	35,7	42,33	3	100,0
La organización y la formación	3,5	6,3	11,1	45,1	30,56	3,47	100,0
La persona en el contexto formativo	0,0	1,2	7,1	45,2	46,43	0	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa 10 de Noviembre



De la población encuestada en cuanto al análisis de la formación nos respondieron un 42,33% realizan las actividades con gran eficacia en la tarea educativa, el 45,10% realizan las actividades con eficacia en la organización y la formación y al igual que las actividades de la persona en el contexto educativo, existen ciertos aspectos que se deben mejorar en cada una de las actividades en el la docencia para el proceso de enseñanza-aprendizaje, razón por lo que se recomienda realizar, cursos y talleres de capacitación para el personal.

CAPITULO III DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Luego de haber concluido la investigación relacionada a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Diez de Noviembre” ubicado en la parroquia Los Encuentros, cantón Yantzaza provincia de Zamora Chinchipe he llegado a las siguientes conclusiones.

- Se realizó una investigación de los referentes teóricos sobre las necesidades de formación del docente las cuales fueron fundamentadas en el proceso de análisis e interpretación de los resultados de la información recopilada.
- El 100% de los docentes mencionaron que no conocen sobre cursos o talleres que La Unidad educativa esté planificando para capacitarlos y rara vez los directivos han fomentado la participación de los docentes para motivarlos y mejorar su desempeño.
- Se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad educativa 10 de Noviembre, el 100% necesitan capacitarse en temas relacionados con el ámbito educativo ya que el 100% de los docentes posee pocos cursos de formación (entre 1 a 5 cursos).
- Los directivos de la Institución no han gestionado lo necesario para motivar al personal y les falta promocionar cursos de capacitación para la planta administrativa y docente.
- El 57,14% de los hombres y el 85,71% de las mujeres poseen títulos de tercer nivel y solo un docente tiene título de cuarto nivel lo que no ayuda de mucho para mejorar el nivel académico.
- Con respecto a cursos y capacitaciones se puede determinar que los docentes necesitan de un curso de formación relacionando la educación con la tecnología: El uso de las TICs en la actualidad es necesaria para sostener los procesos de enseñanza aprendizaje que requiere toda formación educativa.

RECOMENDACIONES

- Los docentes deben socializar la teoría que recibirán sobre las necesidades de formación del curso para conocer la temática y la importancia de recibir este curso para su desarrollo profesional.
- La Unidad educativa debe tomar en cuenta la importancia de tener al personal capacitado y actualizado en los temas referentes a la educación y considere planificar algunos cursos de formación para el docente y así mejorar el nivel académico de sus docentes.
- Mediante el diagnóstico que se realizó a los docentes en cuanto a su falta de formación, sería importante concientizar a los docentes e indicar la importancia que tiene hoy en día capacitarse y prepararse, los beneficios que conllevan el obtener títulos de posgrado y PhD.
- Es importante que los directivos de la Institución motiven al personal y promocionen cursos de capacitación tanto para la planta administrativa como para la planta docente, esto con el objetivo de mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece.
- Se debería contratar mayor personal con títulos de cuarto nivel o motivar al docente para obtener títulos de cuarto nivel relacionado con la educación.
- Con respecto a cursos y capacitaciones se puede determinar que los docentes necesitan de un curso de formación relacionando la educación con la tecnología: El uso de las TICs en la actualidad es necesaria para sostener los procesos de enseñanza aprendizaje que requiere toda formación educativa.
- Promocionar y planificar un curso de capacitación a todo el personal docente en especial a los que imparten clases al bachillerato buscando temas relacionados con la tecnología y educación como es el uso de las TICs en los procesos enseñanza aprendizaje y considerando la disponibilidad de tiempo para realizar el curso.

CAPITULO IV PROPUESTA

4.1. Tema del Curso

Capacitación en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) aplicada a la educación para los docentes de bachillerato de la unidad educativa 10 de noviembre de la parroquia los encuentros, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe.

4.2. Modalidad de Estudio

La modalidad de estudio será presencial, el curso se lo realizará los fines de semana viernes en la tarde y sábado todo el día.

4.3. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

- Propiciar en los docentes de bachillerato el desarrollo de competencias en el uso de las TIC a través de un plan de capacitación para la incorporación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar los contenidos teóricos sobre las TICS, tomando como base los nuevos paradigmas educativos del siglo XXI.
- Crear un plan de capacitación de TICS para los docentes del instituto.
- Evaluar las competencias obtenidas para que se aplique en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La propuesta de este curso es vincular esta nueva web con la educación, sobre todo en lo que respecta a los aprendizajes colaborativos y nuevas formas de gestión del conocimiento.

4.4. Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

La propuesta va dirigida a todos los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Noviembre” a rectores, coordinadores y profesionales que quieren incursionar en el campo administrativo educativo.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios: conexión a internet, laboratorio de cómputo, materiales como marcadores paleógrafos y material didáctico para los ejercicios en el taller y conocimientos básicos Word, Excel y power point.

TEMAS A DESARROLLAR

Introducción a las TICs

Las Tic

Plataformas Tic

Ambientes en que se implementan las TICs

Correo Electrónico

Concepto y Generalidades

Creación de Correo Electrónico

Personalización de Correo Electrónico

Manejo de Correo Electrónico

Blog y Páginas Web

El Blog

Concepto y Generalidades

Creación de un Blog

Personalización de un Blog

Páginas Web

Herramientas útiles para Páginas Web

Videos, concepto y manejo

Redes Sociales

Facebook, concepto y manejo

Twitter, concepto y manejo

Google, concepto y manejo

Mensajería Instantánea

Skype

Facebook Messenger

Windows Live Messenger

4.5. Breve descripción del curso

Sunkel, (s.f.) nos dice que en la concepción de la educación como fuente del desarrollo ésta se enfrenta a nuevos desafíos: entre otros, expandir y renovar permanentemente el conocimiento, dar acceso universal a la información y promover la capacidad de comunicación entre individuos y grupos sociales. Las políticas educacionales que implican la incorporación de las TIC en los establecimientos educacionales – y su utilización efectiva, tanto en los procesos de enseñanza/aprendizaje como en la organización de la tarea docente – son una forma de dar respuesta a estos desafíos. Por lo tanto, no son una simple moda o una mera sofisticación sino que responden a las necesidades de desarrollo de nuestros países y de inserción en el mundo globalizado (p. 8).

Rodríguez (2012) explica que las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) son el conjunto de elementos que permiten el acceso, producción, almacenamiento y presentación de información a través imágenes, sonido y datos contenidos dentro de un sistema de información integrado e interconectado (p. 1).

El uso de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo nos ayudará a romper las barreras del conocimiento actual para los alumnos y a encontrar otras metodologías de aprendizaje, así permitiendo una obtener un proceso de enseñanza – aprendizaje moderno y de calidad.

4.5.1 Contenidos del curso

Introducción a las TICs

Las Tic.- se entiende como el conjunto de recursos, procedimientos y técnicas usadas en el procesamiento, almacenamiento y transmisión de información.

Las Tic.- “En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconectadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”. (Cabero, 1998: 198)

Las características que diferentes autores especifican como representativas de las TIC, recogidas por Cabero (1998), son:

- Inmaterialidad. En líneas generales podemos decir que las TIC realizan la creación (aunque en algunos casos sin referentes reales, como pueden ser las simulaciones), el proceso y la comunicación de la información. Esta información es básicamente inmaterial y puede ser llevada de forma transparente e instantánea a lugares lejanos.
- Interactividad. La interactividad es posiblemente la característica más importante de las TIC para su aplicación en el campo educativo. Mediante las TIC se consigue un intercambio de información entre el usuario y el ordenador. Esta característica permite adaptar los recursos utilizados a las necesidades y características de los sujetos, en función de la interacción concreta del sujeto con el ordenador.
- Interconexión. La interconexión hace referencia a la creación de nuevas posibilidades tecnológicas a partir de la conexión entre dos tecnologías. Por ejemplo, la telemática es la interconexión entre la informática y las tecnologías de comunicación, propiciando con ello, nuevos recursos como el correo electrónico, los IRC, etc.
- Instantaneidad. Las redes de comunicación y su integración con la informática, han posibilitado el uso de servicios que permiten la comunicación y transmisión de la información, entre lugares alejados físicamente, de una forma rápida.
- Elevados parámetros de calidad de imagen y sonido. El proceso y transmisión de la información abarca todo tipo de información: textual, imagen y sonido, por lo que los avances han ido encaminados a conseguir transmisiones multimedia de gran calidad, lo cual ha sido facilitado por el proceso de digitalización.

Digitalización. Su objetivo es que la información de distinto tipo (sonidos, texto, imágenes, animaciones, etc.) pueda ser transmitida por los mismos medios al estar representada en un formato único universal. En algunos casos, por ejemplo los sonidos, la transmisión tradicional se hace de forma analógica y para que puedan comunicarse de forma consistente por medio de las redes telemáticas es necesario su transcripción a una codificación digital, que en este caso realiza bien un soporte de hardware como el MODEM o un soporte de software para la digitalización (p. 196-207).

Las TICS son las tecnologías que funcionan para facilitar nuestra vida y nuestras actividades cotidianas. Aquellas que nos ayudan ya sea a comunicarnos y para mantenernos informados sobre algún tema, ha sido muy aceptado por la sociedad ya que la mayoría de las personas cuentan con una computadora, una televisión, etc.

Las TIC se desarrollan por los avances científicos producidos en los ámbitos de la informática y las telecomunicaciones.

Plataformas Tic.- herramienta ya sea física o virtual que brinda la capacidad de interactuar con uno o varios usuarios con fines pedagógicos (Jenkins, 2005).

Las plataformas e-learning y los espacios de aprendizaje

Una plataforma e-learning, plataforma educativa web o Entorno Virtual de Enseñanza y Aprendizaje es una aplicación web que integra un conjunto de herramientas para la enseñanza-aprendizaje en línea, permitiendo una enseñanza no presencial (e-learning) y/o una enseñanza mixta (b-learning), donde se combina la enseñanza en Internet con experiencias en la clase presencial.

El objetivo primordial de una plataforma e-learning es permitir la creación y gestión de los espacios de enseñanza y aprendizaje en Internet, donde los profesores y los alumnos puedan interactuar durante su proceso de formación. Un espacio de enseñanza y aprendizaje (EA) es el lugar donde se realiza el conjunto de procesos de enseñanza y aprendizaje dirigidos a la adquisición de una o varias competencias (PLS Ramboll 2004).

El uso de las plataformas en la actualidad ha servido de mucha ayuda para el proceso de aprendizaje-enseñanza especialmente para los estudiantes a distancia ya que se puede trabajar con ellos desde el hogar o desde cualquier lugar donde haya una computadora con acceso a internet, los docentes pueden enviar los trabajos por medio de esta tecnología como son las plataformas, aquí el docente y los estudiantes tienen sus diferentes claves para el acceso y poder revisar todas las tareas enviadas y las tareas que faltan realizar, una de las plataformas más utilizadas en nuestro medio es la plataforma **moodle** que es fácil de utilizar tanto para el docente como para el estudiante.

Ambientes en que se implementan las TICs

BASSI, Roxana. (2001)

Correo Electrónico.- El e-mail (abreviatura de Electronic Mail, o correo electrónico) es el medio que permite enviar mensajes privados a otros usuarios de Internet que se encuentren en cualquier parte del mundo. Para ello, los usuarios de este servicio tienen una “dirección electrónica” (por ejemplo, `juan@empresa.com.ar`) que cumple el mismo objetivo que la dirección postal: poder enviar y recibir correspondencia.

El e-mail es muy popular, a tal punto que hoy en día el intercambio de mensajes constituye una porción importante del tráfico de Internet, siendo la principal razón (y también la primera), por la cual, la mayoría de las personas se conectan a la Red.

Ventajas del correo electrónico

Costo: El e-mail es mucho más barato que el correo postal. No importa la distancia que el mensaje electrónico deba recorrer para llegar a destino: ya sea Japón o una ciudad vecina, el costo es el mismo ya que en todos los casos representa el de una llamada local. Generalmente se calcula el costo del e-mail en base al tiempo consumido para transferir el mensaje a través del proveedor de acceso a Internet. Este tiempo de transferencia depende del tamaño del archivo: generalmente insume unos pocos segundos.

Versatilidad: Además del cuerpo del texto, es posible adjuntar al mensaje cualquier tipo de archivo guardado en su computadora: revistas, planillas de cálculo, sonidos, fotos, etc. Para ello simplemente debe codificar estos archivos de una forma especial (el programa de correo lo hace de manera automática). Los archivos enviados son despachados y recibidos en formato digital, lo cual permite que quien los reciba pueda modificarlos a su gusto. (Si fuera una foto, puede retocarla, achicarla, imprimirla en un catálogo, etcétera).

Velocidad: No importa la distancia que el mensaje deba recorrer: el e-mail es muy veloz y no tardará más de unos pocos minutos en llegar a destino. Pueden existir demoras en la lectura del mensaje, ya sea porque la forma en que algunas empresas

distribuyen internamente los mensajes electrónicos a cada destinatario final, o bien porque el destinatario mismo demora en leerlo.

Comodidad: Quien recibe un mensaje puede responderlo en el momento que desee, sin la presión de tiempo que implica una llamada telefónica. Y una buena noticia: ¡las estadísticas indican que las personas responden más sus e-mail que sus llamados telefónicos!. Y además, los que responden un un e-mail ¡sólo tienen que apretar el botón “Responder al autor”, del programa de correo electrónico, prescindiendo de sobres, estampillas y la visita a la oficina postal.

Blog y Páginas Web

Blog.

SÁNCHEZ, José. (s.f.)

“Uso educativo de los blog. Creación de cuentas para dar de alta un blog”

Un blog (en español, sin comillas ni cursiva, también bitácora digital, cuaderno de bitácora, ciberbitácora, ciber diario o web log) es un sitio web en el que uno o varios autores publican cronológicamente textos o artículos, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente y donde suele ser habitual que los propios lectores participen activamente a través de sus comentarios.

Uno de los aspectos que lo hace atractivo al gran público es su interactividad, añadido a la gran facilidad de uso que tiene, ya que permite que las personas que visitan el blog opinen sobre la noticia u opinión dada. Además, podemos citar alguna de las características o ventajas técnicas que poseen los blog:

- Acceso desde cualquier lugar. Basta con tener conexión a Internet.
- Clasificación de los contenidos en categorías. Para clasificar las noticias en un blog las puede agrupar por categorías que usted mismo crea y así facilitar la navegación de los usuarios que accedan.
- Enlazar unos blog con otros. Los blog nos permiten poner una lista con blog que usted visite periódicamente o que tengan la misma temática que el suyo.
- Puede moderar los comentarios y así evitar las entradas inapropiadas u ofensivas.

- Retroalimentación. Cada noticia genera comentarios que hacen replantearse su postura, ya que estas entradas posibilitan la aportación de distintos puntos de vista.

Como ventajas educativas a destacar:

- Los usuarios se convierten en protagonistas del aprendizaje.
- Sirve como medio para materializar, en las actividades formativas, el apoyo de los recursos audiovisuales que siempre han tenido excelente acogida entre los destinatarios de las mismas.

Concepto y Generalidades.- es un sitio web en el que uno o varios autores publican cronológicamente textos o artículos, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente y donde suele ser habitual que los propios lectores participen activamente a través de sus comentarios.

Creación de un blog.- La creación de un blog se puede hacer de varias formas:

- Descargar el software necesario e instalarlo en un servidor propio. Esta opción le ofrecerá todas las posibilidades de insertar los complementos que necesite para el mismo. Obviamente son necesarios conocimientos informáticos específicos que no todo el mundo tiene.
- Utilizar los que se ofrecen de forma gratuita en Internet. Esta opción es la más adecuada para la inmensa mayoría de los usuarios, ya que no son necesarios conocimientos informáticos específicos. Únicamente hay que suscribirse a uno de estos servicios y realizar diversas elecciones sobre el aspecto de nuestro blog.

Aplicaciones y sitios web.- En la actualidad ofrecen servicios de blog gratuitos, entre otros:

- BITÁCORAS PUNTO COM: <http://www.bitacoras.com/>

Está presente en Internet desde el año 2002 y es el mayor centro de servicios y promoción de blog y bloggers en español.

- LA COCTELERA: <http://www.lacoctelera.com/>
- BLOGGER: <https://www.blogger.com/start>

Blogger se inició en una pequeña empresa de San Francisco llamada Pyra Labs en agosto de 1999, en pleno boom de las empresas basadas en Internet. Desde 2003 es propiedad de Google.

- EDUBLOGS: <http://edublogs.org/>

Un servicio para que docentes y estudiantes publiquen de forma gratuita su blog. El sistema utiliza

WordPress Multi-User con casi todas las ventajas y funcionalidades de otras bitácoras gestionadas con esta aplicación. Tiene el inconveniente de que el proceso de alta y la gestión del blog son en inglés.

- WORDPRESS: <http://wordpress.org/>

Es el sistema que más desarrollo está teniendo en los últimos tiempos y tal vez la mejor que existe actualmente en PHP. Altamente personalizable con una gran variedad de plugins y diseños. Es muy fácil de instalar y de usar.

Plugins es una aplicación o herramienta que puede ser agregada al software del blog para mejorar el rendimiento del blog o proveer características adicionales.

Páginas Web

Según (Ruiz, 2014) es el nombre de un documento o información electrónica capaz de contener texto, sonido, vídeo, programas, enlaces, imágenes, y muchas otras cosas, adaptada para la llamada World Wide Web, y que puede ser accedida mediante un navegador.

Herramientas útiles para Páginas Web.- Básicamente una página web puede construirse con un simple editor de texto (como puede ser el bloc de notas de windows) siempre que se tenga un profundo conocimiento del lenguaje HTML, o al menos seamos capaces de memorizar todas sus etiquetas. Es lo que se conoce como crear las páginas web a sangre. Pero esto no es fácil y además un sitio de internet está compuesto de multitud de páginas web enlazadas entre ellas, imágenes, archivos de scripts y un sinnúmero de elementos que debemos controlar. Por ello es conveniente disponer de algunos programas básicos que nos faciliten la tarea.

a. Servidor local.- No es indispensable, pero puede ahorrarnos más de un dolor de cabeza con los enlaces situados en nuestras páginas. Un servidor local permitirá que podamos acceder a nuestro sitio en forma local (en nuestro ordenador) pero

como si estuviéramos accediendo a él a través de internet, es decir, con una dirección tipo `http://misitio/paginas.htm`. Si además vas a desarrollar páginas con PHP el servidor local es imprescindible. Aunque en el mercado existen muchos programas para montar tu servidor local, el más extendido es el Apache, y también es el más barato: es gratis. No te va a ocupar mucho espacio ni te va a pedir complicadas operaciones de instalación y configuración. Además la amplia comunidad de usuarios va a permitirte encontrar soluciones a los problemas que se te puedan plantear. Otra opción es el Personal Web Server que viene con Window 98, o incluso el IIS que viene con el servidor Window 2000.

b. Editor de páginas web.- Aunque un editor de textos es suficiente para escribir una página web, no está de más contar con un programa específico que además te dará otras prestaciones enfocadas al mantenimiento de un sitio completo, como comprobación y actualización de enlaces, cambios en múltiples páginas, plantillas, etc. Existen muchos, pero una alternativa interesante es NVU.

c. Editor de imágenes.- En otro apartado de esta guía se dice que las imágenes son prácticamente imprescindibles en las páginas web, razón por la cual no está de más disponer de un editor de imágenes. Con él podrás optimizar las imágenes, cambiar su formato o crear imágenes propias para botones o barras de navegación. Existen muchos programas que pueden serte útiles en este apartado, como por ejemplo Fireworks (Macromedia), Photo Shop (de Adobe) o Photo Paint (de Corel). Dentro de este apartado si vas a usar imágenes en formato gif animado deberás disponer de un programa al efecto, el más adecuado quizás sea el Ulead Gif Animator.

d. Cliente FTP.- Si el editor HTML no lo posee, necesitaras un cliente FTP, es decir, un programa que te permita enviar las páginas que hayas creado a donde hayas alojado tu sitio web. Habitualmente es un programa que te conecta a tu alojamiento mostrándote lo que allí tienes almacenado (directorio remoto), al mismo tiempo te muestra lo que tienes en tu sitio local. Mediante algún botón o comando sencillo te permite como mínimo enviar ficheros a tu directorio remoto o recogerlos para traerlos a tu disco local. Hay algunos gratuitos como coffeCup FTP , FileZilla FTP o smartFTP (existe versión española).

Videos, concepto y manejo.- es un sistema de grabación y reproducción de imágenes, que pueden estar acompañadas de sonidos y que se realiza a través de una cinta magnética. Conocido en la actualidad por casi todo el mundo, consiste en la

captura de una serie de fotografías (en este contexto llamadas “fotogramas”) que luego se muestran en secuencia y a gran velocidad para reconstruir la escena original.

En la actualidad, el término hace referencia a distintos formatos. Además de las cintas de vídeo analógico, como VHS y Betamax, también se incluyen los formatos digitales, como DVD y MPEG-4. La calidad del vídeo se determina a partir de distintos factores, como ser el método de captura y el tipo de almacenamiento elegido.

Una Página Web es un documento electrónico que forma parte de la www (World Wide Web) generalmente construido en el lenguaje HTML. Este documento puede contener vínculos que nos enlazan a otra Página web cuando se efectúa el click sobre él. Para visualizar una Página web es necesario el uso de un navegador.

Redes Sociales

Facebook, concepto y manejo.- es una red social creada por Mark Zuckerberg en la universidad de Harvard con la intención de facilitar las comunicaciones y el intercambio de contenidos entre los estudiantes. Con el tiempo, el servicio se extendió hasta estar disponible para cualquier usuario de Internet.

El funcionamiento de Facebook es similar al de cualquier otra red social. Los usuarios se registran y publican información en su perfil (una página web personal dentro de Facebook). Allí pueden subir textos, videos, fotografías y cualquier otro tipo de archivo digital. El usuario tiene la posibilidad de compartir dichos contenidos con cualquier otro usuario o sólo con aquellos que forman parte de su red de contactos o amigos.

Grupos de trabajo y Evaluación (Simón, 2009).

El Facebook, una red social más o LA RED SOCIAL por excelencia. El espacio de socialización por excelencia dentro de Internet que fue tomado por los jóvenes para hacer de él su espacio y que ante el potencial comercial que ofrece fue “retomado” política y comercialmente por los adultos. Fue inventado por Mark Zuckerberg un joven estudiante de la Universidad de Harvard que lo que buscaba era facilitar la socialización entre los estudiantes que llegaban a esta universidad, quien nunca imaginó que al abrir la red social a cualquiera que tuviera una cuenta en Internet en el 2007 tendría apenas tres años más tarde a más de 500 millones de usuarios alrededor del mundo (González, 2010).

El Facebook es una de las redes sociales que revoluciono al mundo entero ya que se pude compartir muchas actividades por medio de este servicio como son: fotos,

videos, mensajería instantánea videoconferencias, publicaciones en general entre otros.

Este servicio ha tenido gran aceptación de los usuarios de todo el mundo especialmente en los adolescentes ya que es fácil crear una cuenta y utilizar pero se debe concientizar a todas las personas para que la utilización del Facebook sea adecuadamente para fines positivos y no para denigrar a la sociedad.

Twitter, concepto y manejo.- término inglés que puede traducirse como “gorjear” o “trinar”, es el nombre de una red de microblogging que permite escribir y leer mensajes en Internet que no superen los 140 caracteres. Estas entradas son conocidas como tweets.

El microblogging es una variante de los blogs (las bitacoras o cuadernos digitales que nacieron como diarios personales online). Su diferencia radica en la brevedad de sus mensajes y en su facilidad de publicación (pueden enviarse los mensajes desde el móvil, programas de mensajería instantánea, etc.).

Cuando un usuario publica un mensaje en su página de Twitter, es enviado automáticamente a todos los usuarios que hayan escogido la opción de recibirlos. Dicho mensaje también puede ser visto de forma inmediata en el perfil del usuario.

La plataforma de Twitter nació en octubre de 2006 en San Francisco (Estados Unidos). La compañía se caracteriza por ofrecer un servicio gratuito que no incluye publicidades, al menos por el momento, sino que se financia con las inversiones de empresas de capital riesgo.

Existen varios conceptos asociados al uso de Twitter. Los usuarios pueden convertirse en seguidores (followers) de otros. Los temas más populares de la jornada se conocen como trending topics, que suelen ser aquellos más reenviados (retweet) por los usuarios.

Los hashtags, por otra parte, son palabras o frases que comienzan con el símbolo de hash (#) y que forman una etiqueta. Al hacer click en un hashtag, Twitter realiza una búsqueda en tiempo real para mostrar los mensajes de todos los usuarios referidos al tema (Simón, 2009).

Twitter, permite en 140 caracteres escribir lo que estás haciendo en cualquier momento, se ha posicionado como una de las redes sociales más importantes tras Facebook y ya se empieza a utilizar con fines académicos.

Twitter puede actuar como una excelente herramienta de comunicación en el mundo académico, pues ayuda a desarrollar el apoyo mutuo entre los estudiantes, aumentando su uso justo antes de las pruebas o durante la revisión de los exámenes. También el servicio de microblogging sirve como una sofisticada herramienta de análisis y recopilación de datos en línea y que ayuda a evaluar y registrar las experiencias de los estudiantes.

Buscadores

Google, concepto y manejo. Google es una empresa cuyo principal producto es el motor de búsqueda. Es uno de los buscadores de recursos en Internet más popular en estos momentos.

Fue creado por Sergey Brin y Larry Page, de la Universidad de Stanford (California), nació oficialmente en septiembre de 1999, aunque ya funcionaba a últimos del año 1997. Se trata, casi con total seguridad, del buscador más utilizado de la red, y sin duda el más potente y rápido.. Su página principal es <http://www.google.com>. Se ha convertido en un buscador muy solicitado por los internautas, debido a sus especiales características, que lo hacen muy adecuado a la mayoría de las búsquedas que hacemos diariamente en la red.

La característica más destacada de Google como buscador es su facilidad de uso. La página principal se limita a presentar el logotipo de la empresa (en ocasiones, adornado con imágenes que permiten recordar algún evento o realizar un homenaje), un cuadro de búsqueda (para introducir los términos a buscar) y algunos enlaces hacia otros servicios de la firma.

Para realizar la búsqueda, existen dos grandes opciones: elegir “Buscar con Google” para que el buscador presente todos los resultados que encuentre en Internet o seleccionar “Voy a tener suerte”, que lleva al internauta al primer resultado hallado.

Google acepta varios comandos y operadores que permiten perfeccionar las búsquedas. Si el usuario quiere buscar una frase literal, por ejemplo, deberá escribir los términos entre comillas.

Los internautas también pueden buscar ciertos contenidos o tipos de archivo específicos mediante Google Noticias, Google Imágenes, Google Video, etc (Bassi, 2001).

.

Google es una herramienta muy importante para todas las personas y especialmente para los estudiantes en todas las ramas ya que ayuda a investigar todo lo necesario para el estudio.

Google, nos permite tener el acceso a toda la información del mundo ya que tiene la tecnología adecuada para almacenarla y la red para poder distribuirla a todo el planeta, también nos permite buscar información cuando nosotros queremos no cuando los medios de comunicación como la televisión desean proporcionarla. Ha sabido crear herramientas que son muy útiles a la hora de trabajar, establecer relaciones con otros individuos, enviar y recibir correo, búsqueda de libros, entre ellos Gmail, Blogger, Facebook, youtube.

Actualmente la mayoría de los estudiantes que entran a la educación superior son más jóvenes que el microcomputador, y se sienten mejor escribiendo con el teclado que haciéndolo en un cuaderno de espiral, también prefieren leer en la pantalla del computador que hacerlo de papeles que sostienen con sus manos. La conectividad constante, estar en contacto permanente con amigos y familia, en cualquier momento y desde cualquier lugar, es para ellos de la mayor importancia.

Mensajería Instantánea

Skype.- es un software que permite comunicaciones de texto, voz y vídeo sobre Internet (VoIP). Fue diseñado en 2003 por el danés Janus Friis y el sueco Niklas Zennström (también creadores de Kaza) y desarrollada en su solución técnica por los estonios Priit Kasesalu, y Ahti Heinla, ya que de hecho Skype nació en Tallin, Estonia. El código y protocolo de Skype permanecen cerrados y propietarios, pero los usuarios interesados pueden descargar gratuitamente la aplicación ejecutable del sitio web oficial. Los usuarios de Skype pueden hablar entre ellos gratuitamente (Arizo, 2006)

Skype es una aplicación que permite hacer llamadas telefónicas por internet. Llamar a otras personas que utilicen el servicio ya que es gratuito siempre y cuando tengan acceso a internet, como así también a líneas gratuitas. Las llamadas e las puede realizar por diferentes aparatos electrónicos como son las computadoras de mesa, las portátiles, los celulares las tablas electrónicas, etc.

Incluye también características de mensajería instantánea, transferencia de archivos y videoconferencia.

Facebook Messenger.- Messenger es una aplicación que lleva Facebook a tu ordenador. Mientras navegas o usas otras aplicaciones en tu ordenador, puedes:

- Chatear y enviar mensajes a tus amigos de Facebook.
- Ver las actualizaciones más recientes de tus amigos en la información instantánea.
- Recibir notificaciones rápidas sobre lo que está pasando

Messenger te permite usar Facebook sin estar en www.facebook.com. Ahora mismo, la aplicación se encuentra disponible para los usuarios que tienen Windows Vista, Windows 7 o Windows XP en su ordenador.

Grupos de trabajo y Evaluación (Simón, 2009).

Windows Live Messenger.- (anteriormente MSN Messenger) fue un cliente de mensajería instantánea creado por Microsoft y diseñado para funcionar en PC con Microsoft Windows, dispositivos móviles con Windows Phone, iOS y Android, entre otros. Hasta su desaparición formó parte del paquete de software Windows Essentials (anteriormente Windows Live Essentials). Se conectaba al servicio de red Microsoft Messenger service (Simón, 2009).

Messenger es una aplicación de mensajería instantánea para la comunicación por texto, voz y video entre personas. Esta aplicación fue desarrollada por Microsoft. Este tipo de mensajería ya no es muy utilizado en la actualidad por el uso de varios tipos de mensajería con mejores servicios como es el Skype y el Facebook messenger.

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

Se necesita un ingeniero en sistemas con conocimientos en:

- Nuevas tecnologías
- Dictar talleres prácticos
- Experiencia en docencia a nivel de bachillerato

4.5.3 Metodología.

La metodología que se aplicará es donde los docentes harán trabajos dinámicos, constructivos, trabajos grupales esto alternando con los referentes teóricos que serán expuestos por el tutor o capacitador. Se trabajará con cinco talleres que se tendrá los módulos de cada uno de ellos.

4.5.4 Evaluación

Se evaluarán distintos parámetros que se los detallan a continuación:

Parámetros de evaluación	Porcentaje
Trabajos de aula	40%
Tareas	20%
Evaluaciones	40%
Total	100%

También será importante realizar los diferentes compromisos para aplicación del curso en el proceso de enseñanza- aprendizaje de los alumnos.

4.6 Duración del curso

El curso comprende un total de sesenta horas donde comprenderá cinco talleres de doce horas cada uno que se los debe ir aprobando; a continuación se detallan los talleres:

Cronograma de actividades a desarrollarse

Sesión Nº: 01					Periodos: 10		Fecha: 18 de Octubre de 2014	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación				
	TALLER Nº 1: INTRODUCCIÓN A LAS TIC's							
1	7:30 8:10	Introducción a las TIC's	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de las TIC's • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de las TIC's. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participación y opinión de los docentes acerca de las TICs. ➤ Reflexión en grupo sobre el uso de las TICs en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de las TICs en la educación. ➤ Exposición del grupo. ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Evaluar el aprendizaje y el de los demás a medida que avanza el proceso. 				
2	8:10 8:50	Concepto						
3	8:50 9:30	Importancia						
4	9:30 10:10	Necesidad del uso de las TIC's						
5	10:10 10:50							
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO					
6	11:20 12:00	Uso de las TIC's en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar en el docente la cultura de la utilización de las TIC's en la Educación. • Incentivar la aplicación de las TIC's en la Investigación. 					
7	12:00 12:40							
8	12:40 13:20	Aplicación de las TIC's en la Investigación.						
9	13:20 14:00	Las TIC's como mediadoras del proceso enseñanza-aprendizaje.						
10	14:00 14:40							

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	TALLER N° 1: PLATAFORMAS TIC's			
1	7:30 8:10	Introducción Plataformas TIC's -Concepto -Importancia	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de las Plataformas TIC's • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de las Plataformas TIC's. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ Dar ejemplos de plataformas ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de las Plataformas TICs en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de las Plataformas TICs en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Evaluar el aprendizaje y el de los demás a medida que avanza el proceso.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	1.8. Necesidad del uso de las Plataformas TIC's		
5	10:10 10:50			
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	1.9. Uso de las Plataformas TIC's en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar en el docente la cultura de la utilización de las Plataformas TIC's en la Educación. • Incentivar la aplicación de las Plataformas TIC's en la Investigación. 	
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	1.10. Aplicación de las Plataformas TIC's en la Investigación.		
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

Sesión N°: 03					Periodos: 10		Fecha: 22 de Noviembre de 2014	
Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación				
	TALLER N° 2: AMBIENTES EN QUE SE IMPLEMENTAN LAS TIC's							
1	7:30 8:10	Correo Electrónico -Concepto -Generalidades -Importancia	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos del Correo Electrónico. • Crear de manera fácil y efectiva un correo electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Dar ejemplos de e-mail. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre cómo crear un correo electrónico. ➤ Actividad práctica del manejo del correo electrónico en pareja. ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Evaluar el aprendizaje y el de los demás a medida que avanza el proceso. 				
2	8:10 8:50							
3	8:50 9:30							
4	9:30 10:10	Creación de Correo Electrónico						
5	10:10 10:50							
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO					
6	11:20 12:00	Personalización del Correo Electrónico.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un correo electrónico de acuerdo a las necesidades del docente. • Aplicar de manera correcta el manejo del correo electrónico. 					
7	12:00 12:40							
8	12:40 13:20	Manejo del Correo Electrónico.						
9	13:20 14:00							
10	14:00 14:40							

Sesión Nº: 04					Periodos: 10					Fecha: 29 de Noviembre de 2014				
Periodos	Hora		Contenidos		Objetivos		Actividades/Evaluación							
	TALLER Nº 2: AMBIENTES EN QUE SE IMPLEMENTAN LAS TIC's													
1	7:30	8:10	El correo electrónico como herramienta en el proceso enseñanza-aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente utilizar de manera correcta del correo electrónico en el proceso enseñanza-aprendizaje. • Desarrollar en el docente la necesidad del uso del correo electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Dar ejemplos de cómo el correo electrónico a mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de las correo electrónico en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación del correo electrónico en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. 									
2	8:10	8:50												
3	8:50	9:30												
4	9:30	10:10	Uso del Correo electrónico en la Educación.											
5	10:10	10:50												
--	10:50	11:20	RECESO	RECESO										
6	11:20	12:00	Uso del Correo Electrónico en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso del correo electrónico. • Incentivar la aplicación del correo electrónico en la Investigación. 										
7	12:00	12:40												
8	12:40	13:20	Aplicación del Correo Electrónico en la Investigación.											
9	13:20	14:00												
10	14:00	14:40												

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
TALLER Nº 3: BLOGS Y PÁGINAS WEB				
1	7:30 8:10	El Blog. -Concepto -Generalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos del Blog. • Crear y personalizar de manera fácil y efectiva un Blog. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y opinar acerca de los Blogs en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de los Blogs en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de los Blogs en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	Creación y personalización de un Blog.		
5	10:10 10:50			
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	Uso del Blog en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso del Blog. • Incentivar la aplicación del Blog. 	
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	Aplicación del Blog en la Investigación.		
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	TALLER Nº 3: BLOGS Y PÁGINAS WEB			
1	7:30 8:10	Las Páginas Web -Concepto -Generalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de Páginas Web. • Crear y personalizar de manera fácil y efectiva una Páginas Web. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y opinar acerca de las páginas webs en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de las páginas webs en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de las páginas webs en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	Creación y personalización de una Página Web.		
5	10:10 10:50			
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	Uso de las Páginas Web en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de las Páginas Web. • Incentivar la aplicación de las Páginas Web. 	
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	Aplicación de las Páginas Web en la Investigación.		
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
TALLER Nº 4: REDES SOCIALES				
1	7:30 8:10	Introducción a Redes Sociales -Concepto -Generalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de Redes Sociales. • Crear y personalizar de manera fácil y efectiva una cuenta en Redes Sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y opinar acerca de las redes sociales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de las redes sociales en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de las redes sociales en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	Creación y personalización de una cuenta en Redes Sociales.		
5	10:10 10:50			
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	Uso de las Redes Sociales en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de las Redes Sociales. • Incentivar la aplicación de las Redes Sociales. 	
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	Aplicación de las Redes Sociales en la Investigación.		
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
TALLER Nº 5: REDES SOCIALES				
1	7:30 8:10	Videos -Concepto -Generalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de Videos. • Crear de manera fácil y efectiva un Video 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y opinar cómo influye los videos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de los videos en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de los videos en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	Creación de Videos		
5	10:10 10:50			
--	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	Uso de Videos en la Educación.		
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	Aplicación de Videos en la Investigación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de Videos. • Incentivar la aplicación de Videos 	
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
	TALLER Nº 5: MENSAJERÍA INSTANTÁNEA			
1	7:30 8:10	Introducción a Mensajería Instantánea. -Concepto -Importancia	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de Mensajería Instantánea. • Aplicar la necesidad del uso de la Mensajería Instantánea. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y opinar acerca de la mensajería instantánea en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso de la mensajería instantánea en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación de la mensajería instantánea en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	Necesidad del uso de la Mensajería Instantánea.		
5	10:10 10:50			
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	Uso de la Mensajería Instantánea en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de Mensajería Instantánea. • Incentivar la aplicación de la Mensajería Instantánea. 	
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	Aplicación de la Mensajería Instantánea en la Investigación.		
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

Periodos	Hora	Contenidos	Objetivos	Actividades/Evaluación
TALLER Nº 5: Mensajería Instantánea				
1	7:30 8:10	Skype y Messenger -Concepto -Generalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir al docente adquirir los conceptos básicos de Skype y Messenger. • Crear y personalizar de manera fácil y efectiva una cuenta en Skype y Messenger. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre sobre proceso de calificación del taller. ➤ Lectura y análisis de las temáticas de estudio. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos. ➤ En grupo reflexionar acerca de las experiencias obtenidas durante el proceso. ➤ Participar y opinar acerca del Skype y Messenger en el proceso de enseñanza-aprendizaje. ➤ Participar y Reflexión en grupo sobre el uso del Skype y Messenger en la educación ➤ Trabajo grupal de la aplicación del Skype y Messenger en la educación. ➤ Exposición grupal ➤ Participación de todos los compañeros. ➤ Resumen global de los conocimientos adquiridos.
2	8:10 8:50			
3	8:50 9:30			
4	9:30 10:10	Creación y personalización de una cuenta en Skype y Messenger.		
5	10:10 10:50			
---	10:50 11:20	RECESO	RECESO	
6	11:20 12:00	Uso de Skype y Messenger en la Educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en el docente la necesidad del uso de Skype y Messenger. • Incentivar la aplicación de Skype y Messenger 	
7	12:00 12:40			
8	12:40 13:20	Aplicación de Skype y Messenger en la Investigación.		
9	13:20 14:00			
10	14:00 14:40			

4.7 Costo del curso

PRESUPUESTO	
Gasto logístico	1000.00
Movilización	
Material	
Refrigerios	
Capacitador	1500.00
TOTAL	2500.00

El presupuesto será para la capacitación, en todo el proceso hasta culminar con el mismo se lo obtendrá mediante gestión pública.

4.8 Certificación

Los docentes deben asistir mínimo al 70% de cada taller para aprobar cada uno de ellos y obtener una nota mínima de 60 en cada taller en lo que corresponde a evaluaciones, tareas y trabajos en clase; se emitirá un certificado del curso siendo importante que sea certificado por el ministerio de educación para que este tenga la mayor importancia y a la vez motiven a los docentes a seguir el curso.

BIBLIOGRAFÍA

- ✚ BEATRIZ ARIZO ARACIL Skype: Análisis y Funcionamiento Redes de Ordenadores 30 DE MAYO DEL 2006
- ✚ GUILLERMO SUNKEL (s.f.) Las tecnologías de la información y la comunicación (tic) en la educación en américa latina. Una exploración de indicadores http://www.red-ler.org/tic_educacion_america_latina.pdf
- ✚ DRAYSON RODRIGUEZ del Proyecto creado 12 de Diciembre del 2012 - Aplicación de las tic en la educación <http://www.eduteka.org/est/2/14550>
- ✚ ROXANA BASSI Cómo buscar información en Internet Manual de Correo electrónico 18 de octubre de 2001
- ✚ JENKINS, M., BROWNE, T. y WALKER, R. (2005). "VLE Surveys. A longitudinal perspective between March 2001, March 2003 and March, 2005 for higher education in the United Kingdom". Consultado agosto 2008, desde http://www.ucisa.ac.uk/groups/tlig/vle/vle_survey_2005.pdf.

- ✚ PLS RAMBOLL MANAGEMENT (2004). Studies in the Context of the E-learning Initiative: Virtual Models of European Universities (Lot). Draft Final Report to the EU Commission,DG Education y Culture”. Consultado agosto 2008, desde http://www.elearningeuropa.info/extras/pdf/virtual_models.pdf.
- ✚ http://tecnologiaedu.uma.es/materiales/web20/archivos/cap2_Uso_educ_Blog.pdf
- ✚ BARTOLOMÉ, Antonio, “Nuevas Tecnologías y enseñanza, Editorial: Graó, Barcelona – España, 2009
- ✚ BAUTISTA, Antonio, “Las nuevas tecnologías en la Enseñanza, Editorial: AKAL S.A, Madrid – España, 2011
- ✚ CABERO, J; MARTINEZ F, Nuevos Canales de Comunicación en la Enseñanza, Editorial EDUTEC, Madrid – España, 2011
- ✚ PRIETO, Y OTROS, Nuevas tecnologías de la Educación en la Empresa, Editorial: PIRAMIDE, Madrid- España, 2007
- ✚ RODRIGUEZ ROSELLO, Luis, “Presente y futuro de la Informática Educativa”, Revista ZEUS, No.1, Madrid – España

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (Münch Lourdes, G. E. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*.
- Abrate, O. J. (1997). *Formacion Profesional* . Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/13460991/Formacion-Profesional-o-Capacitacion-Laboral>
- BRASLAVSKY, C. (1998). *Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de postgrado de formación de profesores*. Bogotá: OEI.
- Chavarría Olarte, M. (2004). *Educación en un Mundo Globalizado*. México: Trillas: IPCE.
- Corporación de estudios y Publicaciones. (2008). *Legislación Educativa. Lineamientos Curriculares*. Pag. 5.
- Corporación de estudios y Publicaciones. (2008). *Legislación Educativa. Marco Referencial del Bachillerato*.
- Corporación de estudios y Publicaciones. (2008). *Legislación Educativa. Marco Referencial del Bachillerato*. Pág. 2.
- D'hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.),. París: Programmes d'études et.
- Dipboye, R. (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated Approach*. Harcourt Brace College Publishers.
- Engelhardt, T. H. (1995). *Fundamentos de Bioética* . Barcelona: (1986, 2° ed. Corregida) Paidós,
- Fernández, M. (1999.). *La Profesionalización del Docente*.
- Ford, J. K., y Kraiger, K. (1995). "The Application of Cognitive Constructs and Principles to the Instructional Systems Model of Training: Implications for Needs Assessment, Design and Transfer". Chichester: John Wiley and Sons Ltd..
- Goldstein, I. (1991, 1993). *Training in Work Organizations*. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.
- Goldstein, I. (1991, 1993). *Training in Work Organizations*. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.
- Hargreaves. (1996; 1997). *Rethinking educational change with hear and mind* . Association for supervision and curriculum development.
- Hernandez, F. y. (2000). *Seminario taller desarrollo rural y formulación de proyectos*. Loja - Ecuador.

- Hernandez, F. Y. (2000). *Seminario taller desarrollo rural y formulación de proyectos*. Loja - Ecuador.
- Hesketh, B. Y. (1994). *Technological Change in a Multicultural Context: Implications for Training and Career Planning*. En Triandis, Dunnette y Hough. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- LOEI. (2011). Art. 112.- *Del desarrollo profesiona*. Segundo Suplemento del Registro Oficial.
- López, J. M. (2000). *PLANIFICAR Y EVALUAR LA FORMACIÓN: LA EVALUACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS*.
http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeformacion.pdf.
- Luz., Á. (2010.). *Guía Didáctica de Toma de decisiones*. . Loja, Ecuador.: UTPL Edi.Loja.
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
- Mcgehee y Thayer. (1961). *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley.
- Mendez, L. (21 de 04 de 2011). <http://www.slideshare.net/>. Obtenido de http://www.slideshare.net/mapj20/savedfiles?s_title=capacitacion-de-personal-7690284&user_login=leidymendezarteaga
- Ministerio de Educación. (2009). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010*. Pág. 11.
- Ministerio de Educación. (2012). *Formación continua*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/formacion-continua-2>
- Ministerio de Educación. (2012). *Formación continua*. .
- Ministerio de Educación de la República de Argentina . (2009). *Formación docente y técnica*. Obtenido de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Ministerio de Educación de la República de Argentina. (2009). *Formación docente y técnica*. Obtenido de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-tecnica/>)
- Münch, L. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*. México.
- Quezada. (2010).
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). *CAPÍTULO VII. DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PERMANENTE PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN*. Quito: Segundo Suplemento del Registro Oficial.
- Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993). *La Formación de las Organizaciones*. Eudema.
- Ruiz, F. (2014). *I.E.S. MONTERROSO DE ESTEPONA*.

Silberma, M. (1990). *Active Training. A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples and Tips*. Lexington Books.

Tannenbaum, S.I.; Yukl, G. (1992). *Training and Development in Work Organizations*. Annual Review Psychology 42,.

World Economic Forum. (2012). *Las 5 características de los maestros más eficaces*. Obtenido de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>

ANEXOS

Loja, diciembre de 2012

Ingeniero
Carlos Albarracín
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO "10 DE NOVIEMBRE"
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013"**.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



RECIBIDO
26-12-2012
HORA: 9:30



**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigado: _____

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

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

Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:									
1.2. Provincia:				Ciudad:					
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico			6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:									
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios									
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Técnicos Industriales:									
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9		
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13		
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17		
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____							
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios									
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23		
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27		
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría					
ee. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Técnicos Polivalentes									
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33	
ii. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Artísticos									
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37		
nn. Otra, especifique cuál: _____									
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:									
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____				NO		2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2	
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):		_____							
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8
2.4. Tipo de relación laboral:		Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:		_____							
Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas			14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique:			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:								
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):								
En cuanto al último curso recibido:								
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:								
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:								
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:	El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:								5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

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

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4
------------	---	----------------	---	-------------	---	----------------------	---

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:

De lunes a viernes	1	Fines de semana	2
--------------------	---	-----------------	---

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Códg.	1. Datos Institucionales							2. Información	3. Formación Docente				4. Cursos y Capacitaciones						5. Respeto de su institución educativa						
	1.1	1.2	1.2.1	1.4.1					2.7	3.1(7)	3.2		3.3(2)	3.4.1		4.1.A	4.1.A.1(5)	4.2.1	4.5.1	4.6(7)	4.7(6)	4.8(8)	5.2.1(7)		
				e(5)	s(19)	ee(31)	ii	nn(38)			3.2.1(5)	3.2.2(13)		3	4										
ZAM005-001	COLEGIO 10 DE NOVIEMBRE	ZAMORA DE CHINCHIPE	LOS ENCUENTROS						4			14	3	Administración educativa		PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA		NO CONTESTA	MATERIAS IMPARTIDAS POR EL DOCENTE					8	
ZAM005-002									3			14				PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA		NO CONTESTA	Psicopedagogía, Diseño, seguimiento y elaboración de proyectos						
ZAM005-003									10			14	3	Idiomas (Inglés)		PLANIFICACIÓN		NO CONTESTA	NO CONTESTA						8
ZAM005-004									5			6	3	CURRÍCULO ACADÉMICO		PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA		NO CONTESTA	NO CONTESTA						
ZAM005-005									4			14	3	NO CONTESTA		PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA		NO CONTESTA	NO CONTESTA						
ZAM005-006									4		ADMINISTRAC	14			INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	DIDÁCTICA CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES	LA NUEVA REFORMA EDUCATIVA							
ZAM005-007									1			14	3		3	NO CONTESTA		NO CONTESTA	NO CONTESTA						
ZAM005-008									6			14	3	Administración educativa		PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA		NO CONTESTA	TÉCNICAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS						
ZAM005-009									3			14	3	MAESTRIA EN EDUCACIÓN		CURRÍCULO		NO CONTESTA	EVALUACIÓN EDUCATIVA, PENSAMIENTO CRÍTICO						
ZAM005-010									1			14	3		3	COMPUTACIÓN		NO CONTESTA	NO CONTESTA						8
ZAM005-011									10			14	3		3	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA		NO CONTESTA	NO CONTESTA						
ZAM005-012									2			14	3	liderazgo Educativo		ACTUALIZACIÓN CURRÍCULO	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	NO CONTESTA	DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR, FORMACIÓN EN TEMAS DE LA ESPECIALIDAD					8	