



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA
TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del
'Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid', de la provincia del
Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 - 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Campoverde Cárdenas, Cristian Salvador. Ing.

DIRECTOR: Ramírez Zhindón, Marina Del Rocío. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: CUENCA

2015

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Marina del Rocío Ramírez Zhindón

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del ‘*Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid*’”, realizado por el profesional en formación: Ing. Cristian Salvador Campoverde Cárdenas; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Cuenca, Diciembre de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS:

Yo, Ing. Campoverde Cárdenas Cristian Salvador, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del 'Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid', de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

f:

Ing. Cristian Salvador Campoverde Cárdenas.

C.I. 0103839924

DEDICATORIA

Este trabajo final se lo quiero dedicar a Dios porque es mi dador de vida, mi salvador personal y mi fuerza para despertar cada mañana, a mi padre Salvador Mesías Campoverde Cárdenas porque día a día desde que tengo memoria me ha despertado dándome ánimos incluso con sus gritos y malos ratos y porque día a día me enseña que no hay cosa pequeña que se haga por los hijos ya que todas sus acciones son frutos de amor, y por último a mi madre ya que ella es la única mujer que me ha demostrado que valgo todo para ella, porque ella me ha demostrado que puede dar la vida por mí, porque cuando he llorado ella ha llorado conmigo y cuando he reído ella también lo ha hecho. Ella que oculta sus dolencias solo para que no me preocupe, ella que prefirió cargar pesos descomunales por tratar de darme una mejor vida, a ella que hoy que estoy lejos la valoro más que nunca, a ella que hoy quiero decirle que ya todo pasó, que ya no estoy más triste, que gracias a ella que me dio fuerzas, ahora de nuevo soy feliz, y me gozo de la vida y de la gracia de poder tenerla junto a mí. Este trabajo está dedicado a ella, Lourdes María Cárdenas Cárdenas. La amo mucho.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Todopoderoso que por su mano y su deseo cumpla las metas trazadas por Él en mi vida, gracias a Jehová porque gracias a su plan sigo de pie y caminando pese a todas las adversidades que se presentan en mi sendero. Gracias a Él por mis hijos, Isaac y Valentina, que amo con mi vida, y que al momento que escribo estas palabras están soñando, así como yo, en ese abrazo de bienvenida a mi regreso. Gracias a Dios por mis padres que son el mayor tesoro que un hijo y sus nietos pueden tener. Gracias a Salvador y Lourdes porque aunque no se los diga a menudo los amo con todo mi corazón, y es que con su esfuerzo me han impulsado a llegar tan lejos como Dios me lo ha propuesto. Gracias a Dios por mi hermanita Samantha que aunque ya es toda una mujer para mí sigue siendo la niña con la que jugaba y con la que nos contábamos cuentos para dormir. Gracias al Señor por mi hermana Belén que me ha enseñado el valor de la independencia.

Agradezco a Dios por estas personas a las que con orgullo llamo mi familia, ya que sin ellos no habría podido haber llegado a estas instancias académicas, ni mucho menos podría haber hecho nada de lo que he hecho en mi vida personal, ya que ellos me han dado el soporte oportuno en el momento adecuado..

Isaac Salvador y Valentina Belén, esto es por ustedes. Los amo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS:	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	6
<u>1.1.2.1. Entrenamiento.</u>	6
<u>1.1.2.2. Desarrollo.</u>	6
<u>1.1.2.3. Otros Términos.</u>	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	8
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	9
<u>1.1.5.1. Modelo SOCER de Kaufman.</u>	9
1.2. Análisis de las necesidades de formación.	10
1.2.1. Análisis organizacional.	11
<u>1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.</u>	11
<u>1.2.1.1.1. Punto de vista histórico.</u>	11
<u>1.2.1.1.2. Punto de vista pedagógico.</u>	12
<u>1.2.1.1.3. Punto de vista social.</u>	12
<u>1.2.1.1.4. Educación como hecho.</u>	12
<u>1.2.1.1.5. Educación como proceso y actitud.</u>	12
<u>1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</u>	13
<u>1.2.1.2.1. Cambio a Corto Plazo.</u>	14
<u>1.2.1.2.2. Cambio Organizacional a Largo Plazo.</u>	15
<u>1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</u>	15
<u>1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).</u>	16

<u> </u> 1.2.1.4.1. <i>¿Quién es un líder?</i>	16
<u> </u> 1.2.1.4.2. <i>El liderazgo en educación.</i>	16
<u> </u> 1.2.1.4.3. <i>Liderazgo pedagógico del director.</i>	16
<u> </u> 1.2.1.4.4. <i>Cualidades del líder educativo.</i>	16
<u> </u> 1.2.1.4.5. <i>Requisitos del líder educativo.</i>	17
<u> </u> 1.2.1.4.6. <i>Conocimientos del líder educativo.</i>	17
<u> </u> 1.2.1.4.7. <i>Habilidades del líder educativo.</i>	18
<u> </u> 1.2.1.4.8. <i>Liderazgo Trascendental del Docente y la calidad de la Motivación.</i>	18
<u> </u> 1.2.1.4.9. <i>Liderazgo Docente en las Aulas “Educación y Pedagogía para el Siglo XXI”</i>	19
<u> </u> 1.2.1.5. <i>El Bachillerato Ecuatoriano (BGU).</i>	19
<u> </u> 1.2.1.6. <i>Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).</i>	20
1.3. Análisis de la persona.....	21
1.3.1. <i>Derivación de objetivos</i>	22
1.3.2. <i>Formación profesional.</i>	22
<u> </u> 1.3.2.1. <i>Formación inicial.</i>	23
<u> </u> 1.3.2.2. <i>Formación profesional docente.</i>	23
<u> </u> 1.3.2.3. <i>Formación técnica.</i>	24
1.3.3. <i>Formación continua.</i>	24
1.3.4. <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i>	25
1.3.5. <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i>	25
<u> </u> 1.3.5.1. <i>El modelo practico-artesanal.</i>	26
<u> </u> 1.3.5.2. <i>El modelo academicista.</i>	26
<u> </u> 1.3.5.3. <i>El modelo tecnicista eficientista.</i>	26
<u> </u> 1.3.5.4. <i>El modelo hermenéutico-reflexivo.</i>	26
1.3.6. <i>Características de un buen docente.</i>	27
1.3.7. <i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	27
1.3.8. <i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.</i>	28
1.4. Análisis de la tarea educativa.....	29
1.4.1. <i>La función del gestor educativo.</i>	29
1.4.2. <i>La función del docente.</i>	30
1.4.3. <i>La función del entorno familiar.</i>	31
1.4.4. <i>La función del estudiante.</i>	32
1.4.5. <i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	33
1.4.6. <i>Cursos de formación.</i>	35

<u> </u> 1.4.6.1. <i>Definición e importancia en la capacitación docente.</i>	35
<u> </u> 1.4.6.2. <i>Ventajas e inconvenientes.</i>	36
<u> </u> 1.4.6.2.1. <i>Ventajas.</i>	36
<u> </u> 1.4.6.2.2. <i>Inconvenientes.</i>	37
1.4.7. <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	37
<u> </u> 1.4.7.1. <i>Intención educativa del curso.</i>	37
<u> </u> 1.4.7.2. <i>Competencias del participante.</i>	38
<u> </u> 1.4.7.3. <i>Estrategias de enseñanza aprendizaje.</i>	38
<u> </u> 1.4.7.4. <i>Evaluación.</i>	39
1.4.8. <i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</i>	39
2. METODOLOGÍA	41
2.1. <i>Contexto.</i>	42
2.2. <i>Participantes.</i>	43
2.3. <i>Recursos.</i>	45
<u> </u> 2.3.1. <i>Talento Humano.</i>	45
<u> </u> 2.3.2. <i>Materiales.</i>	45
<u> </u> 2.3.3. <i>Económicos.</i>	46
2.4. <i>Diseño y métodos de investigación.</i>	46
<u> </u> 2.4.1. <i>Diseño de la investigación.</i>	46
<u> </u> 2.4.2. <i>Métodos de investigación.</i>	46
2.5. <i>Técnicas e instrumentos de investigación.</i>	47
<u> </u> 2.5.1. <i>Técnicas de investigación.</i>	47
<u> </u> 2.5.2. <i>Instrumentos de investigación.</i>	47
2.6. <i>Procedimiento.</i>	47
3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:	48
3.1. <i>Resultados: Tablas Estadísticas</i>	49
3.2. <i>Discusión</i>	75
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
<u> </u> 4.1. <i>Conclusiones</i>	81
<u> </u> 4.2. <i>Recomendaciones</i>	82
5. DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE	83
5.1. <i>Tema del Curso:</i>	84
5.2. <i>Modalidad de estudios:</i>	84
5.3. <i>Objetivos.</i>	84
<u> </u> 5.3.1. <i>General</i>	84

__ 5.3.2. Específicos	84
5.4. Dirigido a:	84
__ 5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios:	84
__ 5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	84
5.5. Breve descripción del curso	84
__ 5.5.1. Contenidos del Curso: (Desarrollo en Anexo 6).....	85
___ 5.5.1.1. <i>Contenido Pedagógico</i>	85
___ 5.5.1.2. <i>Contenido Tecnológico</i>	85
__ 5.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	86
__ 5.5.3. Metodología.....	86
__ 5.5.4. Evaluación.....	86
5.6. Duración del curso	86
5.7. Cronograma de actividades a desarrollarse:.....	87
5.8. Costos del curso:.....	92
5.9. Certificación	92
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	93
7. ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo SOCER de Kaufman.....	10
Figura 2. Cambio a Corto Plazo.	13
Figura 3. Cambio a Largo Plazo.....	14
Figura 4. Etapas que caractericen el desarrollo profesional de los docentes según Kugel	24
Figura 5. Tabla de recursos económicos utilizados.....	46

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla N° 1. Tipo de Institución.....	42
Grafico 1. Tipo de Institución.....	43
Tabla N° 2. Género de Docentes.....	43
Gráfico 2. Género de Docentes.....	43
Tabla N° 3. Estado Civil de los Docentes.....	44

Gráfico 3. Estado Civil de los Docentes.....	44
Tabla N° 4. Edades de los Docentes.....	44
Gráfico 4. Edades de los docentes.....	45
Tabla N° 5. Cargo del Docente.	49
Gráfico 5. Cargo de los Docentes.....	49
Tabla N° 6. Tipo de Relación Laboral.....	49
Gráfico 6. Tipo de Relación Laboral.....	50
Tabla N° 7. Dedicación de Docentes.....	50
Gráfico 7. Dedicación de los Docentes.....	50
Tabla N° 8. Relación entre la formación del docente y la cátedra que dictan.....	51
Gráfico 8. Relación entre la formación del docente y la cátedra que dictan.....	51
Tabla N° 9. Años de Bachillerato en los que dictan su cátedra.....	51
Gráfico 9. Años a los que dictan su cátedra.	52
Tabla N° 10. Nivel de Formación del Profesorado.	52
Gráfico 10. Nivel de Formación del Profesorado.	52
Tabla N° 11. Ámbito Educativo de Formación.	53
Gráfico 11. Ámbito Educativo de Formación.	53
Tabla N° 12. Profesiones del Profesorado.	53
Gráfico 12. Otras Profesiones del Profesorado.	54
Tabla N° 13. Título de Posgrado.	54
Gráfico 13. Título de Posgrado.	54
Tabla N° 14. ¿Le Gustaría Seguir Un Programa De Formación?.....	55
Gráfico 14. ¿Le Gustaría Seguir Un Programa De Formación?	55
Tabla N° 15. ¿En qué le gustaría formarse?	55
Gráfico 15. ¿En qué le gustaría formarse?	56
Tabla N° 16. Cursos asistidos en los últimos dos años.	56
Gráfico 16. Cursos asistidos en los últimos dos años.	56
Tabla N° 17. Total de Horas de los cursos de Capacitación.	57

Gráfico 17. Total de Horas de los cursos de Capacitación.	57
Tabla N° 18. Tiempo del último curso de capacitación.	58
Gráfico 18. Tiempo del último curso de capacitación.	58
Tabla N° 19. Auspiciante de los cursos.	58
Gráfico 19. Auspiciante de los cursos.	59
Tabla N° 20 Impartición de cursos.	59
Gráfico 20. Impartición de cursos.	59
Tabla N° 21. Importancia de Capacitarse.	60
Gráfico 21. Importancia de Capacitarse.	60
Tabla N° 22. Gustos de cómo recibir la capacitación.	60
Gráfico 22. Gustos de cómo recibir la capacitación.	61
Tabla N° 23. Horarios de Capacitación.	61
Gráfico 23. Horarios de Capacitación.	61
Tabla N° 24. Obstáculos para no capacitarse.....	62
Gráfico 24. Obstáculos para no capacitarse.	62
Tabla N° 25. Motivos para impartir los cursos.	63
Gráfico 25. Motivos para impartir los cursos.	63
Tabla N° 26. Motivos para asistir a los cursos.	64
Gráfico 26. Motivos para asistir a los cursos.	64
Tabla N° 27. Aspecto de Mayor Importancia en un Curso.	65
Gráfico 27. Aspecto de Mayor Importancia en un Curso.	65
Tabla N° 28. La institución auspicia algún curso.	65
Gráfico 28. La institución auspicia algún curso.	66
Tabla N° 29. Conocimiento acerca de si se están elaborando o proyectando cursos....	66
Gráfico 29. Conocimiento acerca de si se están elaborando o proyectando cursos.....	66
Tabla N° 30. Base de creación de los cursos.....	67
Gráfico 30. Base de creación de los cursos.....	67
Tabla N° 31. Fomentación de la participación del profesorado en cursos de capacitación	68

Gráfico 31. Fomentación de la participación del profesorado en cursos de capacitación	68
Tabla N° 32.1. Práctica Pedagógica en la Organización.....	69
Tabla N° 32.2. Práctica Pedagógica en el aspecto Personal.....	69
Tabla N° 32.3. Práctica Pedagógica en la Tarea educativa.....	70
Gráfico 32.1. Práctica Pedagógica en la Organización.	72
Gráfico 32.2. Práctica Pedagógica en el aspecto Personal.....	73
Gráfico 32.3. Práctica Pedagógica en la Organización.....	74

RESUMEN

El presente trabajo de titulación responde a una problemática educativa actual: la falta de capacitación de los docentes de las instituciones educativas. Así, se escogió al Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid de la ciudad de Cuenca para realizar una investigación denominada “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del *‘Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid’*”, la misma fue dada con los docentes del bachillerato de esta institución que está ubicada en la ciudad de Cuenca.

El fin de esta investigación fue determinar las falencias académicas de estos docentes para luego de un análisis presentar un programa de formación que satisfaga esas necesidades. Para el efecto, se desarrolló un cuestionario para cada docente, luego de ser aplicados, se analizaron los datos y de entre otros, se obtuvo como resultado que existe falta de motivación personal y laboral para cualquier tipo de capacitación.

Finalmente, tomando en cuenta las necesidades de los docentes, se presenta el programa denominado “Modelo Pedagógico basado en la Biografía del estudiante: Técnicas usadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la ayuda de Herramientas Web”.

Palabras Clave: necesidades formativas, diagnóstico, falencias académicas, falta de motivación.

ABSTRACT

The current research tries to give answers to an actual educational problem: lack of training of teachers of educational institutions. Thereby, 'Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid' in Cuenca was chosen for carrying out this research named "Diagnosis of training needs in high school teachers from the 'Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid'. It was done with high school teachers from this institution that is located in the city of Cuenca.

The main goal of this research was to determine the academic weaknesses of teachers. Then, with the results a training program will be designed and presented to the authorities in order to satisfy the detected needs. The research was done through questionnaires. Those were filled out and then analyzed for getting as a result valuable information: there is a lack of personal and professional motivation for any training.

Finally, taking into account their common needs I designed a training program denominated "Techniques used in the teaching-learning process with the help of Web Tools: A cognitive approach to the teaching practice.

Keywords: formative needs, diagnosis, academic failures, lack of motivation.

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado actual se busca la mejora continua, esta mejora se da en todas y cada una de las áreas del conocimiento, sin embargo, el área educativa es un ámbito fundamental, ya que es el pilar del resto de las ciencias. Enfocándonos en el campo educativo, se evidencia un problema muy grande ya el gobierno tiene campañas de evaluación a los docentes, y hasta ofrece cursos de capacitación pero los docentes no acceden a los mismos.

De acuerdo a un estudio realizado en el 2009, se cita a la educación como eje fundamental del desarrollo productivo del país, y además afirma que la deficiencia de la educación se debe al desempeño docente inadecuado. Sin embargo, y como muestra el artículo la falta de capacitación docente no se da solo porque el docente no quiere capacitarse sino por otros motivos de forma dentro del afán de expandir la formación en nuestros docentes, de entre estos motivos tenemos: los eventos son aislados y no forman parte de un proceso sistemático y continuo; se dictan conferencias magistrales que enfatizan en la transmisión de información y no en la práctica; los temas son tratados superficialmente; los cursos tenían una única motivación que era la de ascender en el escalafón; ausencia de seguimiento y evaluación, y especialmente eventos que no proporcionan herramientas para que los docentes 'aprendan a aprender'. (Comercio., 2009).

Esta información da una visión más amplia para saber qué nos podemos encontrar en la investigación. Así, se toma para el presente trabajo, una muestra de docentes, los mismos que pertenecen al bachillerato del Centro Educativo Particular Personalizado Bilingüe "Madrid", para con ellos analizar y encontrar sus necesidades formativas y además respuestas a preguntas como ¿Por qué no se capacitan? ¿Cuáles son los problemas principales? ¿Tienen deseos de capacitarse?, ¿Al pasar los años algo ha cambiado en la forma que acceden a la capacitación?, ¿Al ser una institución privada encuentran ventajas o desventajas? etc.

Esta investigación se justifica por su importancia en la vida institucional de cualquier centro educativo ya que es imprescindible saber cuáles son las debilidades en su principal recurso, que es el humano y en caso particular los docentes. Si se trata el tema educativo como problema general, el gobierno por ejemplo está facilitando el acceso a la educación básica y bachillerato y además ha asegurado la gratuidad para las mismas, así también se está mejorando la infraestructura y equipando con tecnología a las unidades educativas en forma paulatina. Sin embargo el desarrollo profesional de los docentes está quedando en mero papel o dicho y no se está reflejando eso en la parte

práctica. Siendo lógicos entonces, si se está realizando estos cambios en la educación pública, es fundamental que lo haga también la educación privada ya que si no se lo hace muy pronto no habría razón de ser de la misma. Por esta razón esta investigación se torna primordial en cualquier institución y en especial en el Centro Educativo Madrid ya que luego de la misma se establecerá una base de formación de acuerdo a las necesidades específicas de los docentes de la institución.

Con este trabajo no se pretende juzgar, ni calificar, solamente: *analizar las necesidades de los docentes* tomando en cuenta la importancia de la formación docente en su práctica profesional además de diversos factores que afectan a los mismos, como por ejemplo familia, horarios, recursos y otras complicaciones que tienen ellos en el día a día, también se quiere *conocer la planta docente en forma grupal* estudiando al grupo como parte de un organismo y como ven el rol del docente y del estudiante en la tarea educativa, finalmente *se va a desarrollar un curso de formación* basado en las posibles necesidades formativas y en sus necesidades como individuos y como grupo.

Como sección medular de la investigación se presenta el detalle de la metodología usada, la misma que consistió en una serie de encuestas a modo de cuestionarios a los profesores de bachillerato de la Unidad Educativa previa autorización y entrevista con el Ing. Jorge Crespo, Rector de la Institución. Luego de la tabulación de datos y presentación de resultados, se analiza y discute los mismos para como paso final poder presentar una propuesta de formación para los docentes de la institución.

El hecho de diseñar un grupo de contenidos para una formación docente específica no es sencilla, ya que a más de establecer la capacitación como una oportunidad para el docente se debe analizar la parte personal, se debe tomar en cuenta que son hijos, padres y esposos. Por esta razón, esta investigación da como resultado una propuesta de formación con base en las necesidades pedagógicas, además, se toma como ejes las preferencias que tienen los docentes en base a sus gustos, horarios y áreas necesarias de capacitación.

El trabajo de investigación se realizó de manera ordenada y sin ningún inconveniente, se tuvo la colaboración de las autoridades de la institución y de los miembros del personal docente del mismo. A la final de un extenso análisis se cumplió con el objetivo trazado que era el de analizar las necesidades de formación de los docentes para poder presentar una propuesta de formación, el resultado es el programa “Un enfoque cognitivo para la práctica docente: Técnicas usadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con la ayuda de Herramientas Web”, que basa sus contenidos en las necesidades globales de los docentes.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

1.1.1. Concepto.

Para Chiavenato formación es *“el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos”* (2000, p.480), o dicho de otra forma por Claver, Gascó y Llopis, en sentido amplio *“es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, de capacitación para gestionar la vida en común, de dominio de las técnicas instrumentales básicas, de soltura para interpretar el entorno con realismo”* (1995, p. 263). Es decir la formación para un profesional de la educación es un espacio creado para su capacitación y superación tanto personal como profesional, y la necesidad de formación es la falencia con la que cuenta un grupo de profesionales y de la cual deben ser librados periódicamente a través de un proceso de capacitación.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La formación implica la adquisición de conocimientos, ideas, actitudes, etc. Que se definen en un contexto de trabajo específico y que está más orientada al trabajo que a la persona, a continuación se definirán los tipos más usuales de formación, pese a que existe gran variedad de ellas: (Peña, p. 433)

1.1.2.1. Entrenamiento.

Es el proceso educativo a corto plazo que utiliza un proceso sistemático y organizado por el cual el personal adquiere conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido. Para ciertos autores el entrenamiento se refiere a la instrucción de operaciones técnicas y mecánicas. (McGehee y Thayer, 2012, p. 206)

1.1.2.2. Desarrollo.

Es el proceso educativo a largo plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado que facilita al personal el aprendizaje de conocimientos conceptuales teóricos con fines genéricos. Se refiere a conceptos educacionales, filosóficos y teóricos. (Claver, Gasco y Llopis, 1995, p. 264). El término *“desarrollo”* ha sido utilizado en un sentido restrictivo generalmente destinado a quienes son o podrán ser técnicos o directivos. Al entender educativo, las instituciones desarrolladas y sensibilizadas hacia la formación docente, deben extender y aplicar los criterios a largo plazo a todo el personal.

1.1.2.3. Otros Términos.

Se utilizan además otros términos como “*adiestramiento*” o “*training*” como sinónimo de <<*cualificación, especialización, instrucción, perfeccionamiento*>>. Algunos autores diferencian la definición de instrucción (Ducceschi, p. 169), al afirmar que se refiere a una formación teórica, basada en la enunciación de conceptos, ideas, principios, teorías, datos, etc., mientras el *adiestramiento* (Arias, p. 319) está inmerso en el concepto de la practicidad y es para proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre en una técnica motriz. La *capacitación* es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. El *aprendizaje* es el proceso por el que los individuos adquieren conocimientos, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Encontrar las necesidades básicas y específicas de los y las docentes no es una tarea fácil, este es un proceso arduo en el que habrá de aplicar una alta dosis de paciencia, habilidad y relaciones públicas. Será beneficioso detectar con claridad las carencias formativas de los docentes y los inconvenientes técnicos u organizativos que existen y forman parte del entorno o ámbito escolar.

El procedimiento inicia con la investigación de carencias de los docentes, esto se realiza a través de una variedad de técnicas como solicitudes, observaciones, entrevistas, etc. Una vez recopilada toda la información posible, definiremos la propuesta de formación, formulándonos una serie de preguntas como el qué, cómo, cuándo y dónde se realizará la formación y cuál será la utilidad y cómo nos ayudará a obtener resultado.

El proceso continua con la Averiguación de las necesidades buscando respuestas a través de diferentes técnicas que deben ser oportunas o adecuadas según las características de cada empresa. Como ejemplo citaremos:

- a) La observación. Se observa la actividad a realizar teniendo contactos muy frecuentes con los principales responsables de la institución.
- b) Las solicitudes de los responsables de la institución, ya que muchas veces conocen las lagunas formativas de sus propios colaboradores.
- c) La entrevista es una forma de determinar las necesidades de adiestramiento a través de conversaciones con los interesados.
- d) Análisis del contenido de los trabajos desarrollados. Se debe analizar cada uno de los procesos docentes, pedagógicos, administrativos, tecnológicos que se realizan en sus fases iniciales.

- e) Reuniones de grupo. Se pueden alcanzar conclusiones distintas de las individuales. Los grupos se pueden combinar de manera homogénea, por niveles jerárquicos o con diversos niveles. Es necesaria la presencia de un moderador experto para que la reunión sea fructífera y salgan a la luz necesidades de adiestramiento.
- f) Cuestionarios. Se reparten cuestionarios de elección forzada o múltiple donde responden las preguntas comunes de sí o no, se puede conseguir mucha información, y de cada uno de los docentes.
- g) Valoración de méritos y resultados. Cuando existe un sistema de valoración de méritos en la institución educativa. Los informes relativos al personal pueden proporcionar indicaciones útiles relativas de las necesidades de formación.
- h) Análisis de las situaciones anómalas. Exigen un análisis más profundo y una consiguiente e inmediata intervención por parte del órgano encargado de la formación.
- i) Departamentos de Capacitación continua a los docentes. Algunas instituciones tienen departamentos con una capacitación especial para capacitar a sus compañeros de trabajo.

El resultado de recopilar toda la información luego de aplicar estas técnicas, llevará a las siguientes conclusiones:

Mientras más información mejor será la conclusión, pero siempre habrá las que den un resultado más fidedigno, por ejemplo los cuestionarios, reuniones en grupo y entrevistas, que en su cotejo y análisis se llegara a un diagnóstico de necesidades (Swank, 1960). Una vez determinadas se plantea el problema de traducirlas a objetivos y proceder a la elección de las técnicas de formación más idóneas.

La formación al ser un medio, no el fin, se toma como una herramienta que debe ser utilizada adecuadamente y con precisión para la mejora del docente. La formación debe ser considerada como una inversión que debe ser medida en términos de rentabilidad, de manera que si es escasa puede rozar en lo inútil, y por otra parte, el exceso puede ser agobiante, reiterativo y un derroche de medios económicos y tiempo desaprovechado. No tiene sentido realizar una capacitación por ocupar el tiempo, ha de realizarse la que real, estricta y convenientemente se necesita, no solamente para hoy, sino también para el futuro.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Para poder determinar con la máxima precisión posible cuáles son las necesidades de los docentes se deben tener planteadas algunas preguntas antes a tomar cualquier

decisión. No cabe duda que cada organización tiene sus particularidades dadas por su cultura y de su entorno, pero básicamente para obtener respuestas convendrá formular las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es lo que tendrá que hacer el docente?

Requiere un análisis profundo de todo ello, recabando información lo más detallada posible, para determinar por ejemplo procesos metodológicos, procesos burocráticos documentales, apoyo, investigación, etc.

2. ¿Cómo tendrá que hacerlo?

Requiere la definición de procesos y las herramientas, máquinas y demás elementos técnicos, electrónicos y organizativos que deberá utilizar en los mismos.

3. ¿Dónde tendrá que hacerlo?

Es el lugar, en el colegio, institución patrocinadora, dirección de educación, etc.

4. ¿Por qué tendrá que hacerlo?

Concientizar en el docente el compromiso con la calidad en la educación de la institución y de los estudiantes.

5. ¿Qué es lo que hace actualmente el docente?

Requiere un análisis actual de las actividades que el docente realiza.

El objetivo de encontrar una necesidad formativa es básico, ya que se debe poner en manifiesto la diferencia o carencia formativa entre lo que se hace actualmente y lo que ha de hacerse en el futuro.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades

1.1.5.1. Modelo *SOCER* de Kaufman.

La demanda viene definida como el vacío existente entre la situación actual y la situación deseada (Kaufman et al. 2003: 86-94). Este vacío puede superarse implementando las medidas adecuadas, por ejemplo, acciones de formación y perfeccionamiento profesionales. En muchos casos, el análisis, tanto de la situación actual como de la situación deseada, no resulta una tarea del todo fácil. Por ello se recomienda seguir los siete pasos formulados por Kaufman et al. (2003) para la introducción de cambios en la organización del modo más rentable posible, y garantizar, de este modo, el éxito de la

acción formativa, así como también lograr un alto grado de aceptación entre todos los responsables de la toma de decisiones. Los métodos más comunes utilizados en el análisis de necesidades son los cuestionarios y entrevistas con los empleados, pero también es importante el análisis de los datos económicos de un sector económico. En todo tipo de análisis de necesidades, el modelo SOCER de Kaufman (Kaufman et al. 2003:132), puede servir de ayuda (Figura 1).

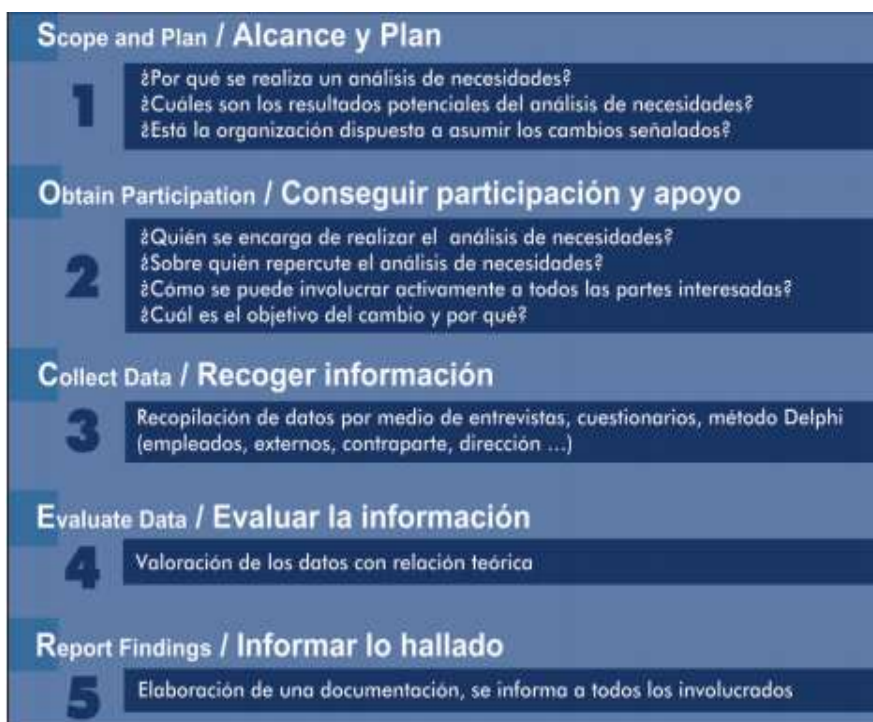


Figura 1. Modelo SOCER de Kaufman

Fuente: Adaptado de Kaufman et al. (2003). *Strategic Planning For Success*. (p. 132). San Francisco, California: Jossey-Bass/Pfeiffer

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de las necesidades de formación se basa en la evaluación del nivel de capacitación del personal docente y así rendir de forma sólida al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una organización, (Diputación de Alicante-España, 2008) como:

- Nivel de capacidades y conocimientos actuales y objetivos para cada puesto de trabajo
- Recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayudas y herramientas para el trabajo)
- Productos y tecnologías de soporte

Las recomendaciones de mejoras se presentan al final de la evaluación en un informe final junto con los niveles sugeridos de formación del personal.

1.2.1. Análisis organizacional.

Es un proceso que tiene como fin generar nuevos puntos de vista y apreciaciones hacia la organización por parte de los colaboradores y propietarios de la misma. Este análisis ofrece una herramienta que ayuda a los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización. Esta es una buena herramienta de análisis ya que el conocimiento de los miembros será discutido y analizado.

En el análisis se formulan las siguientes preguntas:

¿Quién o quienes forman parte de la institución?

¿Qué objetivos se han cumplido?

¿Qué se quiere cambiar y la razón?

¿Cuál será el resultado deseado?

De entre muchas herramientas, la organización debe probar y escoger la adecuada para la misma, ya que todas no lo son para esta. El objetivo del análisis de la organización ayuda en la selección de las herramientas. El análisis puede ser realizado por personal externo o por los miembros internamente.

Un análisis de la organización se puede utilizar para prepararla para cambios, facilitar el trabajo de planificación frente a la acción, proyectos y programas, para asambleas anuales y evaluaciones, o solo como un proceso de aprendizaje. Si el análisis será utilizado regularmente, la organización puede percibir cambios, tanto positivos cuanto negativos. Además, el análisis de la organización también tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Para que algo sea real necesita ubicación en tiempo y espacio. Para comprobar que la educación es real y se proyecta en el tiempo, recurrimos a argumentos históricos, pedagógicos y sociales. (Cruz, 2012).

1.2.1.1.1. Punto de vista histórico.

1. A través del desenvolvimiento de la cultura han existido pueblos cada vez más evolucionados.

2. La educación es causa y efecto. Causa: la misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad. Efecto: permite tener individuos y pueblos más cultos.
3. Actualmente tenemos un grado mayor de educación que el de hace décadas.
4. Hoy tenemos mayores recursos tecnológicos.
5. Tenemos mayor independencia moral y económica.
6. Grado más alto de conciencia histórica y social.
7. Mejores condiciones de vida que antes.

1.2.1.1.2. Punto de vista pedagógico.

- El ambiente es determinante.
- Nada educa tanto como el ambiente y el grado de evolución de éste.
- Se aprende de cada elemento de la vida.

1.2.1.1.3. Punto de vista social.

- ✓ Los pueblos se aventajan unos a otros.
- ✓ Los países que actualmente son los más desarrollados económica y tecnológicamente hablando son los que han dado mayor impulso a la educación.
- ✓ Tienen mayor número de instituciones educativas y de mayor calidad.
- ✓ Aquí se cumple nuevamente, la Educación como causa y resultado del desenvolvimiento de los pueblos.

1.2.1.1.4. Educación como hecho.

“La educación como hecho natural es milenariamente anterior a la teoría de la educación” (Juan Montavani, 1960). Por ejemplo se puede citar la influencia de la generación mayor sobre la menor en la sociedad primitiva. Esta educación es espontánea, modeladora y no planificada. En la sociedad civilizada o currela educación cósmica, natural y social influenciando en su ser físico y moral.

1.2.1.1.5. Educación como proceso y actitud.

- La educación es un proceso típicamente humano.
- La educación no es un entrenamiento.
- No obedece solo a estímulo respuesta.
- No se adquiere solamente por ensayo y error.

- La educación es un desarrollo de capacidades personales.
- Los adiestramientos son factibles en el animal, pero el Adiestramiento no es educación.

Solo la inteligencia y la voluntad pueden ser agentes de educación. La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona y a la sociedad.

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

El cambio organizacional varía a partir de un cierto tipo de variables e donde se toman en cuenta la dimensión del tiempo. Esto ya que los objetivos institucionales tienen fecha límite de cumplimiento y el tiempo se vuelve un fenómeno de influencia directa sobre la institución y sus variables dependientes modificaran positiva o negativamente el cambio institucional.



Figura 2. Cambio a Corto Plazo.

Fuente: Adaptado de Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. (p. 315). México: Limusa S.A..

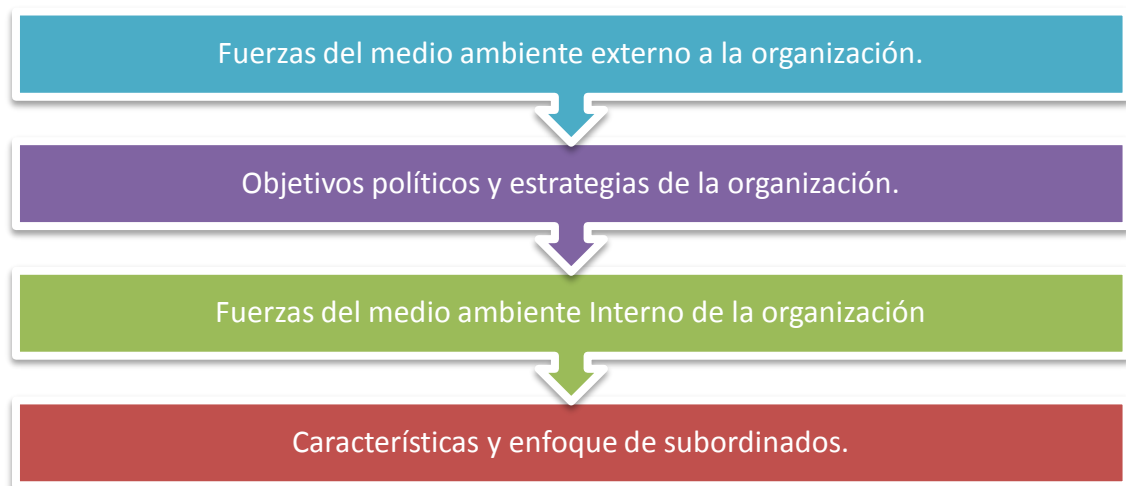


Figura 3. Cambio a Largo Plazo.

Fuente: Adaptado de Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. (p. 315). México: Limusa S.A..

El cambio organizacional de corto plazo, lleva aparejada una magnitud menor que la de largo plazo tanto en lo que se refiere al tamaño del cambio, como al número de personas envueltas en el mismo. Entre más corto sea el lapso de tiempo, más importante es la influencia de los actores del cambio en la organización, o sea el superior y el subordinado. En el largo plazo por el contrario las fuerzas más importantes que determinan el cambio son los del medio ambiente externo a la organización. Entre estas fuerzas se pueden contar los gustos y las preferencias de los consumidores, los avances tecnológicos, la competencia de otras firmas, la regulación gubernamental, etc. De acuerdo con este se puede colegir que sobre las fuerzas externas no tiene ningún control, la organización y lo más que se puede hacer es promover cambios internos que la adapten mejor a las nuevas circunstancias. (Soria, 2004)

1.2.1.2.1. Cambio a Corto Plazo.

- Características y enfoque del agente influenciador.
Un líder debe ser la persona que guíe al equipo docente durante su capacitación, motivando a las personas para evitar la deserción de los procesos.
- Nivel y estructura de comunicación.
En muchos centros educativos, se deberá establecer con la mayor corrección, el nivel adecuado de comunicación para facilitar la modificación de conducta.
- Nivel de resistencia por parte de los subordinados.
Se debe reducir la resistencia que ponen los participantes a una capacitación, motivándolos de manera adecuada para que esta sea más fructífera en la formación personal de cada individuo.
- Papel de los subordinados y grupo de referencia.

Cada persona adopta el papel que corresponde en torno al puesto docente en el que han sido asignados, pudiendo ser jefes de área, jefes departamentales, etc.

- Fuerzas del Medio Ambiente interno de la Organización.

El ambiente interno de la institución puede favorecer o entorpecer el cambio efectivo esperable en el momento de la capacitación y luego de la misma.

1.2.1.2.2. Cambio Organizacional a Largo Plazo.

- Fuerzas del medio ambiente externo a la organización.

Puede estar marcado por el poder que ejercen medios externos a la institución, por ejemplo dirección de educación, gobierno, etc.

- Objetivos políticos y estrategias de la organización.

Se deben crear objetivos y metas alcanzables, que estén dentro de los lineamientos políticos del entorno que rige a la institución.

- Fuerzas del medio ambiente Interno de la organización

El ambiente interno de la institución puede favorecer o entorpecer el cambio efectivo esperable en el momento de la capacitación y luego de la misma.

- Características y enfoque de subordinados.

Las personas que participen en los diferentes procesos, han de estar de acuerdo con cambiar ciertos aspectos conductuales si fuera el caso, o solamente en apearse para su mejor

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Una institución educativa si está en busca de una evolución en su proceso pedagógico, debe comprender que necesitará indiscutiblemente de una inversión, esta no será solo monetaria, será una inversión de tiempo, espacio, trabajo y sacrificio.

Invertir y hacer uso de todos los recursos que posea la institución, es la clave para encarar la actividad educativa de manera correcta, la institución que guarda las cosas para sí haciéndolas suyas y no brindándolas para el bienestar de los estudiantes que son los favorecidos en el campo educativo, simplemente habrán fracasado.

Los recursos que se van a utilizar son materiales, de infraestructura, humanos y económicos:

Los recursos de infraestructura en donde está funcionando la entidad educativa.

Los recursos materiales que se utilizan dentro de las aulas de clase y/o capacitación.

Los recursos humanos que son los que brindarán el contingente profesional, experto y capacitado.

Y los recursos económicos que son los que soportarán todos los demás.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

1.2.1.4.1. ¿Quién es un líder?

Líder es aquel capaz de liberar la energía de otros seres humanos, convirtiéndose en servidor de sus seguidores. Muchos líderes son seguidores de otros líderes.

La persona que no puede seguir inteligentemente a un líder, no puede ser a su vez un verdadero líder. (Hill, 1960, p.105)

1.2.1.4.2. El liderazgo en educación.

El docente es un líder promotor de las potencialidades de sus alumnos, más que un instrumento para vaciar conocimientos.

1.2.1.4.3. Liderazgo pedagógico del director.

El director es un líder que debe orientar su acción hacia lo pedagógico cuidando de no ser absorbido por tareas administrativas.

1.2.1.4.4. Cualidades del líder educativo.

Está dispuesto a correr riesgos.

Audaz, inteligente.

Vence su desánimo y las ideas negativas.

Es paciente y consistente.

Buen carácter.

No le asusta ser un inconformista.

Lucha por la calidad.

Prevé las necesidades a largo plazo.

Sabe enmarcar los objetivos del grupo de estudiantes.

Apasionado por el cambio y lo nuevo.

Hábil en la toma de decisiones.

Arrastra y no empuja.

Tiene autoridad moral.

Aprender constantemente.

Desarrollo de las personas e involucrar.

Adaptabilidad.

Creatividad.

1.2.1.4.5. Requisitos del líder educativo.

Saber enmarcar los objetivos del colectivo.

Portador de lo nuevo, creador incesante.

Apasionado por el cambio.

Tacto psicológico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos.

Saber intuir y prever los problemas.

Hábil en la toma de decisiones.

Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.

Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.

Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.

Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.

El líder pedagógico resume y trasmite historia.

1.2.1.4.6. Conocimientos del líder educativo.

Conocimientos de los estudiantes.

Conocimientos de la práctica docente.

Conocimientos de las teorías educativas y de dirección del aprendizaje.

Conocimientos de modelos pedagógicos y métodos de investigación

1.2.1.4.7. Habilidades del líder educativo.

Habilidad para aceptar a los estudiantes tal como son y no como a él le gustaría que fueran.

Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.

Habilidad por tratar a los estudiantes con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.

Habilidad para confiar en los estudiantes, aún si el riesgo es grande.

Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

1.2.1.4.8. Liderazgo Trascendental del Docente y la calidad de la Motivación.

El ser humano es el protagonista principal en el ámbito educativo, así, estudiantes y docentes son de quienes depende la búsqueda de la excelencia o calidad de la enseñanza-aprendizaje.

En el actual vivir y cambio institucional en el campo educativo que vive nuestro país, la formación del personal es esencial. De esta manera se establecen directrices y parámetros para enseñar a los estudiantes a razonar, a aprender, a tomar iniciativas y no ser baúles de conocimiento.

Los problemas son inevitables en esta tan compleja relación docente-estudiante. Así, la formación docente misma es uno de esos problemas por las interferencias en los canales de comunicación entre el docente y el estudiante. Además, casi repetidamente se observa el precario desarrollo de procesos cognitivos y perceptivos, también se ve bajos niveles de reflexión y de eficiencia como para un pensamiento creativo productivo. Muchos de estos problemas se deben a que no existe una formación docente continua, y se cae en la rutina de la enseñanza antigua y no en la producción de conocimiento y en la investigación que requiere el mundo actual.

Por lo tanto, el docente como recurso humano muestra en su actividad grandes debilidades por ejemplo, la de liderazgo, esto, ya que el mismo se sigue viendo como impartidor de conocimientos y no como un guía a través del cuales modelan actitudes y conductas. Por esta razón, el docente debe mejorar la capacidad de liderazgo y hacer que las instituciones se desarrollen los valores culturales necesarios para ser más

efectivos en la formación de las generaciones. Ante tal situación se hace necesaria la insistencia de la actuación del docente con características de líder; entendiéndose como tal “la capacidad de incidir en los grupos para que logren las metas” (Robbins, 1997).

Por lo mencionado se desprende la necesidad de profundizar la teorización para la puesta en práctica del liderazgo, porque esto es un proceso de influencia, consciente e inconscientemente, que debe actuar sobre los estudiantes para invitarlos a que quieran saber y aprendan a pensar. Un cambio negativo se dará cuando el estudiante sienta al profesor desactualizado, en ese momento comienza a sentir un nuevo nivel de necesidad y produce experiencias insatisfechas al no estar incentivado a la motivación. Se plantea una conducta del docente como Líder, en la cual se entiende como liderazgo a la manera particular utilizada por una persona para dirigir a los demás, y dependiente de la personalidad, se puede percibir que cada docente tendrá uno o varios estilos de liderazgos, los cuales redundarán tanto en su desempeño como el de los estudiantes.

1.2.1.4.9. Liderazgo Docente en las Aulas “Educación y Pedagogía para el Siglo XXI”

El docente debe ser un líder natural dentro del aula, si entendemos el acto por su definición de ser servidor, el docente debe entender a su profesión como una vocación de servicio, el mismo que para que sea brindado de una manera correcta debe ser mejorado continuamente.

En este contexto, la educación en nuestra época ha cambiado de manera radical, la presión a la que estamos sometidos los maestros es cada vez más acosadora, la comunidad y gobiernos actuales han sometido a cambios impresionantes a la educación. Así mismo enfocados en un aspecto psicológico la Pedagogía ha ido evolucionando para adaptarse a la comunidad educativa de este siglo.

1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano (BGU).

Según el Ministerio de Educación, el sistema de Bachillerato que se estandarizó en el territorio ecuatoriano es el Bachillerato General Unificado (BGU).

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica.

El BGU tiene como objetivos, el preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

El BGU es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post-graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

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

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

La Ley que rige la educación básica y secundaria es la *Ley Orgánica de Educación Intercultural* con siglas *LOEI*. La misma que en el Artículo 1, en la sección de Ámbito, Principios y Fines, (Seg. Supl. 2011), afirma que:

“La presente ley garantiza el derecho humano a la educación, regula los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación. Se exceptúa del ámbito de esta Ley, la educación superior que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución, la Ley y los actos de autoridad competente”.

Como principios de esta ley se toman los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. La actividad educativa se desarrolla atendiendo principios generales como: Universalidad, Educación para el cambio, Libertad, etc. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Artículo 2, 2011, Ámbito, Principios y Fines, (Seg. Supl. 2011),)

El 19 de julio del 2012, el Presidente de la República ha suscrito el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco-misionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

1.3. Análisis de la persona.

El paso final en la detección de necesidades formativas consiste en determinar qué trabajadores necesitan formación y qué formación necesitan.

El análisis de necesidades se ha hecho de manera organizacional para comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno de trabajo, juntamente con las fortalezas y debilidades de los mismos. Profundizando en el análisis se realiza un análisis de tareas en donde se determinan las tareas que se realizan en cada uno de los procesos y específicamente en los puestos de trabajo, así mismo como los conocimientos, habilidades y aptitudes de la persona que debería ocupar ese puesto. El análisis de las personas proporciona información importante de manera que puede realizarse antes de ejercer el trabajo, en el puesto de trabajo, durante la formación, etc.

En este análisis, el objetivo principal es determinar la idoneidad de las personas en los puestos de trabajo a los que han sido asignados, tomando como base las tareas a realizar en cada uno de los mismos.

Para el análisis de la persona es necesario establecer criterios o indicadores de desempeño para saber que se va a medir, pudiendo ser estos criterios para antes, inmediatamente después y durante el puesto de trabajo en la institución educativa. Así, se debe dar respuesta a preguntas como ¿Quién dentro de la empresa necesita formación? y ¿Qué tipo de formación necesita? Una vez obtenidas las respuestas podremos llevar a cabo una acción formativa concreta.

Los criterios de una manera determinarán las capacidades de los trabajadores en el puesto, y así la formación se diseñará para cubrir las competencias que estos necesitan.

1.3.1. Derivación de objetivos

El análisis de necesidades hace posible la especificación de los objetivos del programa formativo. Estos objetivos constituyen la entrada y alimentación directa para el diseño del programa de formación y ayudan a soportar con los criterios de evaluación de desempeño al final del programa o durante su actividad profesional. Concluido el proceso de análisis de las necesidades, se deben establecer objetivos claros y medibles para proceder luego a un diseño de formación adecuado.

Las características de los objetivos son: Desempeño, Condiciones y Criterio.

El Desempeño, el objetivo planteado plantea lo que se espera que el asistente haga.

Las Condiciones, bajo las cuales el performance de los docentes se da.

El Criterio de desempeño que se considera el desempeño correcto del formando.

1.3.2. Formación profesional.

Los nuevos requerimientos y tiempos, exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. El docente debe estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar la tecnología con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase. En la actualidad, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto de desarrollar métodos innovadores y de la utilización de TIC para el mejoramiento del entorno de aprendizaje. La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

Las repercusiones para el cambio en el desarrollo profesional del docente y en los demás componentes difieren cuando un país pasa de una educación tradicional a la implementación de cambios sustanciales para la generación de conocimientos y no el neto traspaso.

1.3.2.1. Formación inicial.

El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento.

Al respecto, la realidad nacional en educación, nos define un panorama con resultados no tan alentadores como quisiéramos. Entonces, esto hace plantearse la siguiente pregunta: ¿cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior, en especial, de las carreras de pedagogía, si efectivamente cuando estudiantes llegan a esta instancia, sus conductas, conocimientos y habilidades son en algunos casos insuficientes y precarios? Aquí comienza la preocupación, ya que serán ellos y ellas los futuros responsables de la educación en nuestro país.

Un eje inicial, es el tomar como una verdadera dificultad que ataca la educación, el hecho de formar los futuros docentes. Este es el punto inicial para empezar a trabajar, ya que se deberá enfatizar la formación inicial, para entregar profesionales con competencias profesionales en donde se haga énfasis a la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual y la capacidad de innovación y emprendimiento, así, se revertirá a un largo o corto plazo este problema.

Los profesionales de la Educación se ven influenciados por algunos aspectos, entre ellos, los conocimientos adquiridos, los incentivos que sirven de motivación y la posibilidad de crear una carrera, es decir de ir creciendo y desarrollándose. Por esta razón una buena práctica docente requiere de un trípode formado por maestros, de excelencia, una buena formación y una buena gestión.

1.3.2.2. Formación profesional docente.

Según el modelo de desarrollo que planteó Peter Kugel (Wilson, K., y Korn, J.H. 2007) un docente pasa esencialmente por tres etapas en su desarrollo profesional.

Foco de atención	Preguntas que caracterizan esta etapa
Yo mismo	¿Seré aceptado por mis alumnos? ¿Sobreviviré a la siguiente clase? ¿Descubrirán que después de todo tampoco sé tanto de este tema?
Mi temario	¿Cómo puedo explicar este tema con la mayor claridad? ¿Cuáles son los mejores ejemplos? ¿Cómo puedo mejorar mi colección de transparencias?
Mis alumnos	¿Por qué no están aprendiendo? ¿Qué otras cosas puedo hacer para que lo aprendan? ¿Cómo puedo conseguir que sean más autónomos?

Figura 4. Etapas que caractericen el desarrollo profesional de los docentes, según Kugel.

Fuente: Traducción de "Attention during lectures: beyond ten minutes", *Teaching of Psychology*, Vol. 34, No. 2.

Normalmente, la transición de la primera a la segunda etapa es cuestión de adaptación, es decir, el tiempo que tarde, para sentirse el docente cómodo en clase. Sin embargo y muy a pesar, el paso de la segunda a la tercera etapa en muchos casos casi nunca se produce, y esto es evidenciable en currículos de especializaciones y de maestría que toman este tema pedagógico como nuevo, ya que además este es un tema que va cambiando de acuerdo a la realidad de cada generación.

1.3.2.3. Formación técnica.

La formación en la parte técnica de un docente es fundamental, los conocimientos pedagógicos se ven transformados en vanos si el docente no se forma técnicamente en diversas áreas, por ejemplo en áreas relacionadas a las TIC's. Los docentes en la actualidad según las nuevas reformas gubernamentales deben instar a los estudiantes a la utilización de herramientas informáticas, y además software libre, así entonces, los docentes deben estar preparados para afrontar este reto.

1.3.3. Formación continua.

La sociedad de la Información de a poco ha venido tomando parte del mundo educativo, sin embargo la sociedad del Conocimiento ha venido calando muy lentamente en nuestra sociedad falta de profundidad de crítica y análisis. Esta realidad está planteando nuevos desafíos en el profesorado debido a la heterogeneidad y diversidad de los estudiantes. Por esta razón, la actitud por parte de los docentes debe cambiar, ya que ellos deben buscar la forma de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, con el fin de desempeñar un nuevo rol, no el de transmisor sino de catalizador de conocimientos para fomentar una práctica educativa reflexiva y en equipo.

Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

La formación continua se debe llevar a cabo durante toda la práctica docente, y esta práctica debe ser un eje fundamental ya que debe ser estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general. A la formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente.

En el Ecuador se está generando una serie de cursos para mejorar la calidad de los docentes del país, el Ministerio de Educación con esta serie de cursos se busca familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases. Interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular. Los cursos de cada área duran 20 horas cada uno (Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales).

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

Es claro que la formación que tiene el docente incide directamente sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y que es el docente el responsable del correcto seguimiento del proceso educativo. Por esta razón al pasar del tiempo se han creado múltiples teorías sobre la mejor forma de llevar el proceso educativo, enseñanza-aprendizaje, formación docente y las interacciones que afectan o ayudan a tener una visión más clara del fenómeno educativo.

La formación docente no dependerá entonces de la parte académica por sí sola, sino de la motivación que una persona tenga para el quehacer educativo, ya que el docente no podrá ser necesariamente un profesional en educación, sino uno en áreas diferentes, así, el docente se formará a través del tiempo en ejercicio profesional al frente del salón de clase y no detrás de un escritorio como estudiante.

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

Al haber diferentes tipos de formación para un docente, y al haber diferentes tipos de docente, no es fácil encasillarlos ni definir cuál de los modelos priman en la formación del docente ya que al paso del tiempo crea paradigmas y modelos que se afectan por la

situaciones del momento en que se produce la actividad educativa, sin embargo, se identificarán algunos modelos y tendencias educativas, de entre las cuales resaltan:

1.3.5.1. El modelo práctico-artesanal.

Concibe la enseñanza como algo práctico o artesanal, es decir el conocimiento se transmite de generación en generación mediante un proceso largo de adaptación y socialización, como en un taller que el padre enseña el oficio a su hijo. Fullan y Hargreaves (1992) sostiene que “el aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes”.

1.3.5.2. El modelo academicista.

Sostiene que lo importante es que el docente tenga un vasto conocimiento de la disciplina que enseña. La formación “pedagógica” queda en un segundo plano y a momentos se considera superficial y hasta innecesaria. Esta teoría sostiene que los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza. Esta teoría al parecer está siendo adoptada en la educación Superior por el gobierno ecuatoriano al requerir para docentes universitarios PHD en cualquier área sin importar experiencia la docente.

1.3.5.3. El modelo tecnicista eficientista.

Se basa en que el profesor debe tecnificar la enseñanza, es decir, la labor del docente es realizar la práctica de un currículo prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos. No es necesario que el docente domine el conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión.

1.3.5.4. El modelo hermenéutico-reflexivo.

Presume a la actividad educativa como un proceso complejo e inestable, donde nada está dicho ni escrito, más bien, esta determina por el contexto temporal, espacial y sociopolítico, que a su vez vienen delimitados por las diferentes opciones éticas y políticas dadas por la sociedad. El docente necesita ser creativo para resolver situaciones diarias, prácticas e impredecibles que necesitan resoluciones inmediatas que no piden recetas escritas ni reglas dadas.

1.3.6. Características de un buen docente.

La enseñanza es la acción de instruir, comunicar o dar a conocer algo a alguien. Para este efecto lo más importante en un docente es la comunicación, ya que es la única forma de intercambiar ideas y pensamientos con los estudiantes. Algo muy importante es mencionar que para que exista una buena enseñanza, el docente además de transmitir los conocimientos necesarios, también debe escuchar, comprender y ayudar a sus estudiantes en su vida académica, social o familiar, sin involucrarse demasiado. Todo maestro también debe tener didáctica para hacer interesante la clase, y así estas características mezcladas por una dosis infinita de vocación, que es ese deseo de emprender, ese deseo que a lo largo de la vida se desarrolla y construye, descubriendo día a día quién es, cómo es y hacia dónde va.

Como características, si es posible enumerarlas, en un mundo donde el estudiantado es cada vez más difícil de tratar, se podría mencionar que un docente:

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor, es humano, amigable, comprensivo, interesándose en sus alumnos y tratando de comprenderlos.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos, es justo para calificar tareas y exámenes, señalando tareas razonables y siempre revisándolas.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Respeto las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama a su profesión y piensa siempre en superarse.
- Domina el uso de tecnologías de informática y comunicaciones, campus virtual y redes sociales, en beneficio de sus alumnos.

1.3.7. Profesionalización de la enseñanza.

Entendiendo como profesionalización a ese proceso en el que se mejoran las habilidades de una persona en su profesión u oficio para hacerla competitiva, debemos entender como profesionalización en la enseñanza entonces a el proceso que tiene

como fin instruir al docente para que sus clases estén pedagógica, didáctica y psicológicamente acordes a las exigencias políticas y sociales actuales.

Esta profesionalización está condicionada al rol que ocupa la educación en la sociedad y además la relación de la entidad educativa con otras, esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

Por esta razón, la profesionalización docente no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar la educación que cubra las necesidades que las instancias y leyes educativas actuales lo requieran. Es así, que la profesionalización cobra singularidad en cada contexto, y por ello se levantan ciertos cuestionamientos, como son:

¿Cuáles son los objetivos del proceso educativo?

¿Qué contenidos son necesarios incorporar?

¿Qué concepciones desarrollan los actos cognitivos, relaciones con la realidad y valores de los estudiantes?

¿Qué valores de la ciencia, la profesión y la sociedad toda cobran significación en el proceso docente?

¿Qué leyes, principios, regularidades y dinámica establecida en el cuadro de las ciencias de la educación explican el fenómeno educativo?

¿Qué modelo escolar y relaciones con otras instituciones educativas contribuyen al logro de la evolución social?

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

La educación como la conocemos encontrará la salida a todos sus problemas cuando los docentes cumplan sus labores eficazmente en la sala de clases, para ello, siguen ciertas políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias, este fenómeno es conocido en la actualidad como capacitación continua.

Esta continuidad en la capacitación docente se debe dar ya que el enseñar implica conocer el tema, y además las formas más efectivas de enseñar ese contenido a

diferentes tipos de estudiante. Esto se convierte en un problema y muchos profesores experimentan sus primeros años laborales como estresantes. El porcentaje de profesores que no ejercen la profesión después de completar su práctica o que la abandonan después de su primer trabajo, es alto. (Ingersoll, Smith, 2004)

1.4. Análisis de la tarea educativa.

Desde que la psicología y la sociología se constituyeron campos científicos, han nutrido constantemente a la teoría pedagógica. Así, con base en este campo de conocimiento, la educación en nuestra sociedad debe propiciar una experiencia y relación de la mejor calidad humana, sin embargo, no todas las experiencias son satisfactorias, ya que no es lo mismo ser humillado por un profesor y ser víctima de bullying por parte de sus compañeros que realizar una tarea exitosa y recibir la aprobación y felicitación por parte del maestro.

Por esta razón la tarea educativa vista desde el punto del docente se fundamenta en mantener un ambiente social sano y adecuado dentro y fuera del aula de clases, esta es la única manera de asegurar (psicológica y socialmente) un correcto aprendizaje. Esto, fusionado con la capacidad innata o adquirida por parte del maestro en las capacitaciones para llevar su actividad docente, da lugar a un estado en donde profesor y estudiante están dispuestos a que el aprendizaje se dé de una manera adecuada.

Existirá un momento en que las relaciones profesor-estudiantes no sea la mejor, y eso hará que los estudiantes no alcancen una experiencia enriquecedora en el aprendizaje, mas, si el docente crea más puntos de contacto con los estudiantes, la experiencia con ellos será más enriquecedora y tendrán más posibilidades de crecer.

El fin en educación es que el estudiante crezca, tenga experiencias humanas de calidad y positivas que enriquezcan su conexión con el medio social.

1.4.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo hace las veces de administrador y deberá tener vastos conocimientos para poder manejar una entidad educativa como la empresa más compleja en la que ha servido, esto ya que los recursos humanos en una institución educativa son el eje en el cual todo gira, y al contrario de cualquier máquina, el ser humano es cambiante, diverso e impredecible. El gestor además debe ser supervisor, coordinador, evaluador y planificador, llevando un seguimiento de todos los proyectos que se ejecuten para cumplir los objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo, así como cualquier administrador, el decidirá si los proyectos siguen, se modifican o se los sustituye definitivamente.

Las funciones de un gestor educativo deben ser:

La planeación, diseñando planes, definiendo metas y estableciendo estrategias para lograrlas, además se establece prioridades de los planes para integrar y coordinar actividades.

La organización, los gestores diseñan estructuralmente a la entidad. Esto comprende la realización de un plan de procesos y tareas que servirán para una clara coordinación en la toma de decisiones.

La dirección, el gestor debe ejercer liderazgo para motivar a los compañeros dirigiendo sus actividades con la premisa de propiciar la comunicación al interior del grupo.

El director educativo es quien impulsa las acciones para mejorar y llevar a cabo todas las normas del currículo, su principal función es determinar situaciones, liderazgo, evaluación de proyectos, el trato eficaz con su personal. Si el director cumple con todas estas funciones a cabalidad tiene garantizada la calidad de la educación y la de su personal docente y administrativo.

1.4.2. La función del docente.

La función del docente es estrictamente profesional, esta implica la realización de los procesos enseñanza-aprendizaje, estos incluyen el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos, además de otras actividades dentro del provisto por la ley.

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

El Ministerio de Educación de la hermana República de Colombia en el Artículo 4 Decreto 1278 de 2002 establece que:

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las

actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

1.4.3. La función del entorno familiar.

En la actualidad como en toda la historia humana, la familia juega un rol fundamental en el ambiente educativo. La familia en cualquier versión de la misma debe estar bien fundamentada en amor, valores y ética, los mismos que dependen mucho de las dimensiones sociales, culturales e históricas en donde esta inmiscuida.

Por la complejidad que implica el crear y mantener este buen ambiente familiar, se vuelve este tema de la familia un fenómeno predominante en el rendimiento académico del estudiante. Por esta razón la escuela y la familia se entienden como contextos educativos del desarrollo que a más de ser fundamentales en la preparación profesional de una persona, están ligados.

En la escuela y la familia se realizan diferentes procesos propios de la convivencia diaria en cada ámbito, además estos procesos son hechos por personas que ejercen un determinado rol dentro de cada campo. Demostrando así, que estos contextos o entornos, se delimitan por lo que la gente hace, dónde y cuándo lo hace y, en este sentido, cómo las personas que interactúan llegan a constituir el contexto para los demás.

La escuela y la familia son inseparables por el hecho que en los dos lugares se trata de formar a una persona y son estos lugares en donde pasan los niños, jóvenes y adolescentes la mayor parte de su vida. Además, son dos ambientes enteramente sociales en donde lo que pase en el uno repercutirá en el otro y viceversa, así, un niño que tiene problemas familiares presentará problemas académicos y a su vez, quien tiene problemas en la escuela los interiorizará y llevará a su hogar.

Sin embargo, el aprendizaje puede verse favorecido en esos entornos, si en cada uno de ellos se creara el ambiente propicio lleno de comprensión, amor y estabilidad. Así, un niño o adolescente que en casa ve cariño, vive en paz y sus padres son su ayuda y sostén, en la escuela demostrarán una actitud con un sentimiento de reciprocidad a lo que vive en casa y hará su mejor esfuerzo para sobresalir en sus estudios.

1.4.4. La función del estudiante.

“Podemos afirmar que parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante.” (Duart y Sangrà, 2000, p. 10)

La educación ha evolucionado de manera tal, que no es la misma que la educación de años atrás. Basándonos en la realidad actual, las TIC's han incursionado en la educación, y se han vuelto tan esenciales en la comunicación que están presentes en casi todo los procesos educativos. Ya que nuestros estudiantes como nativos tecnológicos dominan perfectamente las tecnologías forman ahora parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, los estudiantes son los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos.

Hay ciertos factores que inciden directamente en la formación del estudiante a lo largo del proceso educativo, por ejemplo, el perfil de egreso para la formación, la educación continua necesaria para la adaptación a los cambios en el entorno laboral, el uso de las TIC's, y el resto de fenómenos derivados de los cambios sociales. Los estudiantes así, recibirán la formación específica que necesitan que responde a la demanda social en cuanto a conocimientos, procedimientos, aptitudes y habilidades, lo cual en muchos

En el marco actual los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual, y se convierten en elementos activos que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de competencia.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo. Peiró (2000) indica que el estudiante actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

Los estudiantes, cuya principal tarea consiste en la creación de conocimiento utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, se convierten en elaboradores de

contenido (Duart y Sangrà, 2000). Éstos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.

1.4.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Diferentes paradigmas han sido adoptados por pedagogos y educadores en base a situaciones históricas, sociales y de contexto. En el pasado se hablaba de una educación vertical, en donde el profesor era el erudito que almacenaba todo el conocimiento y el estudiante se sentaba a recibir y a llenar su cerebro con las palabras dichas y/o leídas sin hacer preguntas del porqué de lo dicho. Actualmente se habla de una sociedad que crea conocimiento, una sociedad que tiene estudiantes que poseen lógica matemática y abstracta y se centran en la consecución rápida de objetivos, estos estudiantes no necesitan memorizar información, ellos lo que hacen es procesar la información de entrada y obtener como resultado algo ya procesado o el plan para conseguir el objetivo o meta.

Para que se dé este tipo de aprendizaje, la relación tutor-estudiante debe ser cercana y fructífera de ambas partes, así, el tutor o mentor del estudiante lo lleva o guía por el camino hacia el conocimiento y existirá además un feedback de manera que se pueda evaluar y mejorar constantemente, entonces, el profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que aprender no es memorizar, la memorización es solo una de las primeras etapas, ya que no es suficiente recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar para crear nuevo conocimiento, que es a lo que apunta la educación actual.

El docente debe crear un ambiente adecuado para poder favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, entonces, el docente hará que el estudiante esté más propenso a aprender, siempre y cuando él cree: *Empatía*, porque el estudiante responde mejor cuando siente que el profesor se preocupa por ellos y su aprendizaje, *Aprendizaje activo*, porque estudiantes activos y participativos facilitan el aprendizaje, La interacción en grupos, porque el aprendizaje puede mejorar gracias al trabajo en grupo, y la potenciación del ego, ya que es necesario animar a los estudiantes a sentir que ellos son los responsables de su propio aprendizaje.

Roald Hoffmann y Saundra McGuire (2010) dan algunas propuestas de estrategias de aprendizaje que han sido desarrolladas a lo largo de 40 años de aprender a enseñar enseñando y son muy útiles y lógicas para el uso dentro y fuera del aula de clase. Las estrategias propuestas son las siguientes:

- Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas, como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.
- Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. A continuación, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones. Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo. Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo. Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.
- Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

1.4.6. Cursos de formación.

La evaluación más grande y fuerte a la que son sometidos los docentes, es la realizada por sus propios estudiantes día tras día. Los docentes son sometidos a críticas constantes, y es por esta razón que el docente está obligado a estar actualizado y revisar su trabajo de manera continua. Sin embargo para ejercer la docencia, al profesional no le es suficiente el conocimiento teórico y práctico, es necesario dominar esos principios pedagógicos básicos, criterios de evaluación académica, manejo de grupos, aplicación de TIC's, uso de bibliotecas virtuales, redes sociales en educación, etc.

Los estudiantes han desarrollado gracias a la tecnología, nuevos y diversos métodos de aprendizaje, y la enseñanza "tradicional" empezó a ser criticada hace muchos años y se ha pedido el replanteo de la forma de educar. Por esto, a la luz de esos cambios y de la incidencia de las nuevas tecnologías informáticas se ha exigido la actualización docente. Entre esta actualización podemos encontrar docentes que se forman en nuevas tecnologías y para otros formación en pedagogía o actualización docente. Sin embargo, es importante señalar que un curso o una licenciatura, maestría o PhD

1.4.6.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación docente es tan importante como la preparación teórica-científica o práctica-técnica, ya que en esta se prepara a potenciales docentes con el conocimiento pedagógico, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir eficazmente en una sala de clases.

La Capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a los docentes y aunque puede ser concebida como capacitación o perfeccionamiento continuo, a medida se divide en las siguientes etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso previo al trabajo docente.
- Iniciación: se adquiere los conocimientos en los primeros años de docencia o las prácticas pre-profesionales.
- Desarrollo profesional: práctica profesional dentro de la sala de clases.

El docente no toma muchas veces conciencia de la importancia de su capacitación, pero cuando lo haga y este consiente que necesita una buena formación se dará cuenta que todo el proceso educativo es más sencillo y fructífero. Ya que muchas veces tenemos el conocimiento pero no sabemos cómo transmitirlo, difundirlo o simplemente motivar a los estudiantes que creen el suyo propio.

La capacitación docente consiste entonces en crear una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan enlazar el currículo nacional, la labor del docente con sus objetivos bien claros para satisfacer la necesidad de aprendizaje del estudiante.

En las universidades y en muchos centros educativos por ejemplo es muy común que docentes especializados en su rama profesional sean catedráticos o profesores que tienen un excelente dominio en el ámbito profesional, pero están muy alejados del mundo académico, de las tendencias en educación y aprendizaje, y mucho más en evaluación con criterio.

Esta es una razón muy importante de la importancia de la capacitación docente, la actualización formativa en el campo de la educación es sumamente importante. Así, los docentes se capacitan continuamente en el área pedagógica y/o tecnológica ya que ambas son de mucha importancia en la sociedad de la información en la que vivimos.

La capacitación en la actualidad es vista como un eje en la práctica docente, así, el Ministerio de Educación se ha preocupado de tal manera que a más de las diferentes evaluaciones que se están realizando a los profesores de la rama fiscal, ha creado también múltiples cursos de pedagogía en las diferentes áreas del conocimiento, por ejemplo en Ciencias, Matemáticas, Lengua, Sociales y otras. Estos con el fin de que el profesor esté actualizado con las tendencias específicas de la materia a la que se dedican a dictar su cátedra.

1.4.6.2. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación docente presenta sin lugar a duda una catapulta a la mejora académica, a la excelencia educativa. Mas sin embargo, debemos entender que la capacitación académica presenta muchas ventajas y también algunos inconvenientes.

1.4.6.2.1. Ventajas.

- Se tendrá un mejor control sobre los procesos pedagógicos dentro del aula.
- Los estudiantes se verán más identificados con los procesos educativos, al usar técnicas actuales, TIC's, etc. Los estudiantes se van a sentir motivados y comprometidos con el aprendizaje.
- La evaluación realizada luego de las capacitaciones tendrá un criterio científico, psicológico y pedagógico.
- Actualización teórico-técnica basada en estándares establecidos por los entes reguladores.

- Confianza en el docente al saber que el proceso educativo que dirige se mejorará considerablemente.

1.4.6.2.2. Inconvenientes.

- Falta de recursos por parte de los docentes.
- En algunos, la falta de interés por la capacitación.
- En muchos la falta de tiempo, descoordinación con los horarios, etc.

1.4.7. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de un curso formativo es muy complejo, para su elaboración se toman en cuenta cuatro ejes fundamentales, la intención educativa, las estrategias de enseñanza aprendizaje, las competencias y el proceso de evaluación. Estos aspectos pedagógicos sirven para medir los logros del participante en la capacitación que deben concordar con los objetivos del instructor y las metas de la institución que auspicia o el curso. Los ejes señalados se exponen a continuación con la intención de resaltar su importancia dentro del proceso de planeación y desarrollo de un curso:

1.4.7.1. Intención educativa del curso.

En esta parte se debe realizar una planificación o estudio en donde se tratarán de resolver preguntas o inquietudes, que determinarán perfiles de ingreso y egreso, establecerán temas de problemática y demanda actual con respecto a un contexto determinado y necesidad específica de la institución de la que forma parte del participante. Las preguntas determinantes son:

¿A quién está dirigido?

¿Qué impacto tendrá en ámbito personal y profesional del participante?

¿Cuál es el propósito central?

¿Ofrece un valor agregado en el aspecto profesional y personal del participante?

¿El aprendizaje que promueve incluye conceptos, habilidades, actitudes bajo contextos determinados y con base a la toma de decisiones?

¿Qué es lo que realmente se aprenderá?

¿Habrá alguna relación entre lo que ya conoce y los nuevos aprendizajes?

¿Cómo aplicarán los participantes estos nuevos conocimientos?

1.4.7.2. Competencias del participante.

Las competencias son aquellas que debe adquirir el participante al final del curso de formación. Según la UNESCO competencia es el saber, el saber hacer, el saber convivir y el saber, indispensables y necesarios para resolver situaciones a lo largo de la vida, en la cual se debe actuar de manera inteligente, crítica y consiente ante un determinado contexto y manejar de manera transparente la teoría y la práctica.

El instructor tiene la responsabilidad de delimitar y evidenciar estas competencias de acuerdo a la planificación del curso. Según Tobón (2006), la redacción de una competencia está conformada de la siguiente manera:

- Verbo de desempeño.- Refleja la acción observable.
- Objeto de conocimiento.- Ámbito o ámbitos en los cuales recae la acción.
- Finalidad.- Propósitos de la acción.
- Condición de calidad.- Parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.

De tal manera que la rigurosidad en cuanto a la calidad de la redacción de una competencia resulta ser impecable, ya que en realidad es la meta a alcanzar por el propio participante del curso y además es la guía del instructor.

1.4.7.3. Estrategias de enseñanza aprendizaje.

El aprendizaje se basa y gira alrededor de las actividades que realiza el participante. La naturaleza de las mismas deben centrarse en:

- Maximizar las oportunidades del participante para crear un aprendizaje significativo, lo cual implica el hecho de aplicar el conocimiento y la conciencia para saber lo que se aprendió y lo que falta de aprender.
- Minimizar las oportunidades hacia un enfoque superficial, memorístico, como la retención de datos o información que se relaciona con la previa.

Las actividades de enseñanza aprendizaje no se las puede encasillar como buenas o malas, pero sí como adecuadas o inadecuadas para una determinada situación, que a su vez están focalizadas hacia el desarrollo y consolidación de la competencia establecida, la cual se logrará en gran medida a las actividades escogidas:

Las actividades a realizar deben cumplir con las siguientes características:

- Deben ser organizadas y secuenciadas, es decir, las actividades anteriores son base para las siguientes, se debe plantear como un cronograma de trabajo que va a ser desarrollado en condiciones reales.
- Deben estar enfocadas a captar la atención, despertar el interés y provocar un aprendizaje satisfactorio y profundo.
- Deben tener instrucciones claras y precisas, y con tiempos definidos para su desarrollo.
- Mostrar ejemplos previos a la resolución de las mismas.
- Integrar el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la Web 2 de manera habitual para promover el desarrollo de habilidades de interacción a distancia.

1.4.7.4. Evaluación.

La idea conceptual de evaluación no es hacer quedar en ridículo al estudiante, el enfoque se da al ofrecimiento de un feedback para que el estudiante tome conciencia de sus propios aciertos y "fracasos", y con ello se encamine a la autorregulación y aceptación de la responsabilidad de su propio aprendizaje.

La evaluación, como ya se mencionó, tiene la finalidad de retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto permite reunir evidencias y entregar el conocido "feedback" de forma cuantitativa y cualitativa, para tomar decisiones con el instructor y el participante.

Las actividades que se realizan para constatar el aprendizaje del participante, miden lo que el participante aprendió y si las competencias, procedimientos y actividades de enseñanza fueron las correctas. Esta evaluación permite agrupar los resultados de las actividades desarrolladas en el curso (ensayos, prácticas, dramatizaciones, etc.), incluso algunos instrumentos de evaluación (cuestionarios, mapas conceptuales, etc.). Estos deben almacenarse en el portafolio docente de manera obligatoria. Además la evaluación debe pasar inadvertida ya que el aprendizaje y la evaluación suceden de manera paralela, y no queremos presionar al participante sino motivarlo a continuar con su objetivo de aprender.

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

El docente presenta un reto muy grande en la actualidad en frente a la formación profesional. El mundo experimenta un desarrollo descomunal que está avanzando de manera vertiginosa en todo aspecto y de manera puntual en el campo científico y tecnológico. Por esta razón el docente al igual que el reto del mundo también debe ser

parte del cambio y del avance, para así poder hacer frente a los nuevos retos en la educación.

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

En este sentido, es necesario que los docentes hagan un análisis reflexivo de sus capacidades, aptitudes y vocación. Ya que podemos tener la mejor intención del mundo pero sin las capacidades necesarias, no podrán responder a las expectativas de un sector heterogéneo, crítico y complejo, el único camino sería pensar en la formación, capacitación y/o actualización adecuada.

Esta realidad, hace necesario replantear el rol del docente, ¿se debe crear una nueva visión en donde el progreso del estudiante sea el fin y las competencias, conocimientos y habilidades adquiridas mejoraran no solo la economía sino el compromiso social mundial?

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

2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

Esta investigación se dio con base en las necesidades de formación que se conoce existen dentro del profesorado del nivel bachillerato, se ha fundamentado en las exigencias actuales a las que somos sometidos como maestros y de las leyes gubernamentales que intentan generar no un cambio generacional sino un cambio de ideas, de formas y métodos los cuales incurrirán en un mejoramiento de la educación en todo nivel.

La investigación se desarrolló en el Centro Educativo Personalizado Bilingüe “Madrid”, institución particular que se encuentra ubicado en el Camino a San Pedro del Cebollar y Av. De los Cerezos de la ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, oferta Bachillerato en Ciencias y tiene como Rector al Señor Ingeniero Jorge Cordero.

Institución educativa a Investigar: Centro Educativo Personalizado Bilingüe “Madrid”

Rector: Ing. Jorge Cordero

Teléfono Institucional: 072859217

Dirección de la Institución Educativa: Camino a San Pedro del Cebollar y Av. De los Cerezos.

Cuenca – Azuay - Ecuador

Número Total de Docentes de Bachillerato: 10

Tabla Nº 1. Tipo de Institución

INSTITUCIÓN	F	%
FISCAL	0	0
FISCOMISIONAL	1	14
MUNICIPAL	0	0
PARTICULAR	6	86
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde



Gráfico 1. Tipo de Institución

El 86% de encuestados que representa a 6 docentes indica que la institución es Particular, y una persona indica que es fisco-misional, este resultado indica que hubo un error al momento de responder la pregunta ya que la institución es particular.

2.2. Participantes.

Los participantes en esta investigación son los siete docentes de Bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe “Madrid”. En los siguientes gráficos se representa las características socio demográficas de los participantes.

Tabla Nº 2. Género de Docentes.

GÉNERO	f	%
MASCULINO	4	57
FEMENINO	3	43
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

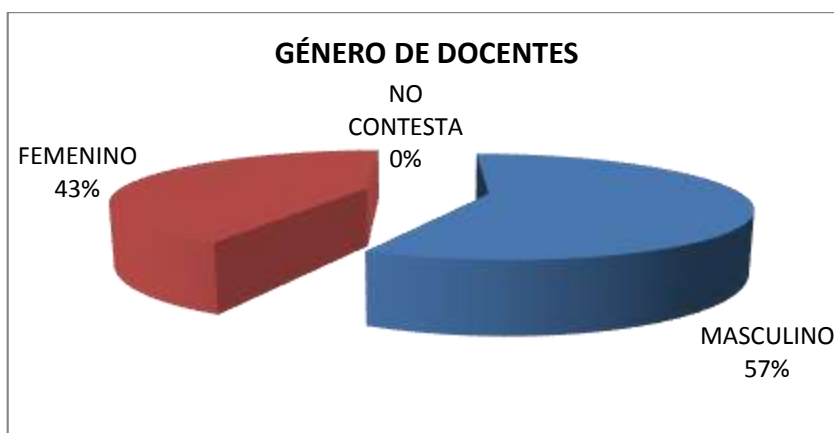


Gráfico 2. Género de Docentes.

Los docentes encuestados son de género masculino un total de 4 personas que corresponden al 57% y de género femenino 3 que corresponden al 43%.

Tabla Nº 3. Estado Civil de los Docentes.

ESTADO CIVIL	f	%
SOLTERO	2	28,5714
CASADO	4	57,1429
VIUDO	0	0
DIVORCIADO	1	14,2857
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

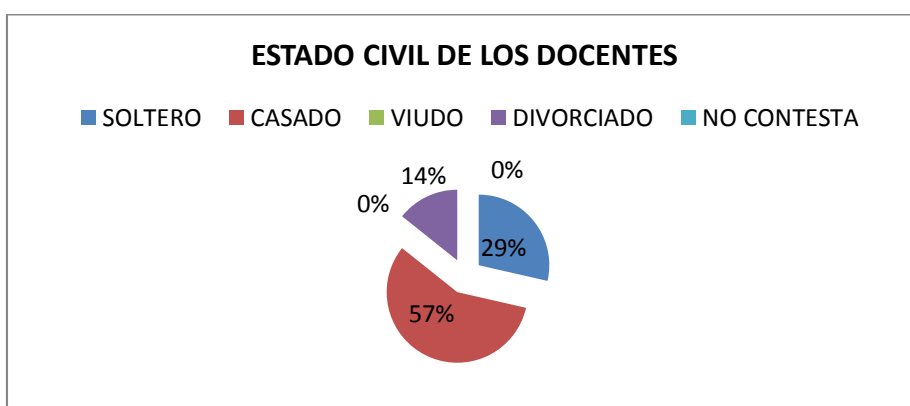


Gráfico 3. Estado Civil de los Docentes.

El 57% de los docentes que representan a 4 personas son casados, el 29% que representan a 2 personas son solteros, y el 14% que representa a 1 persona no contesta.

Tabla Nº 4. Edades de los Docentes.

RANGO DE EDADES	F	%
20-30 años	2	28,5714
31-40 años	1	14,2857
41-50 años	2	28,5714
51-60 años	1	14,2857
61-70 años	0	0
71 + años	0	0
NO CONTESTA	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

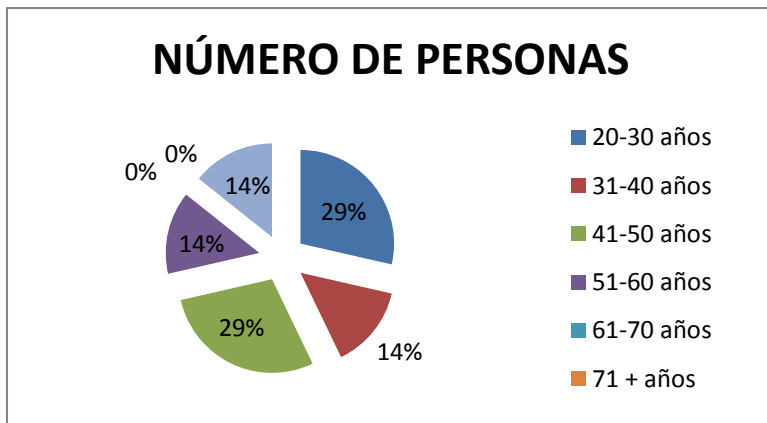


Gráfico 4. Edades de los docentes.

Del total de docentes encuestados, 2 personas que representan el 29% tienen entre 20 y 30 años, 1 persona que representa el 14% tiene entre 31 y 40 años, 2 personas que representan el 29% tienen entre 41 y 50 años, 1 persona que representa el 14% tiene entre 51 y 60 años y 1 persona que representa el 14% no contesta.

2.3. Recursos.

2.3.1. Talento Humano.

La investigación se realizó por parte del Ingeniero Cristian Salvador Campoverde Cárdenas, maestrante del programa de Gerencia y Liderazgo Educativo en la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.3.2. Materiales.

Los recursos materiales utilizados fueron:

Las impresiones de los cuestionarios digitales.

Computadora.

Impresora.

Hojas papel bond.

Bolígrafos.

2.3.3. Económicos.

Tabla de Recursos Económicos Utilizados

Materiales	Valor Unitario	Valor Total
Impresiones	0,10	28,00
Copias	0,02	1,20
Horas Internet	0,60	15,00
Anillados	2,00	4,00
Transportación	3,00	18,00
TOTAL:		77,20

Figura 5. Tabla de recursos económicos utilizados.

2.4. Diseño y métodos de investigación.

2.4.1. Diseño de la investigación.

En esta investigación se utilizó un diseño No experimental es decir, se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos sin manipular deliberadamente las variables.

Se empleó el *Diseño Transversal Exploratorio*, que consiste en recopilar los datos en un momento único, y se comienza a analizar o conocer una variable o un conjunto de variables, en este caso, los obtenidos en la comunidad educativa.

2.4.2. Métodos de investigación.

Entendiendo como metodología de investigación al proceso riguroso y sistemático que está formulado de una manera lógica que el investigador debe seguir en la adquisición del conocimiento, utilizamos en esta, el *Método de Análisis* que consistió en identificar cada una de las partes que conforman y caracterizan la realidad de la institución educativa. De esta manera se establecerá la relación Causa-Efecto entre Necesidades Formativas y Desempeño Docente en el aula.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1. Técnicas de investigación.

La técnica que se utilizó para la investigación fue la aplicación de encuestas, las mismas fueron facilitadas por la dirección del programa de posgrado de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento de evaluación utilizado fue un cuestionario, el mismo que se dividió en seis partes. La primera parte correspondiente a *Datos Institucionales* es decir Información básica de la institución en la cual se está haciendo la investigación, por ejemplo el nombre de la institución, ubicación, el tipo, especializaciones y otros detalles. La segunda parte corresponde a la *Información General del Investigado* por ejemplo género, estado civil, edad, cargo, relación laboral y tiempo de dedicación. La tercera parte corresponde a la *Formación Docente*, en donde se especifica la formación académica, entre estas la especialización universitaria, maestrías y PhD en caso de poseerlo. La cuarta parte corresponde a *Cursos y Capacitaciones* en donde se especifica los cursos que se han realizado en los últimos dos años con número de horas de duración, además se indica si ha dictado algún curso y lo más importante para la investigación en que cursos les gustaría capacitarse, la modalidad, obstáculos, motivos e importancia. El quinto apartado es *Respecto de su Institución Educativa* en el que se indica si la institución en la que laboran realiza o ha realizado algún curso de capacitación. La sexta parte corresponde a lo *Relacionado a su Práctica Pedagógica* donde se trata preguntas relacionada a la práctica docente en el aula, metodología, etc., estas preguntas son calificadas del 1 al 5, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

2.6. Procedimiento.

Una vez definido el problema por parte de la Universidad, el mismo que trata de las “Necesidades de capacitación de los Docentes de bachillerato”, se realizó:

El escogimiento de la institución en donde se realizará la investigación.

Se realizó una entrevista con el Ing. Jorge Cordero Rector de la Institución Educativa para establecer los parámetros básicos para la investigación a realizar.

En una siguiente oportunidad, se realizó una visita a la Unidad Educativa para realizar las encuestas a los docentes de bachillerato. Los docentes encuestados fueron siete personas, de quienes se obtienen los siguientes resultados.

3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

3.1. Resultados: Tablas Estadísticas

Tabla Nº 5. Cargo del Docente.

CARGO DEL DOCENTE	F	%
DOCENTE	6	85,7143
TÉCNICO DOCENTE	0	0
DOCENTE CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	0	0
NO CONTESTA	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

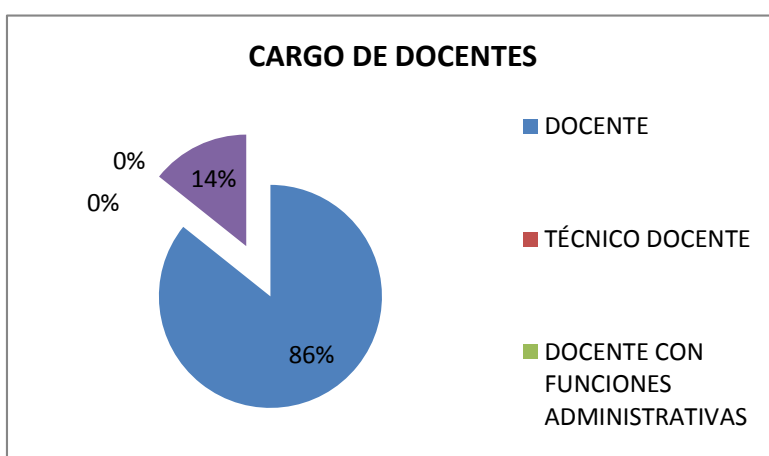


Gráfico 5. Cargo de los Docentes.

El 86% de docentes que representan a 6 de ellos tienen el cargo de docentes, 1 persona que representa el 14% no contesta.

Tabla Nº 6. Tipo de Relación Laboral

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	F	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	3	42,8571
NOMBRAMIENTO	0	0
CONTRATACIÓN OCASIONAL	1	14,2857
REEMPLAZO	0	0
NO CONTESTA	3	42,8571
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

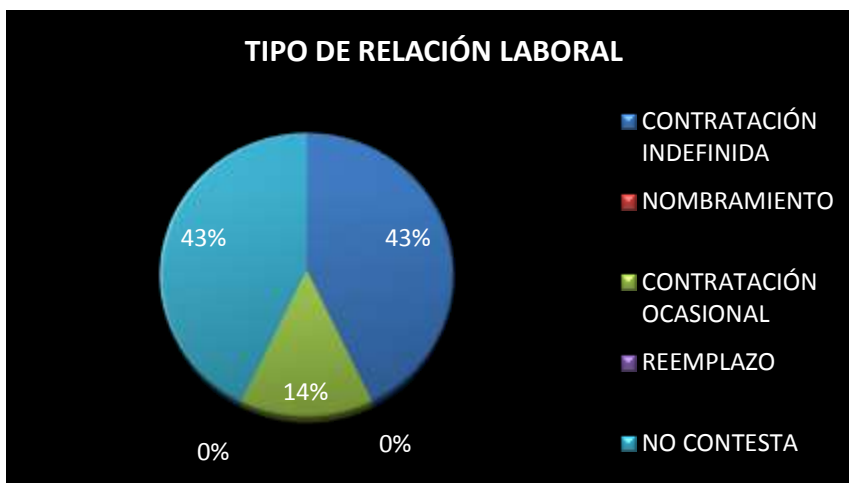


Gráfico 6. Tipo de Relación Laboral.

El 43% que representa a 3 docentes no contesta, el otro 43% tiene contrato indefinido, y el 14% que es 1 persona tiene contrato ocasional.

Tabla Nº 7. Dedicación de Docentes.

TIEMPO DE DEDICACIÓN	f	%
TIEMPO COMPLETO	2	28,5714
MEDIO TIEMPO	1	14,2857
POR HORAS	4	57,1429
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

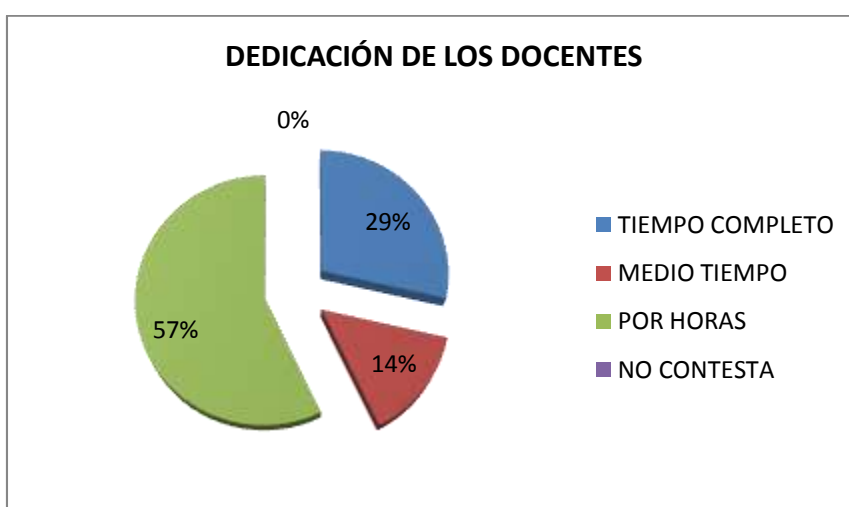


Gráfico 7. Dedicación de los Docentes.

Una persona que representa el 14% trabaja a medio tiempo, 2 personas que son el 29% trabajan a tiempo completo y 4 que son el 57% trabaja por horas.

Tabla Nº 8. Relación entre la formación del docente y la cátedra que dictan.

RELACIÓN MATERIAS CON FORMACIÓN PROFESIONAL	F	%
TIENE RELACIÓN	7	100
NO TIENE RELACIÓN	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde



Gráfico 8. Relación entre la formación del docente y la cátedra que dictan.

El 100% de los docentes dictan materias que tienen relación directa con su formación profesional.

Tabla Nº 9. Años de Bachillerato en los que dictan su cátedra.

DOCENTES Y AÑO DE BACHILLERATO	1° Bachillerato	2° Bachillerato	3° Bachillerato
DOCENTE 1	1	1	0
DOCENTE 2	1	1	1
DOCENTE 3	0	0	0
DOCENTE 4	0	0	0
DOCENTE 5	1	1	1
DOCENTE 6	1	1	0
DOCENTE 7	1	1	1
TOTAL	5	5	3

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

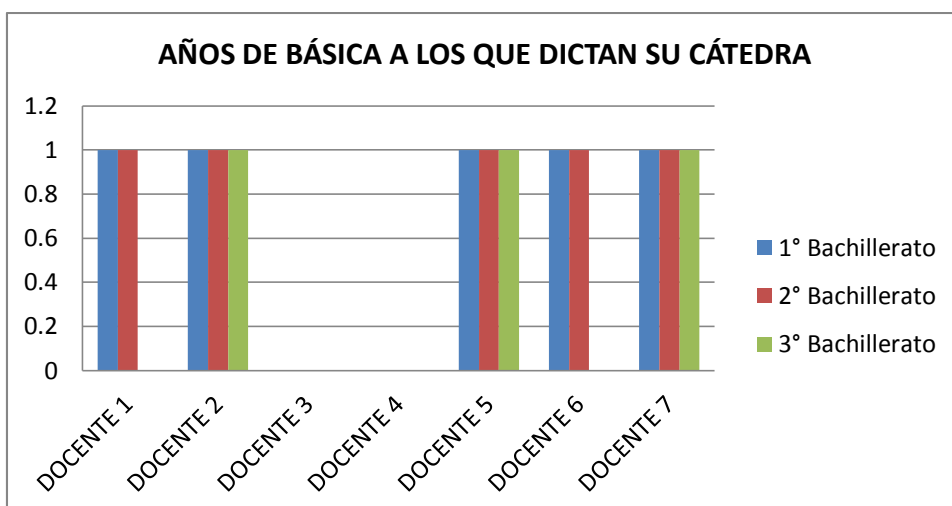


Gráfico 9. Años a los que dictan su cátedra.

Dos docentes no respondieron esta pregunta, es así que de los cinco docentes que respondieron a esta pregunta se tiene que cinco docentes dictan cátedra en el Primero de Bachillerato, cinco docentes dictan cátedra en el Segundo de Bachillerato y tres dictan cátedra en el Tercer de Bachillerato.

Tabla N° 10. Nivel de Formación del Profesorado.

NIVEL DE FORMACIÓN	f	%
BACHILLERATO	0	0
NIVEL TÉCNICO O TECNOLÓGICO	0	0
LIC, ING, ARQ (3° NIVEL)	7	100
ESPECIALISTA	0	0
MAESTRÍA	0	0
PhD.	0	0
OTROS.	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde



Gráfico 10. Nivel de Formación del Profesorado.

Siete docentes que representan el 100% tienen formación de Tercer Nivel.

Tabla Nº 11. Ámbito Educativo de Formación.

ÁMBITO EDUCATIVO	f	%	
LICENCIADO EN EDUCACIÓN	3	42,8571	
DOCTOR EN EDUCACIÓN	0	0	
PSICÓLOGO EDUCATIVO	0	0	
PSICOPEDAGOGO	0	0	
OTROS	0	0	
NO CONTESTA	4	57,1429	
TOTAL	7	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

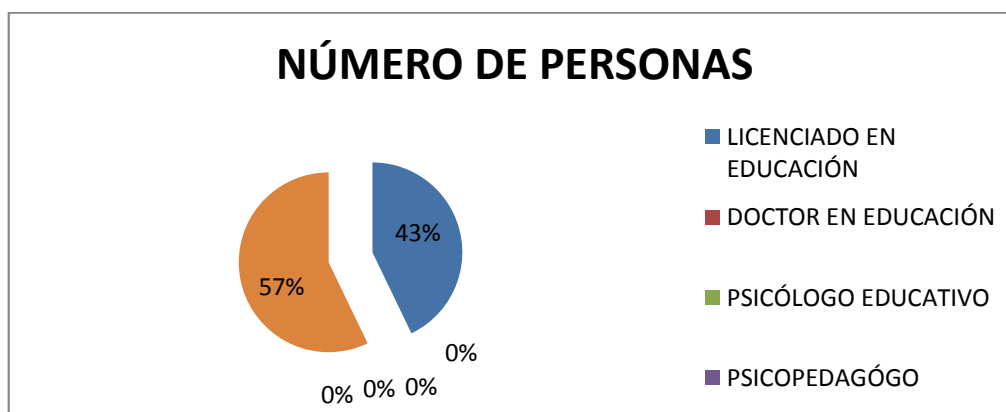


Gráfico 11. Ámbito Educativo de Formación.

Tres personas que representan el 43% tienen título de Licenciados en Educación, el 57% no contesta ya que posee otras profesiones.

Tabla Nº 12. Profesiones del Profesorado.

OTRAS PROFESIONES	f	%
INGENIERO	3	37,5
ARQUITECTO	1	12,5
CONTADOR	0	0
ABOGADO	0	0
ECONOMISTA	0	0
MÉDICO	0	0
VETERINARIO	0	0
OTROS	0	0
NO CONTESTA	4	50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

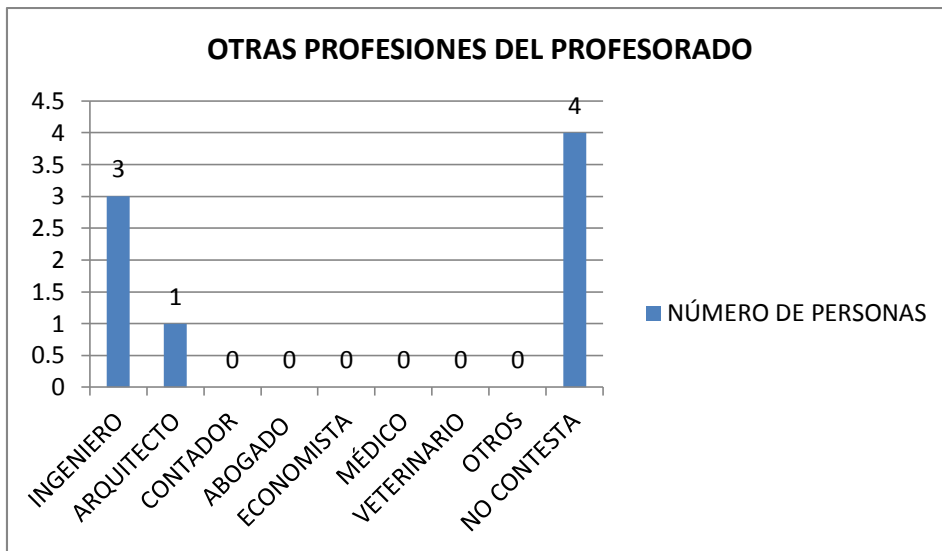


Gráfico 12. Otras Profesiones del Profesorado.

En esta pregunta existen 8 respuestas, ya que una de las personas señaló que tiene dos profesiones la de Ingeniero y Arquitecto, así, 4 personas que son las que tienen título en Educación, representan el 50% de respuestas, 3 personas son Ingenieros y representan el 37% y 1 persona es Arquitecto y representa el 13%.

Tabla Nº 13. Título de Posgrado.

TITULACIÓN DE POSGRADO	f	%
EL ÁMBITO EDUCATIVO	0	0
OTROS ÁMBITOS	0	0
NO CONTESTA	7	100
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

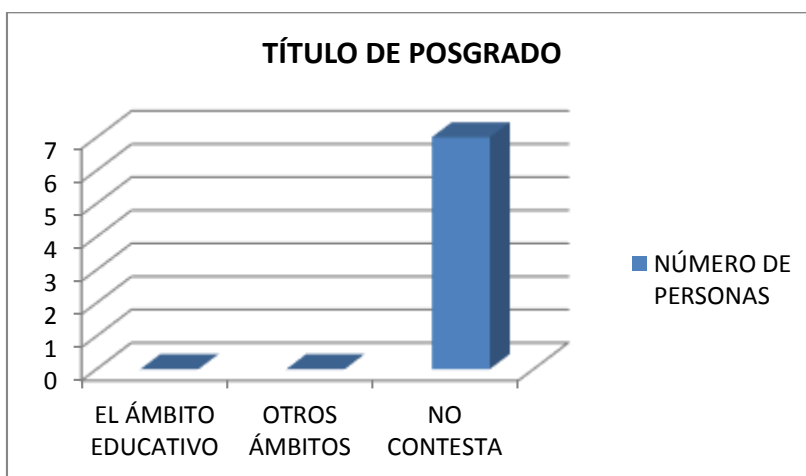


Gráfico 13. Título de Posgrado

El 100% de encuestados no contesta por lo que se deduce que ninguno de ellos tiene el título de Posgrado.

Tabla Nº 14. ¿Le Gustaría Seguir Un Programa De Formación?

¿LE GUSTARÍA SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN?	f	%
SI	6	85,7143
NO	1	14,2857
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde



Gráfico 14. ¿Le Gustaría Seguir Un Programa De Formación?

86% de los docentes que representan a 6 de ellos demuestran su deseo por continuar sus estudios, el 14% es decir 1 docente, no desea continuar sus estudios.

Tabla Nº 15. ¿En qué le gustaría formarse?

¿EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE?	f	%
MAESTRÍA	6	85,7143
PhD.	0	0
NO CONTESTA	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

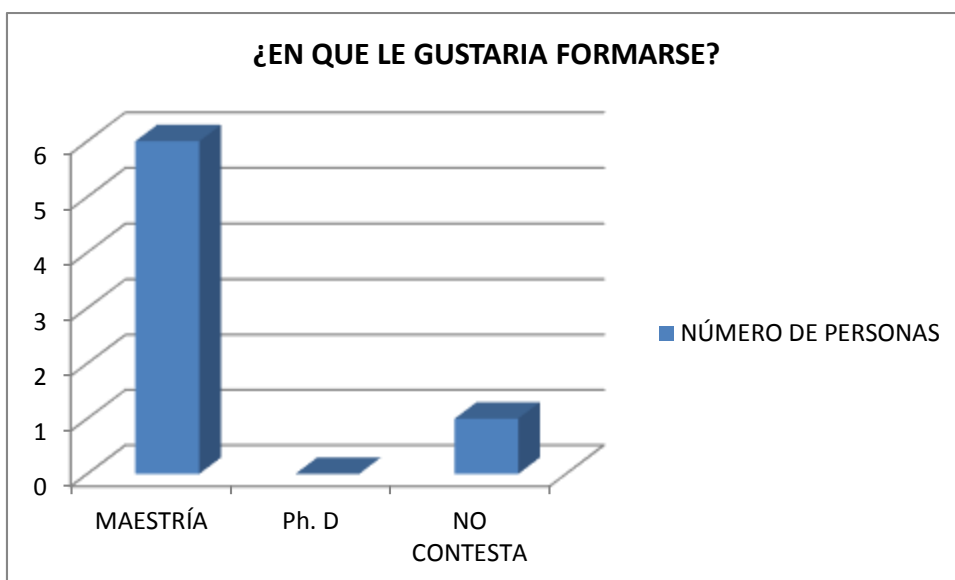


Gráfico 15. ¿En qué le gustaría formarse?

6 docentes que representan el 86% les gustaría seguir una Maestría, 1 persona que representa el 14% no contesta.

Tabla Nº 16. Cursos asistidos en los últimos dos años.

CURSOS ASISTIDOS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS	f	%
UN CURSO	1	14,2857
DOS CURSOS	0	0
TRES CURSOS	2	28,5714
NINGÚN CURSO	4	57,1429
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

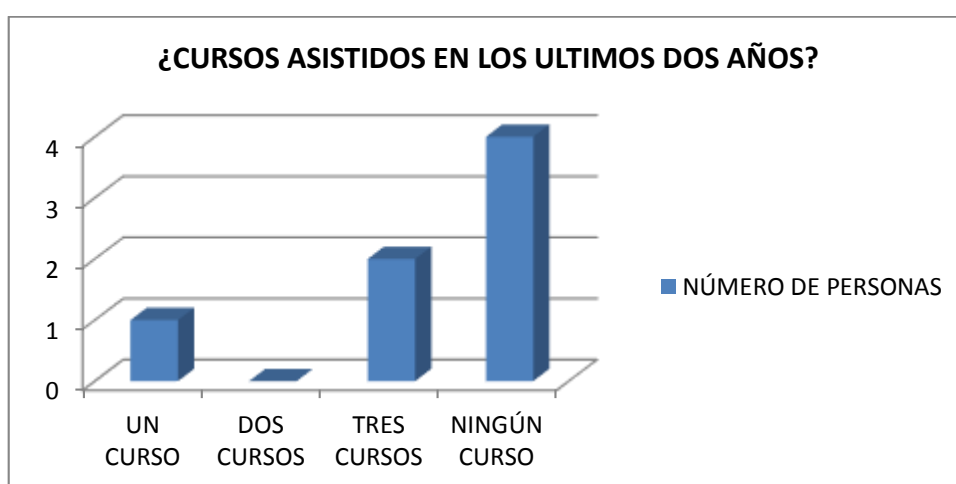


Gráfico 16. Cursos asistidos en los últimos dos años.

Dentro de los dos últimos años, una persona que representa el 14% ha seguido un curso, dos personas que son el 29% han seguido tres cursos, y 4 personas que son el 57% no han seguido ningún curso.

Tabla Nº 17. Total de Horas de los cursos de Capacitación.

TOTAL DE HORAS DE LOS CURSOS	f	%
NO CONTESTA	4	57,1429
0-25 HORAS	1	14,2857
26-50 HORAS	1	14,2857
51-75 HORAS	0	0
76-100 HORAS	0	0
MÁS DE 100 HORAS	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

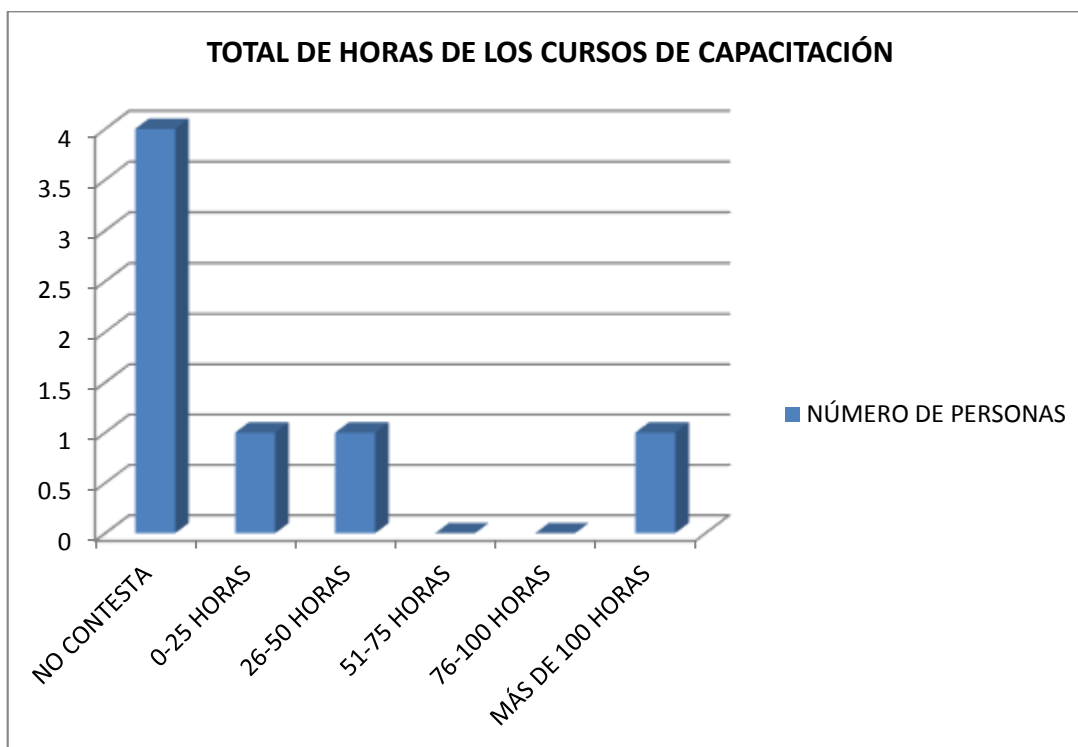


Gráfico 17. Total de Horas de los cursos de Capacitación.

4 personas que son el 57% de docentes no contestan, una persona que representa el 14% ha seguido un curso de hasta 25 horas, otra persona que representa el 14% ha seguido un curso de entre 26 y 50 horas, y una última persona que representa el 14% ha seguido un curso de más de 100 horas.

Tabla N° 18. Tiempo del último curso de capacitación.

TIEMPO DEL ÚLTIMO CURSO	F	%
0-5 MESES	0	0
6-10 MESES	2	28,5714
11-15 MESES	0	0
16-20 MESES	1	14,2857
21-24 MESES	1	14,2857
MÁS DE 25 MESES	0	0
NO CONTESTA	3	42,8571
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

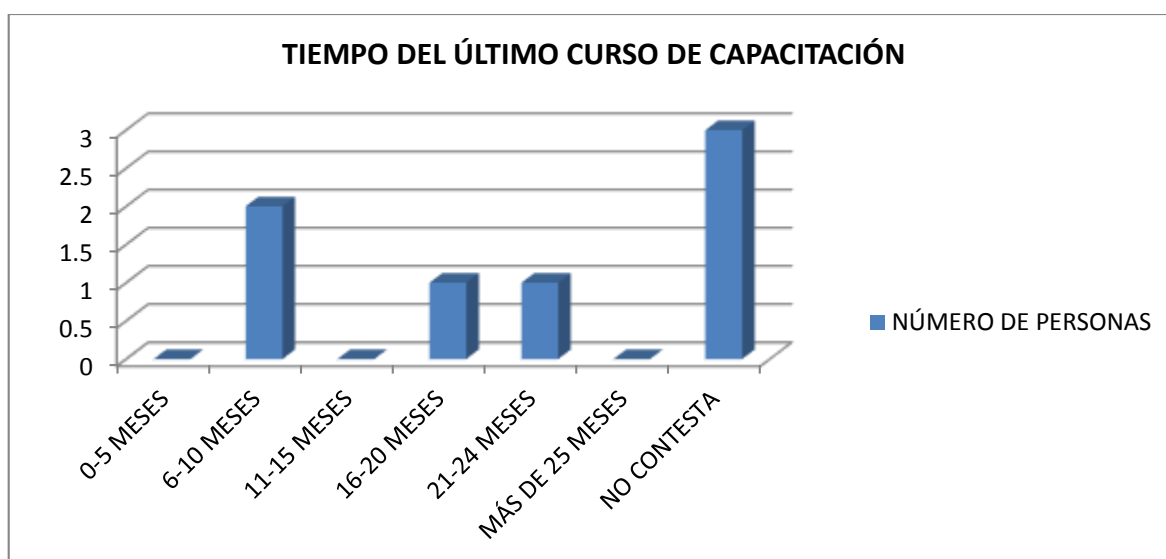


Gráfico 18. Tiempo del último curso de capacitación.

Dos personas que representan el 29% hicieron su último curso en un rango de 6 a 10 meses, una persona (14%) hizo su último curso en un rango de 16 a 20 meses, otra persona (14%) hizo su último curso en un rango de 21 a 24 meses y 3 personas (43%) no contestan.

Tabla N° 19. Auspiciante de los cursos.

AUSPICIO DE LOS CURSOS:	f	%
GOBIERNO	0	0
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	1	14,2857
BECA	0	0
CUENTA PROPIA	3	42,8571
NO CONTESTA	3	42,8571
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

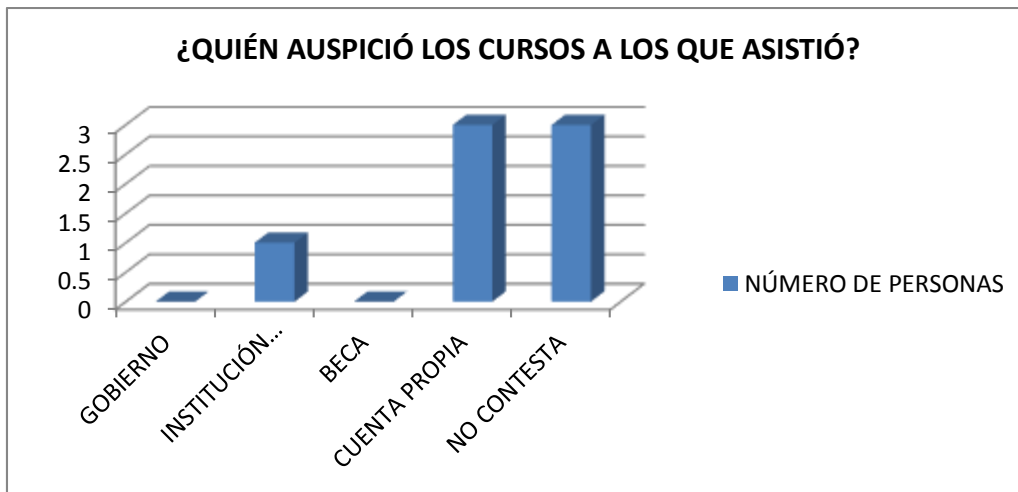


Gráfico 19. Auspiciante de los cursos.

3 personas, el 43% auspicio sus cursos con propios recursos, el otro 43% no contesta, y el 14% una persona auspició el curso la institución donde laboraban.

Tabla Nº 20. Impartición de cursos.

¿HA IMPARTIDO ALGÚN CURSO?	f	%
SI	2	28,5714
NO	3	42,8571
NO CONTESTA	2	28,5714
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

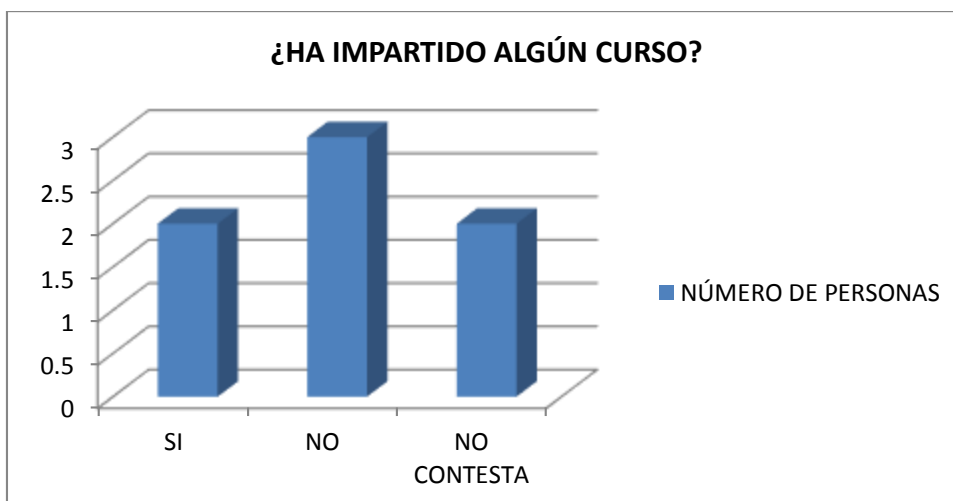


Gráfico 20. Impartición de cursos.

Dos personas que representan el 28,5% si han impartido un curso, tres personas que son el 43% no han impartido ningún curso, y las dos personas restantes que son el 28,5% no contestaron.

Tabla Nº 21. Importancia de Capacitarse.

¿ES IMPORTANTE CAPACITARSE?	f	%
SI	7	100
NO	0	
NO CONTESTA	0	
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

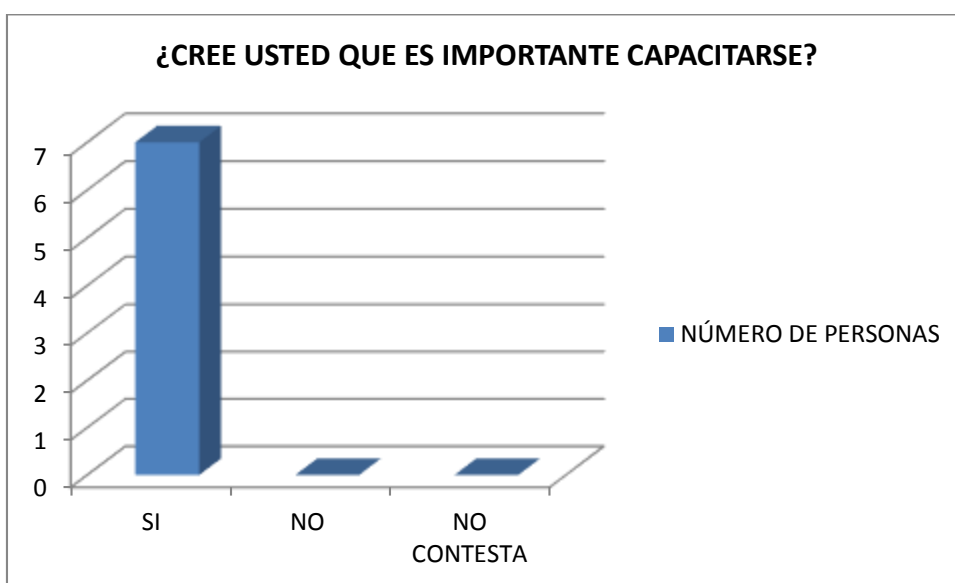


Gráfico 21. Importancia de Capacitarse.

El 100% de docentes creen que es importante la capacitación profesional.

Tabla Nº 22. Gustos de cómo recibir la capacitación.

¿LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN?	F	%
PRESENCIAL	1	14,2857
SEMI-PRESENCIAL	3	42,8571
A DISTANCIA	3	42,8571
VIRTUAL / VÍA INTERNET	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

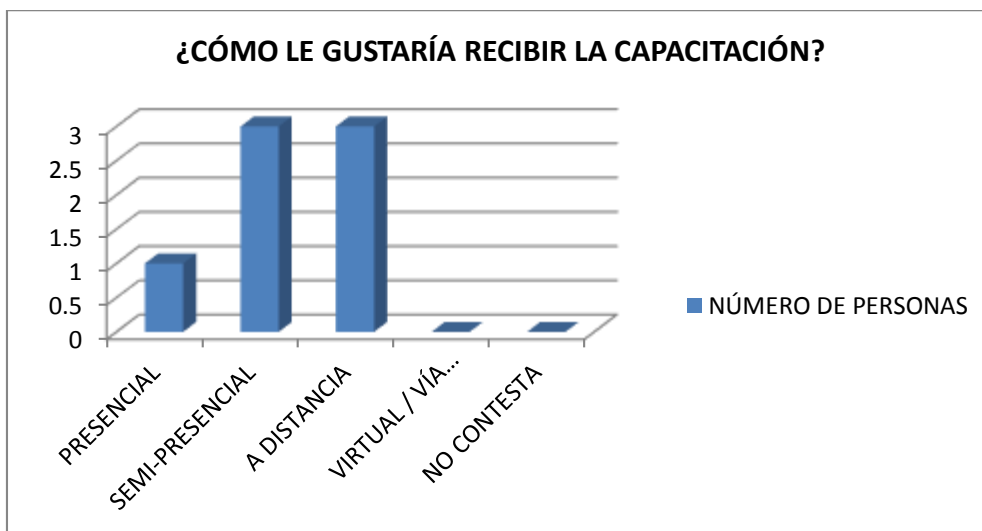


Gráfico 22. Gustos de cómo recibir la capacitación.

Una persona que representa el 14% prefiere la capacitación de manera presencial, tres personas, el 43% prefieren la capacitación semi-presencial y las últimas tres personas, el 43% restante prefieren la capacitación a distancia.

Tabla Nº 23. Horarios de Capacitación.

HORARIOS DE CAPACITACIÓN:	f	%
LUNES A VIERNES	0	0
FINES DE SEMANA	3	42,8571
NO CONTESTA	4	57,1429
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

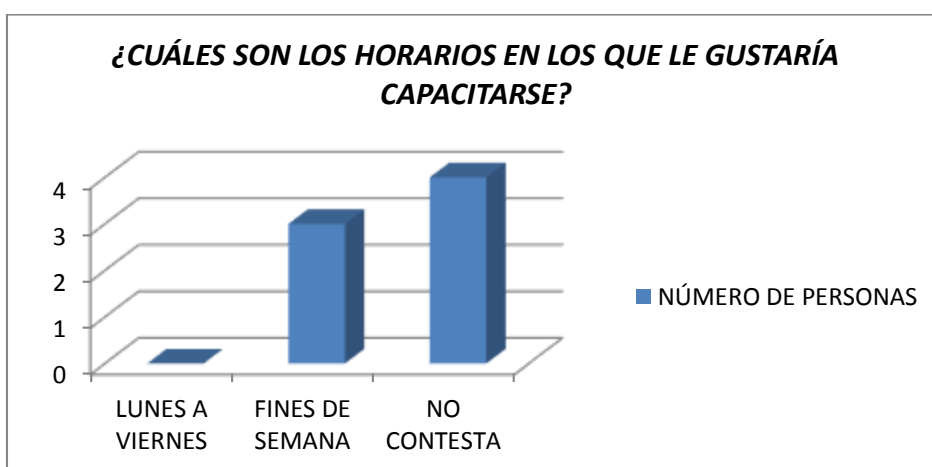


Gráfico 23. Horarios de Capacitación.

Tres personas, que son el 43% le gustaría tener las capacitaciones en los fines de semana, el 57% restante, 4 personas, no responden.

Tabla N°24. Obstáculos para no capacitarse.

OBSTÁCULOS PARA NO CAPACITARSE:	f	%
FALTA DE TIEMPO	2	22,2222
ALTOS COSTOS	3	33,3333
FALTA DE INFORMACIÓN	3	33,3333
FALTA DE APOYO	0	0
FALTA DE TEMAS	0	0
NO ES DE SU INTERÉS LA CAPACITACIÓN	0	0
NO CONTESTA	1	11,1111
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

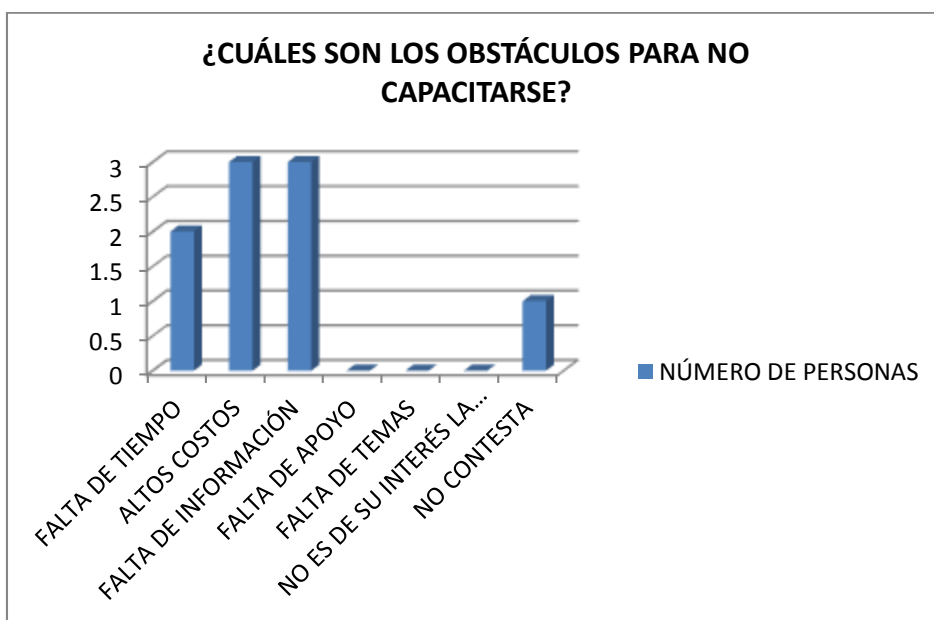


Gráfico 24. Obstáculos para no capacitarse.

Con un total de nueve respuestas de los siete docentes, tenemos que consideran como los mayores obstáculos a los ALTOS COSTOS de capacitación y a la FALTA DE INFORMACIÓN con 3 puntos y una representación porcentual del 33,33% cada indicador. La FALTA DE TIEMPO con dos puntos ocupa el 22,22%, y una persona no contesta.

Tabla Nº 25. Motivos para impartir los cursos.

¿CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS?	f	%
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	1	11,1111
FALTA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	0	0
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE	6	66,6667
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	2	22,2222
REQUERIMIENTOS PERSONALES	0	0
OTROS	0	0
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	9	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid.

Autor: Ing. Cristian Campoverde

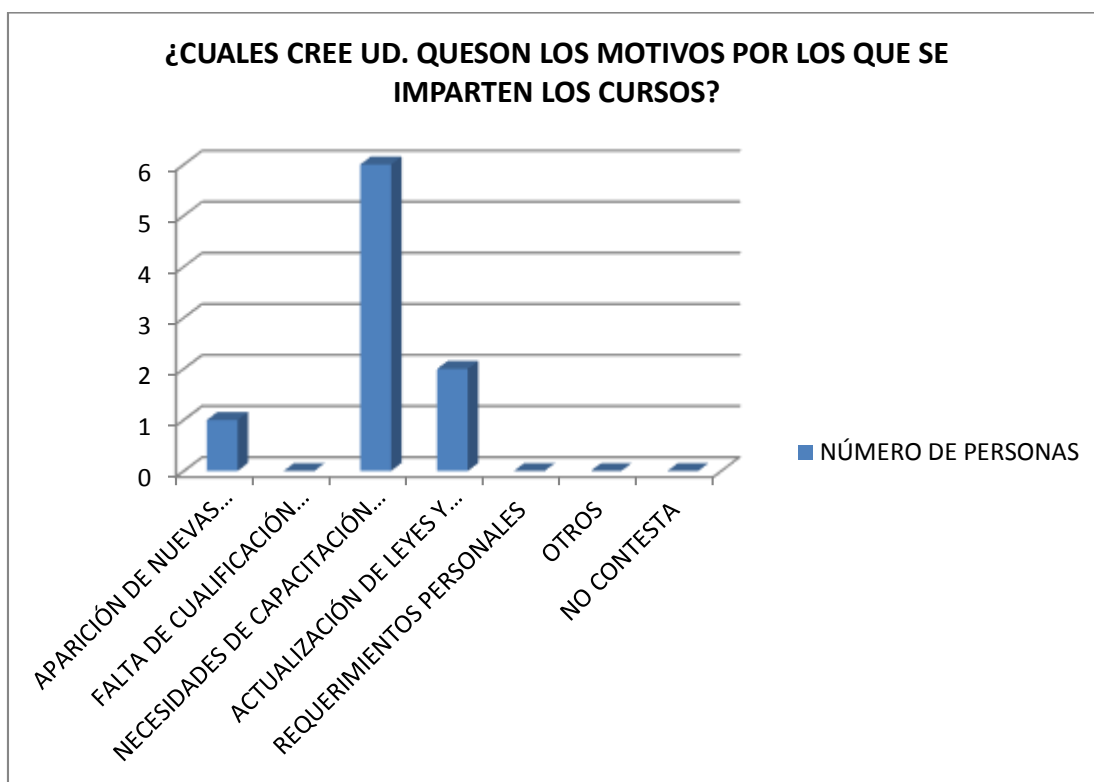


Gráfico 25. Motivos para impartir los cursos.

De las nueve respuestas se obtiene que el 66.66% cree que se debe capacitar por las NECESIDADES ACTUALES, el 22.22% cree que se debe capacitar por la actualización de leyes gubernamentales, y el 11.11% cree que se debe capacitar por la APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN.

Tabla N° 26. Motivos para asistir a los cursos.

MOTIVOS PARA ASISTIR A LOS CURSOS:	f	%
RELACIÓN DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE	4	40
PRESTIGIO DEL PONENTE	0	0
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	0	0
FAVORECEN ASCENSO PROFESIONAL	2	20
FACILIDAD DE HORARIOS	0	0
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO	0	0
ME GUSTA CAPACITARME	3	30
OTROS	0	0
NO CONTESTE	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

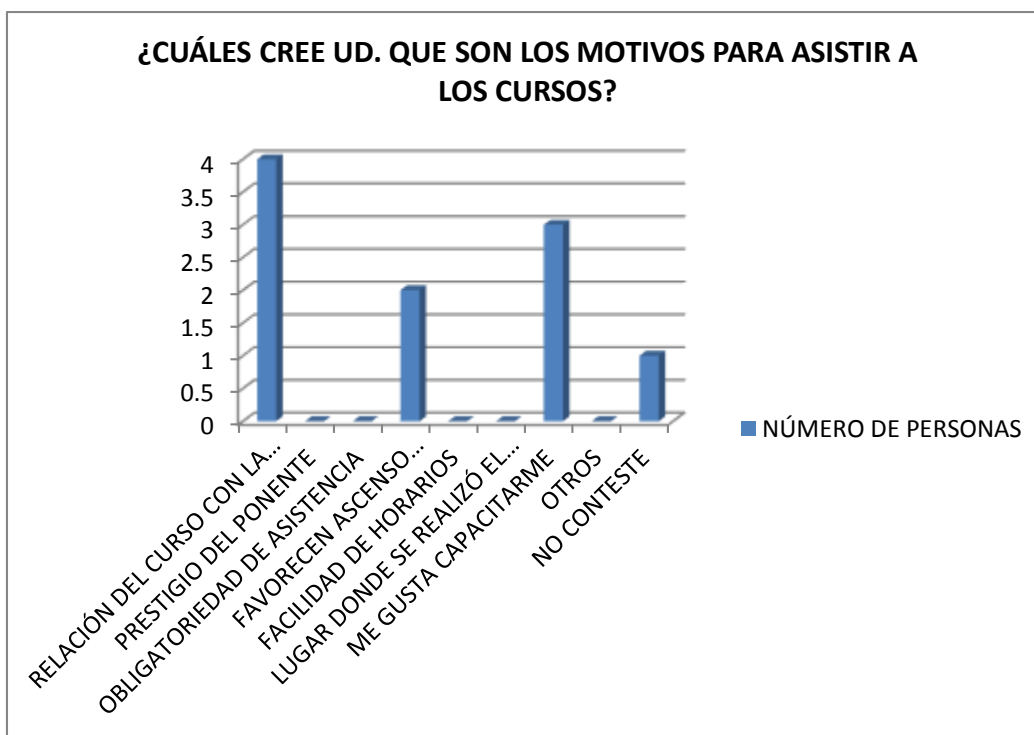


Gráfico 26. Motivos para asistir a los cursos.

De las 10 respuestas conseguidas, 4 personas creen que el principal motivo para asistir a los cursos es la RELACIÓN DEL CURSO CON LA ASIGNATURA, 3 creen que TIENE EL GUSTO POR CAPACITARSE, dos personas dicen que esto favorece el ASENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE y una persona no contesta.

Tabla N° 27. Aspecto de Mayor Importancia en un Curso.

ASPECTOS DE MAYOR IMPORTANCIA EN UN CURSO:	F	%
TEÓRICOS	1	14,2857
TÉCNICOS / PRÁCTICOS	5	71,4286
AMBOS	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

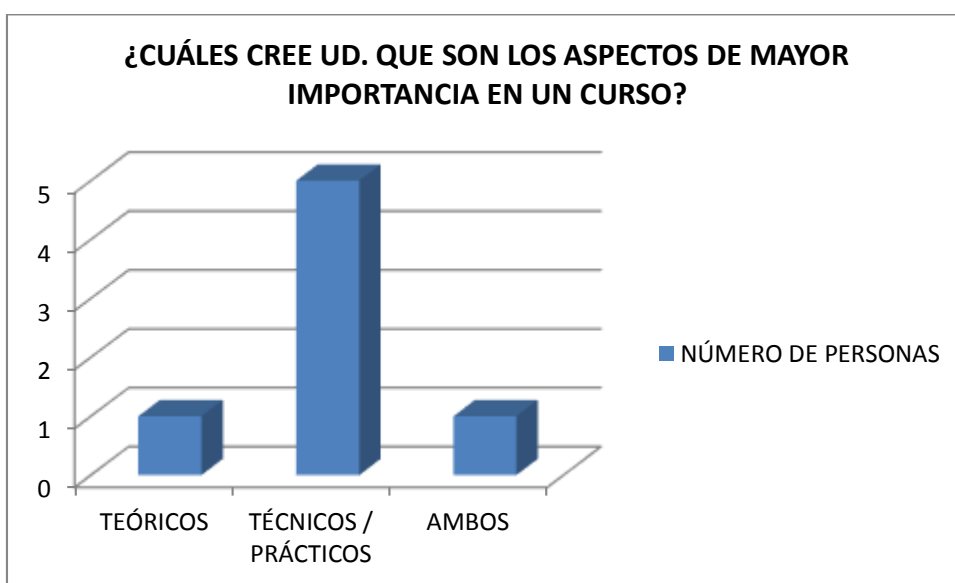


Gráfico 27. Aspecto de Mayor Importancia en un Curso.

1 persona que representa el 14% cree que los aspectos teóricos son los más importantes, cinco personas que son el 72% creen que son los aspectos técnicos/prácticos los más importantes, y una última persona, el 14% cree que los aspectos teóricos y los técnico/prácticos son importantes.

Tabla N° 28. La institución auspicia algún curso.

¿LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA HA PROPICIADO CURSOS?	f	%
SI	1	14,2857
NO	6	85,7143
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

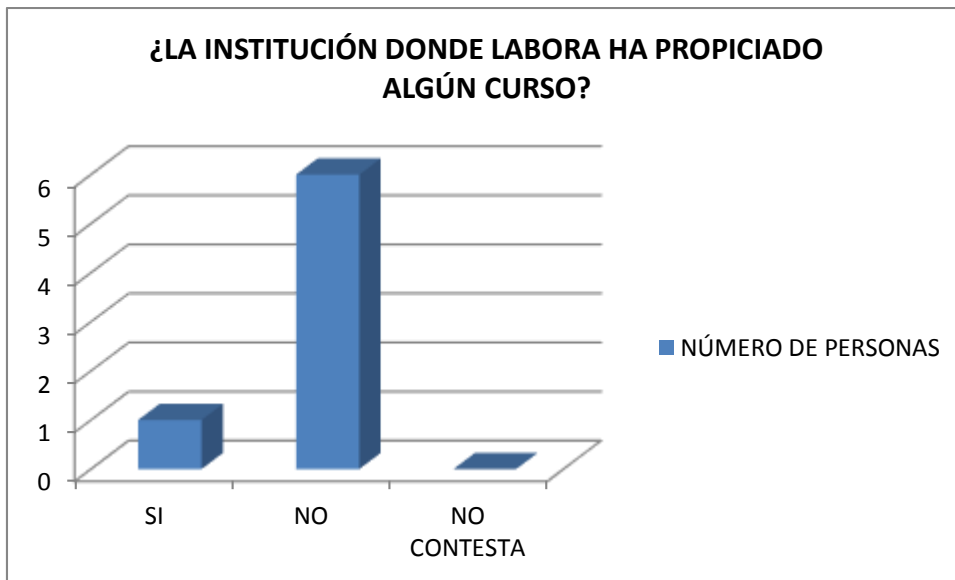


Gráfico 28. La institución auspicia algún curso.

El 14% que es una persona dice que la institución si ha propiciado cursos, el 86%, 6 personas dicen que la institución no ha propiciado ningún curso.

Tabla Nº 29. Conocimiento acerca de si se están elaborando o proyectando cursos.

¿En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación?	f	%
SI	0	0
NO	6	85,7143
NO CONTESTA	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

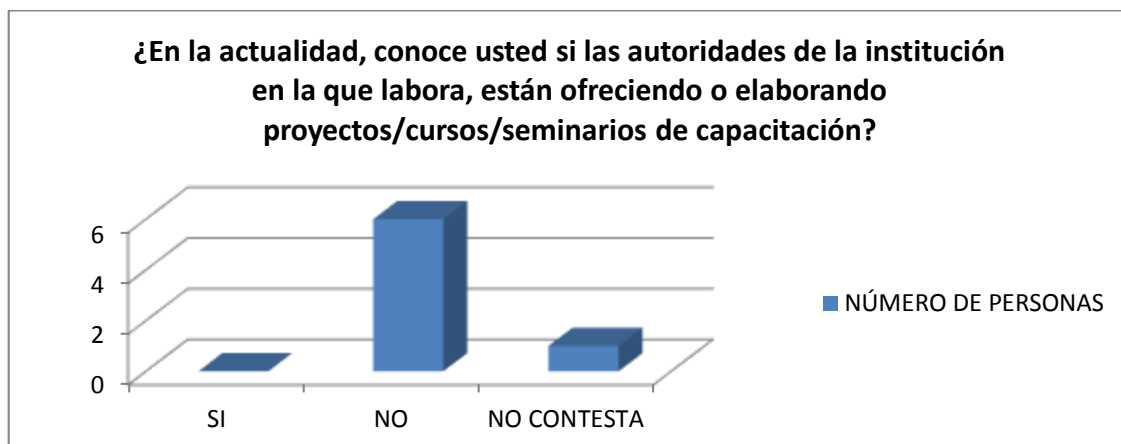


Gráfico 29. Conocimiento acerca de si se están elaborando o proyectando cursos.

Seis personas, el 86% dicen que la institución no está ofreciendo ni planificando cursos, una personas, el 14% no contesta.

Tabla Nº 30. Base de creación de los cursos.

EN CASO DE EXISTIR CURSOS, SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE:	f	%
ÁREAS DE CONOCIMIENTO	0	0
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	1	14,2857
LEYES Y REGLAMENTOS	0	0
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTE	1	14,2857
REFORMA CURRICULAR	0	0
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	1	14,2857
OTROS	0	0
NO CONTESTA	4	57,1429
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

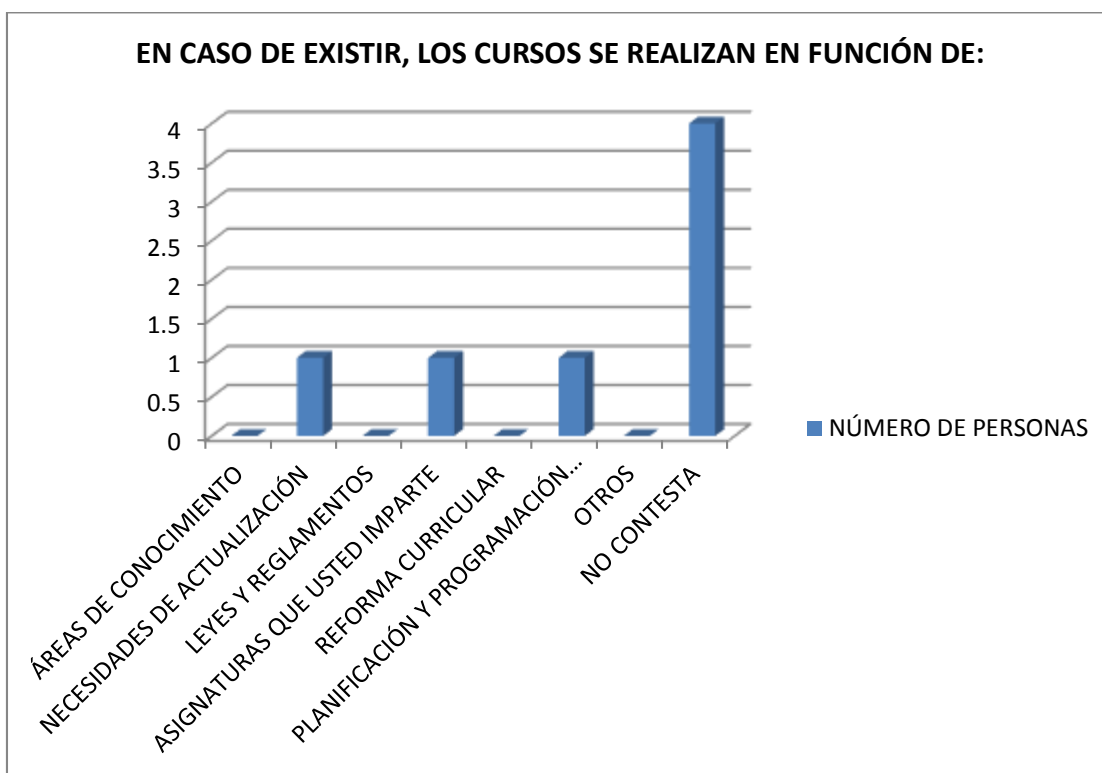


Gráfico 30. Base de creación de los cursos.

Los docentes creen que los cursos se realizan en función de (el 14%) las NECESIDADES DE FORMACIÓN, el otro 14% (una persona), cree que es de acuerdo a la ASIGNATURA QUE SE IMPARTE, otra persona el 14% cree que se imparten en función de la PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LOS CURSOS, las restantes 4 personas no contestan.

Tabla N° 31. Fomentación de la participación del profesorado en cursos de capacitación.

¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente?	f	%
SIEMPRE	0	0
CASI SIEMPRE	0	0
A VECES	2	28,5714
RARA VEZ	0	0
NUNCA	4	57,1429
NO CONTESTA	1	14,2857
TOTAL	7	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

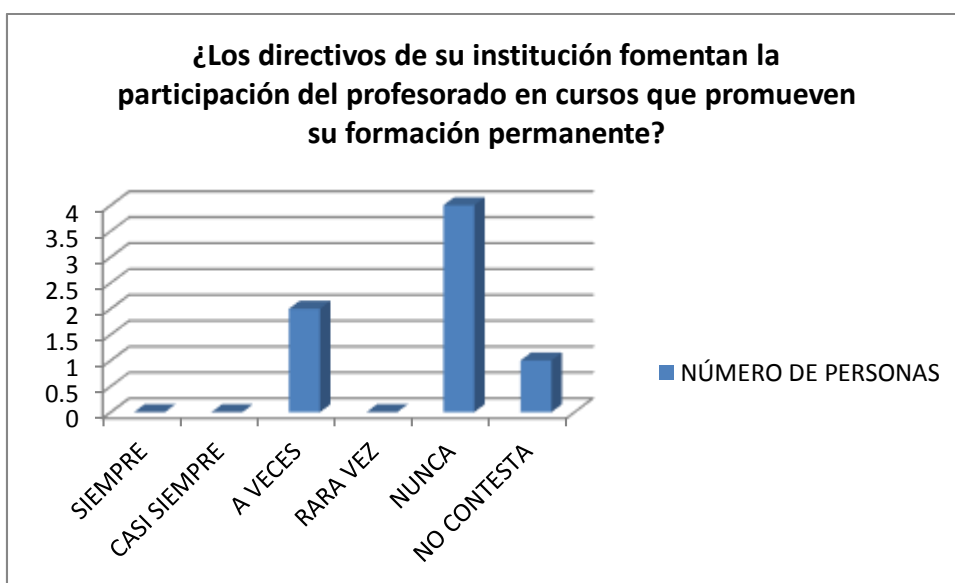


Gráfico 31. Fomentación de la participación del profesorado en cursos de capacitación.

Cuatro personas que son el 59% dicen que la institución nunca fomenta la capacitación del profesorado, dos personas, que son el 27% dicen que a veces se fomenta y una persona que es el 14% no contesta.

Tabla N° 32.1. Práctica Pedagógica en el aspecto Organizacional.

	MUY POCO	POCO	MEDIO	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE	NO CONTESTA
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	1	6	0
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	5	2	0
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	2	1	2	2	0
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	2	4	0
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	2	2	2	1
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	0	5	1	1
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	1	1	3	1	1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

Tabla N° 32.2. Práctica Pedagógica en la práctica Personal.

	MUY POCO	POCO	MEDIO	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE	NO CONTESTA
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	1	3	1	1	1
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	1	1	4	1	0
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	4	2	0
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	1	4	1
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	2	2	2	1
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	4	3	0	0
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	4	3	0	0
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	5	2	0

16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	1	2	3	1
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	4	2	0
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	1	2	4	0	0
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	0	2	2	1	1
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	1	5	1
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	1	3	3	0
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	3	3	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

Tabla Nº 32.3. Práctica Pedagógica en la Tarea Educativa.

	MUY POCO	POCO	MEDIO	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE	NO CONTESTA
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	1	5	0
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	2	5	0
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	1	6	0
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	4	3	0
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	0	3	3	1
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	3	4	0
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	2	5	0
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	2	5	0

31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	1	5	1
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	1	1	2	3	0
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	0	2	1	3	0
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	4	2	1	0
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	1	0	3	2	1
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	1	1	2	3	0
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	5	1	0
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	3	0	2	2	0
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	5	2	0
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	4	3	0
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	1	3	3	0
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	3	4	0
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	3	3	0
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	5	2	0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe Madrid

Autor: Ing. Cristian Campoverde

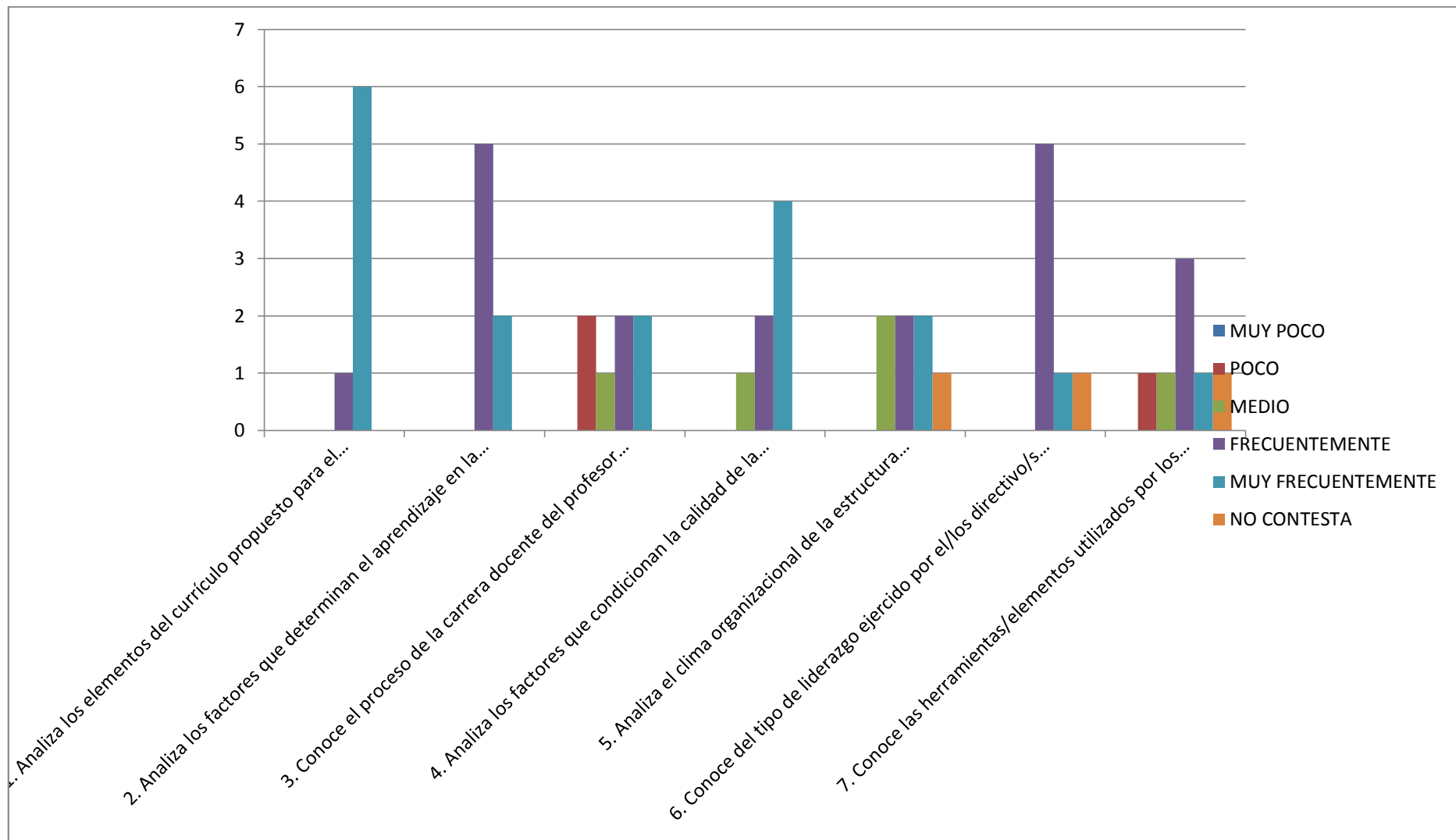


Gráfico 32.1.Práctica Pedagógica en el aspecto Organizacional.

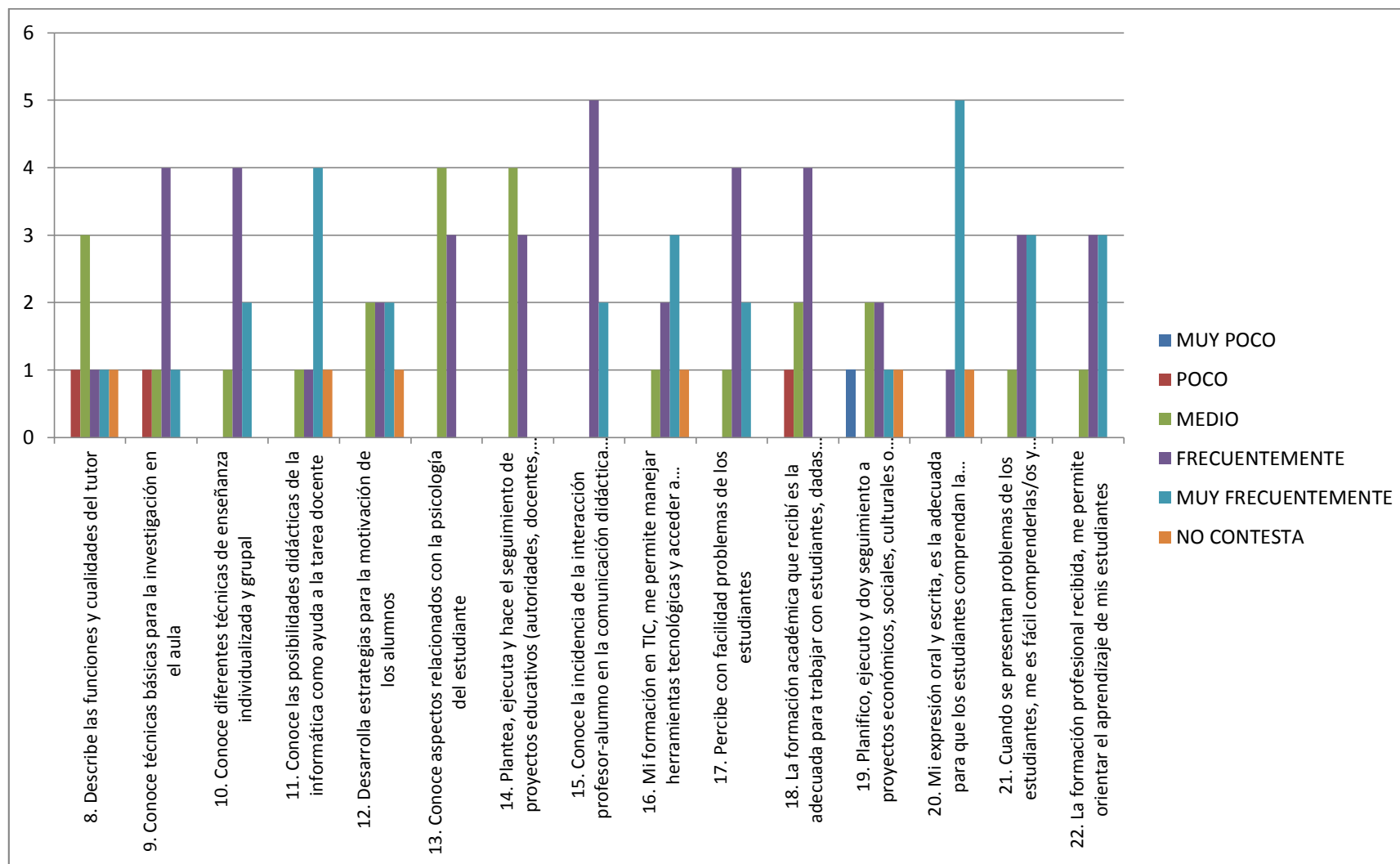


Gráfico 32.2. Práctica Pedagógica en el campo Personal.

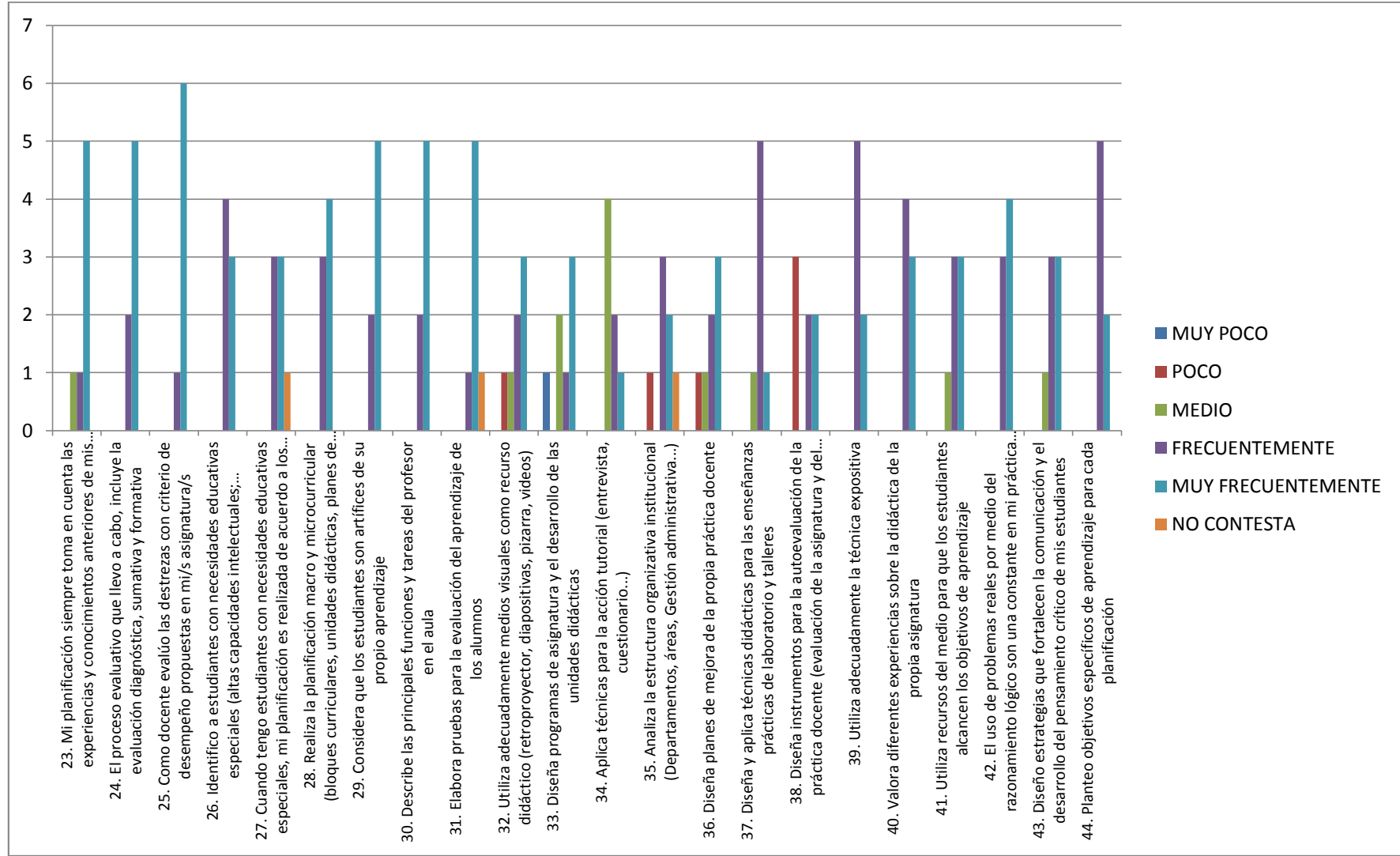


Gráfico 32.3. Práctica Pedagógica Indicadores 23-33.

3.2. Discusión

El análisis realizado trata de contrarrestar la realidad que viven los docentes a diario en su vida profesional porque a pesar que la LOEI menciona que los docentes pueden acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (LOEI, Artículo 10, 2011, De Los Derechos y Obligaciones de los Docentes, (Seg. Supl. 2011)), la realidad es diferente, ya que no se ha tomado en cuenta en esta ley los problemas del docente tomado como ser humano y miembro de una familia. Así, por ejemplo uno de los principales problemas por los cuales el docente no se capacita es el tiempo, otro es el costo de los cursos, porque a pesar de que la ley garantiza gratuidad en la capacitación, estos, son fuera de las jornadas de trabajo, los sábados, y los docentes no pueden asistir a los mismos. Esto obliga a que los docentes busquen otras alternativas de capacitación, pero lastimosamente en la mayoría de los casos los costos de los cursos y el horario de los mismos hacen que no sean factibles para ellos.

Así, de acuerdo a la perspectiva educativa de tener al docente como mediador educativo entre los contenidos y la adquisición de conocimientos se ha buscado maneras para llegar a ellos, entonces, de acuerdo a lo expuesto en el apartado 2.1.4 se ha planteado preguntas básicas y fundamentales para encontrar lo que estamos buscando, entre estas preguntas están, ¿Qué está haciendo el docente?, y para complementar, ¿Qué deberá hacer en el futuro inmediato?, ¿Cómo?, ¿Dónde? y ¿Por qué lo hará?

Para establecer este análisis de necesidades se pueden utilizar diferentes métodos, así en esta investigación se ha tomado el método SOCER de Kaufman (Kaufman et al. 2003:132) como base. Este método por sus siglas en inglés se encarga del Establecimiento de un plan, la Consecución de apoyo y soporte, Recogimiento de información, Evaluación de los datos e Información de los hallazgos. Esos pasos se han sido realizados durante esta investigación, por ejemplo, se estableció un plan al construir un cronograma, se consiguió el apoyo al establecer contacto con los dirigentes y al hablar con los docentes de la institución en donde se realizaría la investigación, luego se realizó una encuesta para recoger los datos expuestos por los docentes, se tabuló los mismos para poder evaluarlos y al final se presentó a manera de una propuesta, un curso de formación basado en las necesidades de los docentes analizados en las respuestas de las encuesta realizadas.

Si nuestra tarea principal es la de tomar decisiones con respecto a las posibles necesidades de formación detectadas, para proponer un grupo de contenidos de

acuerdo a las mismas, se debe analizar las necesidades docentes en un sentido amplio con base en la definición dada por Claver, Gascó y Llopis, donde dicen que la formación es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, de capacitación para gestionar la vida en común, de dominio de las técnicas instrumentales básicas, de soltura para interpretar el entorno con realismo. Sin embargo esta interpretación realística del entorno se dará siempre que las personas involucradas en el proceso enseñanza-aprendizaje que recibirán la formación se abran a aceptar un nuevo mundo dado para vivirlo aceptando los cambios del mismo y además ser parte de ellos. Con esta base teórica, tenemos el siguiente análisis:

En la primera parte de la investigación realizada se analizó el Tipo de Institución. El Centro Educativo Bilingüe Personalizado 'Madrid' es una institución particular en la ciudad de Cuenca, esta está ubicada al oeste de la ciudad. Al ser esta una institución pequeña se realizó la investigación a los 7 profesores de bachillerato.

Para la primera pregunta debo mencionar que una persona cometió un error al momento de responder, es por eso que el resultado muestra un 86%. La razón del error se asume a que el o la docente fue nuevo en la institución.

Así, en la segunda parte en donde se recoge la *Información General del Investigado* se obtiene de entre los datos más relevantes que existen 2 personas entre 20 y 30 años, 1 entre 31 y 40, 2 entre 41 y 50 y 1 entre 51 y 60 y otra persona que no contesta. Además 6 personas indican que tienen el cargo de docente y una no contesta. Y por último 3 docentes no contestan la relación laboral actual con la institución, 2 dicen que trabajan a tiempo completo y 4 por horas.

Esos datos son importantes para que de acuerdo a la definición dada poder determinar que las necesidades de formación y la propuesta presentada se basan en el hecho del dominio de técnicas instrumentales básicas, que pueden ser pedagógicas y en este caso tecnológicas. Por esa razón y tomando el rango de edad de los profesores se puede inferir que los dos docentes menores a 30 años han crecido en la era de la información y manejan la tecnología de manera confiada y segura. Las 5 personas restantes se puede decir que son migrantes tecnológicos. Esto me permite conjeturar que esta falencia o falta de dominio podría ser aprovechada para así planificar una capacitación en el aspecto tecnológico.

Además, en la tercera parte corresponde a la *Formación Docente*, se extrae como información importante que el 100% de profesores poseen título de tercer nivel pero ninguno cuenta con un título de posgrado. La mitad menos uno del personal docente poseen título en educación y los demás son ingenieros o arquitectos.

Estas respuestas me permiten entender que la mayoría son docentes por vocación mas no profesión, así, los docentes han estado inmiscuidos en una formación continua y paulatina ya que si la formación es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, puedo sacar como conclusión que los docentes necesitan capacitación constante y en este caso en un área en la que puedan actualizarse o que no sea de su dominio total, por ejemplo en metodología, estrategias y técnicas para su práctica docente.

Teóricamente se define como que el aprendizaje es el proceso por el que los individuos adquieren conocimientos, técnicas y actitudes a través de la experiencia, la reflexión, el estudio o la instrucción. Por esa razón fue imperioso el estudio de cuan alto es el grado de aprendizaje de los docentes para en base a eso plantear un adecuado curso de capacitación.

Por esa razón, en la cuarta parte que corresponde a *Cursos y Capacitaciones* se identifica los deseos de capacitación de los profesionales de la educación. En este enunciado se dan los mejores datos para el análisis ya que en ellos se representa la disposición personal para la mejora profesional continua. Así, como datos importantes se obtiene que la mayoría de educadores creen que la capacitación es importante, desean capacitarse y si es posible realizar un programa de maestría. Sin embargo no todos los profesionales desean seguir capacitándose, existe en este caso una persona que no desea la capacitación. Esta persona representa ese porcentaje de docentes que están en un proceso de retiro y no les interesa capacitarse ya que creen que es una pérdida de tiempo y dinero no reembolsable. Así, la falta de dinero, más la falta de información y tiempo dan como resultado que en los últimos dos años solamente el 43% del personal ha seguido un curso de capacitación continua. De Las personas que realizaron el curso, el 75% pago su capacitación con fondos propios y el 25% lo pagó la institución donde trabajaba.

Estos puntos son esenciales ya que muestra según la porción teórica base la actitud en cuanto la capacidad de aprendizaje que tienen los docentes, si bien todos están preparándose individualmente muy pocos basan este aprendizaje en instrucción, lo que generaría una cierta dificultad en el planteamiento de una capacitación, ya que ellos están pro solo de algunos tipos de capacitación, y los demás generarán rechazo nada más. Por eso las siguientes respuestas son esenciales para el propósito de diseñar un curso de capacitación, por ejemplo el 66.66% cree que se debe capacitar por las necesidades actuales, el 22.22% cree que se debe capacitar por la actualización de leyes gubernamentales, y el 11.11% cree que se debe capacitar por la aparición de nuevas tecnologías de la información.

El problema es poder determinar con la máxima precisión posible cuáles son las necesidades específicas y así poder diseñar el curso adecuado, ya que los docentes pueden tener muchas alternativas en su interior pero no serán todas las que lleven a conseguir el objetivo institucional. Para ello se realizó las entrevistas y así tener ciertas respuestas en cuenta previo a la toma de cualquier decisión. Sin duda alguna, cada organización tiene sus peculiaridades propias derivadas de su cultura y de su entorno, pero básicamente para obtener respuestas se formulan preguntas como ¿Qué, cómo, dónde y por qué tendrá que hacer el docente? Basándose obviamente como punto de partida en lo que hace actualmente el docente.

Por lo tanto el objetivo innato básico de una formación es poner en manifiesto la diferencia o carencia formativa que existe entre lo que ha de hacerse en el futuro y lo que se sabe hacer actualmente. Y ya que los docentes como seres humanos somos seres dependientes de estímulos, tendemos a hacer cosas en las que nos sentimos confortables y seguros. Por tal motivo los docentes encuentran idóneos para sí mismo los cursos que tienen relación con su asignatura, luego por el gusto de capacitarse y también buscando bien futuro (estímulo futuro), porque la capacitación ayudará en el ascenso en el escalafón docente. A más de lo anotado cabe decir que la seguridad actúa como un estimulante en cualquier caso al que nos lleve la vida, por eso la mayoría de docentes asegura sentirse más seguro cuando los contenidos de los cursos son teóricos y prácticos, también los docentes desean que las capacitaciones sean a distancia o semi-presenciales ya que las capacitaciones presenciales les quitan demasiado tiempo, de las personas que escogieron los cursos de forma semi-presencial escogieron también que se realizaran los fines de semana.

Estas respuestas son trascendentales para delinear los cursos de capacitación ya que está claro que los docentes buscan una capacitación acorde a las necesidades que ellos tienen y además que se adapte a su tiempo. La razón de no capacitarse gira en torno al tiempo y al dinero, por eso se debe tomar este último análisis muy en cuenta para la realización de la propuesta.

El docente capacitado sin embargo no está solo, porque cada medida de transformación dentro de una institución educativa debe ser antecedida por un análisis de la misma y así ver cuál es el punto de partida. Este análisis nos ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la

organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

Sin embargo en el quinto apartado que trata *Respecto de su Institución Educativa* se indica que una persona ha sido beneficiada con un curso de capacitación y las demás personas no, en este punto no se muestra una igualdad en los docentes. Conjuntamente todos responden que no se realizan cursos en la institución pero en una pregunta siguiente se contradicen ya que mencionan los factores que se toman en cuenta cuando se realizan cursos en la misma y además el 59% de profesores dicen que la institución si fomenta la capacitación del profesorado, lo que parece muy ambiguo debido a las respuestas anteriores recogidas.

De modo permanente, la educación -tanto la actividad como la teoría pedagógica- se ha nutrido de los aportes provenientes de la psicología y la sociología. La educación en nuestras sociedades actuales busca provocar una experiencia de la mejor calidad humana. No todas las experiencias cuentan con similar calidad ni proveen la misma riqueza o sustancia nutriente de la experiencia. Por esto en el sexto apartado correspondiente a lo *Relacionado a su Práctica Pedagógica* se trata preguntas relacionadas a la práctica docente en el aula, metodología, etc. Estas preguntas se encuentran reflejadas en las auto-evaluaciones en su práctica como profesores, como colegas y como parte de la institución. Ya que no se pudo acceder a autoevaluaciones previas realizadas, se ha calificado esta parte como muy subjetiva ya que el docente se califica a sí mismo y no sabemos qué tan cierta sea esa calificación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La investigación realizada se basó en el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe “Madrid” para luego poder presentar una propuesta de formación para dicha institución.

Para poder conocer las necesidades de formación se realizó una encuesta a cada docente para determinar las falencias que los profesores tendrían. Luego de las entrevistas con los directivos y las encuestas realizadas a cada uno de los docentes se focalizó con éxito las necesidades de los docentes de una manera global.

Atendiendo al principal objetivo que fue el de determinar las falencias de los docentes, puedo concluir muy firmemente que de manera personal la investigación como tal ha resultado muy productiva porque se pudo analizar y estudiar diferentes teorías del comportamiento humano, por ejemplo el hecho de que el ser humano responda a estímulos que fue planteado por John Broadus Watson, considerado padre del conductismo, encajó perfectamente en los resultados obtenidos.

Así, se concluye que los docentes no se capacitan porque ese sea su deseo, sino porque muchas veces no se les ofrece las facilidades para los mismos, por ejemplo financiamiento, el tiempo o porque no se les ofrece un curso con contenidos que se adapten a sus necesidades. Para suplir parte estas dudas y temores se ha diseñado el curso en modalidad semi-presencial, con asistencia los días sábados y soporte on-line.

Uno de los objetivos específicos fue también el de conocer la planta docente de la institución, los resultados permitieron concluir que el bachillerato del Centro Educativo Personalizado Bilingüe “Madrid” cuenta con una planta docente muy heterogénea en torno a su formación profesional, capacitación y actualización, es decir, por ejemplo cuenta con profesionales en educación y también en otras ramas, además, docentes que dominan los recursos tecnológicos y docentes que no lo hacen.

Otro de los objetivos fue el de diseñar un programa de capacitación, y al basar la misma en las falencias y necesidades de los docentes se diseñó un programa de formación y actualización denominado *“Modelo Pedagógico basado en la Biografía del estudiante: Técnicas usadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la ayuda de Herramientas Web”*.

Se determinó así los contenidos de este curso de formación gracias a esa heterogeneidad, por ejemplo se incluye una parte de metodología, estrategias y técnicas de enseñanza para la práctica docente para aquellos docentes que no tienen una formación en educación y para aquellos que necesitan una actualización en la parte

pedagógica, además se incluyó una parte de herramientas web 2.0 enfocadas a la educación por aquellos docentes que son migrantes tecnológicos y también por aquellos que necesitan actualizarse en torno a estas herramientas.

Finalmente se concluye que se alcanzó el principal objetivo que era el de diseñar un curso de formación a través de un proceso complejo para encontrar las necesidades de los docentes. Se basó este análisis en ciertas teorías e hipótesis planteadas por diferentes estudiosos de la pedagogía y sociología en donde se encontró que el proceso de determinar las necesidades concretas de los y las docentes no es fácil, y esto fue palpado así mismo como investigador. Además se detalla que este proceso laborioso se aplicó una dosis de paciencia, habilidad y un alto grado de relaciones públicas, para obtener al final el resultado requerido.

4.2. Recomendaciones

Una vez que se determinó las necesidades de los docentes, y al tener un personal heterogéneo, se recomienda capacitar y actualizar al personal docente de la Unidad Educativa en temas relacionados a tecnología, y estrategias y metodologías pedagógicas que favorezcan el proceso enseñanza-aprendizaje.

Al analizar a la problemática de los docentes como grupo, se recomienda incluir dentro del PEI un plan de capacitación flexible, que pueda ir modificándose de acuerdo a las necesidades institucionales que surjan.

Analizando la problemática del personal docente al intervenir directamente con el funcionamiento de la institución educativa se recomienda que al momento de escoger el personal que trabaje en la institución se debe tratar de conocer las debilidades y fortalezas del aspirante para saber su disposición de adaptación al cambio y capacitación continua, ya que un profesional auto motivado por superarse así mismo va a aprovechar y poner en práctica todas las capacitaciones recibidas.

Finalmente se recomienda que el Centro Educativo implemente el curso de formación denominado *“Modelo Pedagógico basado en la Biografía del estudiante: Técnicas usadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la ayuda de Herramientas Web”*.

5. DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1. Tema del Curso:

“Modelo Pedagógico basado en la Biografía del estudiante: Técnicas usadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la ayuda de Herramientas Web”.

5.2. Modalidad de estudios:

Semi-presencial con soporte online.

5.3. Objetivos

5.3.1. General

1. Presentar a los docentes un modelo pedagógico basado en la biografía del estudiante.

5.3.2. Específicos

1. Desarrollar diferentes técnicas que serán utilizadas en base a las cuatro dimensiones que rigen el aprendizaje significativo del estudiante.
2. Proveer a los docentes de herramientas web, para que sean usadas en la interacción real actual del estudiante.
3. Crear modelos de gestión docente usando la web 2.0.

5.4. Dirigido a:

1. Docentes del Centro Educativo Particular Bilingüe “Madrid”.

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:

1. Nivel Uno: Docentes con título de tercer nivel en cualquier área que inician su actividad profesional.
2. Nivel Dos y Tres: Docentes que ya poseen una experiencia de tres o más años que quieran innovar su práctica docente usando de manera alternativa la web 2.0.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

1. Conocimientos Básicos de Ofimática.
2. Computador y acceso a Internet en el local matriz del curso.
3. Computador y acceso a Internet en el domicilio del docente.

5.5. Breve descripción del curso

1. El curso se enfoca en la presentación de un modelo pedagógico basado en el análisis de la biografía o pasado del estudiante, que permitirá la aplicación de técnicas pedagógicas diferenciadas, basadas en las dimensiones sociales, lingüísticas, académicas y cognitivas de los estudiantes.
En la actualidad se afirma que el estudiante debe ser un generador de conocimiento, por esta razón en este curso se desarrollarán diferentes técnicas

pedagógicas que son utilizadas con estudiantes que tienen diversidad de formas de aprendizaje. Con estas estrategias se pretende abordar el enfoque cognitivo del aprendizaje, para que al aplicar estas estrategias el estudiante active su noción lógica de correlación de la información y más importante su motivación para el auto-aprendizaje y desarrollo.

Finalmente el hecho de vivir en la sociedad de la información obliga a los docentes a estar a la par con los estudiantes en el aspecto tecnológico, así, el curso abarca la introducción y uso de herramientas Web 2.0 que serán muy útiles para aplicarlas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y además relacionándolas con las estrategias de aplicación cognitiva van a contribuir a un aprendizaje colaborativo y significativo.

5.5.1 Contenidos del Curso: (Desarrollo en Anexo 6)

5.5.1.1. Contenido Pedagógico.

1. Modelo Educativo definido por la Biografía del estudiante.
 - a. Dimensiones que determinan el modelo pedagógico.
 - i. Socio-Cultural.
 - ii. Lingüístico.
 - iii. Cognitivo.
 - iv. Académico.
 - b. Fases de la práctica docente enseñanza/aprendizaje.
 - c. Metodologías, estrategias y técnicas basadas en la biografía del estudiante.
 - i. Métodos.
 - ii. Estrategias.
 - iii. Técnicas
 - d. Práctica: Estrategias para utilizar en la práctica docente dentro de los diferentes enfoques.
 - i. Foldables.
 - ii. Vocabulary Quilt.
 - iii. DOTS Chart.
 - iv. Pic-Tac-Tell.
 - v. IDEA.
 - vi. U-C-ME.
 - vii. Extension Wheel.
 - viii. It's all in the box.
 - ix. Active Bookmarks
 - x. Mind Map.
 - xi. Topic in pictures and words.
 - xii. Tri-fold.
 - xiii. Heart Activity.

5.5.1.2. Contenido Tecnológico.

2. Creación de un Blog-Folio.
 - a. Excel Para uso docente.
 - a. Fórmulas Básicas.
 - b. Gráficos Estadísticos.

- c. Tablas.
- d. Filtros.
- b. Web Clouding.
 - a. Cuenta de correo Electrónico.
 - b. Almacenamiento Web en la nube.
 - c. Uso de DropBox, OneDrive, Drive.
- c. Trabajo Interactivo en la Web.
 - a. Prezi: Herramientas Web para la creación de Presentaciones.
 - b. Herramientas Web para fomentar la creatividad y afirmar el conocimiento de los estudiantes.
- d. Creación de un blog.
 - a. Creación de un blog.
 - b. Crear Foros.
 - c. Enlace de las herramientas estudiadas con las redes sociales.

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

1. El instructor debe tener experiencia docente mínima de 2 años.
2. El instructor debe manejar herramientas web de una manera diestra.
3. El instructor debe dominar criterios pedagógicos y debe poder enlazarlos con los contenidos técnicos.

5.5.3. Metodología

1. Cada sesión se va a abarcar una parte teórica pedagógica.
2. Cada sesión se va a revisar una técnica para utilizar en una o más dimensiones. Es decir se revisarán dos técnicas en cada sesión.
3. Las técnicas no serán dadas explícitamente sino serán parte del proceso de aprendizaje para que los participantes puedan discernir y asimilar su validez en su propio aprendizaje.
4. El curso es práctico de manera que los participantes se empapen completamente con los contenidos tecnológicos-pedagógicos a revisar.
5. La actividad presencial va a ser complementada con un aprendizaje virtual en donde los participantes alimentarán un blog-folio (nombre adoptado para denominar el portafolio virtual), el cual servirá de ejemplo para el blog-folio que deben ellos realizar al final del curso.
6. La última sesión es la presentación de sus proyectos con una parte práctica al aplicar alguna técnica aprendida.

5.5.4. Evaluación

- | | |
|--|-----|
| 1. Participación Presencial: | 50% |
| 2. Participación en las tutorías online: | 20% |
| 3. Evaluación: | 10% |
| 4. Proyecto Final: | 20% |

5.6. Duración del curso

- | | |
|---|----------|
| 1. Horas presenciales divididas en 7 fines de semana. | 42 horas |
| 2. Horas online: | 18 horas |
| 3. Total: | 60 horas |

5.7. Cronograma de actividades a desarrollarse:

	Contenidos	Metodología	Recursos Materiales	Recursos Tecnológicos
Primera Sesión				
Primera Sesión:	Teoría:	Luego de una presentación indicando el contenido general del curso, se utilizará la técnica "Foldable" para activar el conocimiento existente en los participantes, con esta técnica se revisará la Definición de Modelo Educativo y la división de sus dimensiones. Luego de otra presentación y de una explicación se conectará los nuevos conocimientos adquiridos con los previos usando el mismo "Foldable"	Cartulina Marcadores de colores. Notas adhesivas.	Proyector.
	Presentación del tema: Modelo Educativo definido por la Biografía del estudiante. Dimensiones que determinan el modelo pedagógico.			
	Fases de la práctica docente enseñanza/aprendizaje			
	Tipos de enfoques educativos.			
	Práctica Pedagógica:			
	Estrategia 1: Foldable.			
Estrategia 2: Tri-Fold				
7 horas	Práctica Tecnológica:	Se utilizará la técnica "Tri-Fold" para relacionar los conocimientos previos que tienen del uso de la Hoja de Cálculo Básica, luego de una explicación y práctica, se debe escribir sobre el Tri-Fold que es lo que están aprendiendo acerca de la Hoja de Cálculo para al final de la sesión escribir en el Tri-Fold como podrá aplicar la Hoja de Cálculo en su vida profesional.	Cartulina Marcadores de colores. Notas adhesivas.	Laboratorio de Cómputo.
	Hojas de Cálculo para docentes.			
	Fórmulas y gráficos estadísticos.			
	Tablas y filtros.			
Online:	Práctica Pedagógica:	Creación de una nueva técnica inventada por los participantes para cualquier tipo de las dimensiones estudiadas.	Cartulina. Bolígrafos.	
	Creación de una nueva estrategia.			
3 horas	Práctica Tecnológica:	Realización de una hoja de Cálculo en la que puedan evaluar la aprobación de curso de un grupo		Computadores Personales.

	Aplicación de la Hoja de Cálculo en el campo docente.	de estudiantes y creación de un gráfico estadístico con esos datos. Como parte investigativa, los participantes deberán enlazar esos datos obtenidos con un archivo de texto que simule la impresión de certificados. Los participantes deben participar en el foro del blog del curso.		Acceso a Internet.
Segunda Sesión				
Segunda Sesión:	Teoría:	La técnica "It's all on my clipboard" servirá para conocer, relacionar y desarrollar conceptos básicos usados en la dimensión Socio Cultural.	Cartulina. Marcadores de colores.	Proyector.
	Dimensión Socio-Cultural.			
	Práctica:			
	Estrategia 3: It's all in my clipboard. Estrategia 4: Academic Mind Map			
7 horas	Práctica Tecnológica:	Luego de una presentación, explicación y práctica de lo que es el Web Clouding se usará la técnica "Academic Mind Map" para afirmar lo que se aprendió de la Web Clouding.	Cartulina Marcadores de colores.	Laboratorio de Cómputo.
	Web Clouding.			
	§ Cuenta de correo Electrónico.			
	§ Almacenamiento Web en la nube. § Uso de DropBox, OneDrive, Drive.			
Online:	Práctica Pedagógica:	Con las respuestas del cuestionario, los participantes deberán realizar un Mind Map, utilizando Word como herramienta.		Computadores Personales. Acceso a Internet.
	Cuestionario en base al enfoque Socio Cultural.			
3 horas	Práctica Tecnológica:	Los participantes desarrollarán una Hoja de Cálculo relacionada con su práctica docente. Como parte investigativa, los participantes deberán compartir la Hoja de Cálculo y el Mind Map con sus compañeros de clase en algunas de las plataformas estudiadas. Los participantes deben crear entradas en el blog del curso.		Computadores Personales. Acceso a Internet.
	Compartir Archivos en la Web.			

Tercera Sesión				
Tercera Sesión:	Teoría:	Se utilizará la técnica "Pic-Tac-Tell" (parejas) para confirmar los conocimientos durante el proceso de aprendizaje. Se mostrará una presentación y durante el transcurso de la misma se aplicará la técnica.	Cartulina. Marcadores de colores.	Proyector.
	Dimensión Lingüística			
	Práctica:			
	Estrategia 5: Pic-Tac-Tell Estrategia 6: Magic Book			
7 horas	Práctica Tecnológica:	La práctica es netamente en la web, se crearán trabajo para ser compartidos en la web, utilizando Drive, A pesar que la parte tecnológica es netamente práctica en este caso usaremos la técnica "Magic Book" para relacionar y afianzar conceptos relacionados con la Web 2.0.	Varias Cartulinas Marcadores de colores. Tijeras	Laboratorio de Cómputo. Proyector
	Trabajo Interactivo en la Web.			
	§ Trabajo Colaborativo en la Web.			
	§ Prezi: Herramientas Web para la creación de Presentaciones. § Herramientas Web para fomentar la creatividad y afirmar el conocimiento de los estudiantes.			
Online:	Práctica Pedagógica:	Crear un Plan de Clase de la materia que dicta tomando en cuenta esencialmente la dimensión lingüística en un enfoque comunicativo.	Cartulina. Bolígrafos.	Computadores Personales.
	Plan de Clase.			
3.5 horas	Práctica Tecnológica:	Ingresar a Cacao. Crear un usuario y realizar un diagrama de flujo de la clase planificada. Los participantes deben participar en el foro del blog del curso.		Computadores Personales. Acceso a Internet.
	Crear un Diagrama en Cacao.			
Cuarta Sesión				
Cuarta Sesión:	Teoría:	Luego de una presentación de la dimensión cognitiva, se procederá a implementar la técnica "IDEA". La técnica "IDEA" es netamente cognitiva que obligará al participante a crear su propia información y conocimiento a partir de las experiencias en clase y en su etapa profesional.	Cartulina. Marcadores de colores. Notas adhesivas.	Proyector.
	Dimensión Cognitiva.			
	Práctica:			
	Estrategia 7: IDEA Estrategia 8: U-C-ME			
7 horas	Práctica Tecnológica:	Se creará un blog, y foros para ser utilizados con sus estudiantes. Se utilizará la técnica "U-C-ME"		Laboratorio de Cómputo.
	Creación de un blog.			

	§ Creación de un blog. § Crear Foros. § Enlace de las herramientas estudiadas con las redes sociales.	para relacionar los conocimientos del uso de las técnicas y estrategias aprendidas con los conceptos de creación de los blogs, foros, etc.	Cartulina.Marcadores de colores.Notas adhesivas.	
Online:	Práctica Pedagógica: Creación de una nueva estrategia en base al enfoque Cognitivo.	Creación de una nueva estrategia para ser utilizada en el enfoque cognitivo.	Cartulina. Bolígrafos.	
3.5 horas	Práctica Tecnológica: Alimentación al blog creado por los participantes.	Subir al blog personal cada uno de los trabajos creados por los participantes en todas las semanas de clases.		Computadores Personales. Acceso a Internet.
Quinta Sesión				
Quinta Sesión:	Teoría: Dimensión Académica. Práctica: Estrategia 9: It's all in the box Estrategia 10: Heart Activity	Para revisar la dimensión académica, se utilizará la técnica "It's all in the box" que basa su aplicación en la generación propia y total del conocimiento para elaborar el tema. La técnica es grupal, en pares e individual con el fin de apoyar el aprendizaje con un estudio colaborativo.	Cartulina. Marcadores de colores. Notas adhesivas.	
7 horas	Práctica Tecnológica: Proyecto Integrador	Se utilizará la técnica "Heart Activity" para recordar y afianzar los conocimientos revisados durante el curso. Se empezará a elaborar el proyecto integrador que consiste en elaborar un portafolio digital, para que puedan llevar allí el control de todos los documentos que se generen en la institución educativa. Además deberán desarrollar una técnica de las estudiadas o de las que los participantes crearon para que sea expuesta y desarrollada con todos los compañeros de la clase. (El tema es uno de su respectiva cátedra)	Cartulina Marcadores de colores.	Laboratorio de Cómputo.
Online:	Práctica Pedagógica: Creación de una nueva estrategia.	Culminar con la elaboración de la clase demostrativa de una de las técnicas estudiadas y subirla a su blog.	Cartulina. Bolígrafos.	Computadores Personales. Acceso a Internet.

5 horas	Práctica Tecnológica: Aplicación de la Hoja de Cálculo en el campo docente.	Culminar con la elaboración de su portafolio digital que se lo ha denominado "Blog-folio".		Computadores Personales. Acceso a Internet.
Sexta Sesión				
Sexta Sesión:	Presentación de Proyectos Finales.	Presentación de los proyectos finales por cada uno de los participantes. Los demás compañeros que no sustenten harán las veces de sus estudiantes.	Materiales que van a ser utilizados por cada participante en la presentación de sus proyectos.	
7 horas				

5.8. Costos del curso:

1. El curso tiene un valor de 80 dólares americanos.
2. El costo del curso puede ser menor al ser la entidad educativa la que proporcione los materiales a usar en cada sesión, como por ejemplo notas adhesivas, papelógrafos, marcadores de distinto color para cada participante, cartulinas, papel bond, papel de colores. De tal manera el costo sería \$60.

5.9. Certificación

1. Para dar como aprobado el curso, el participante debe cumplir requerimientos mínimos en asistencia y aprovechamiento.
 - a. La asistencia presencial mínima es del 80%.
 - b. La participación virtual debe ser del 100%.
 - c. El aprovechamiento mínimo es del 80%.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alicante-España., D. d. (2008). Diputación de Alicante-España. . Recuperado el 12 de 03 de 2013, de <http://formacion.ladipu.com/default.aspx?lang=es&ref=datos>

Andrade Lucy Guía Didáctica del Proyecto de Investigación II

Arias, Fernando. (1997). Administración de los Recursos Humanos.

Arredondo, M., Uribe, M. Y Wuest, T.,. (1989). Notas para un modelo de docencia.

Ashby, P., Hobson, A., Tracey, L., Malderez, A., Tomlinson, P., Roper, T., Chambers, G. and Healy, J. (2008). Beginner teachers' experiences of initial teacher preparation, induction and early professional development: a review of literature.

Bronfenbrenner, Urie. (1987). The Ecology of Human Development.

Coll, C., Palacios, J., y Marchesi, A. (2000). Desarrollo psicológico y educación, II.

Chiavenato, Idalberto. (2000). Administración de Recursos Humanos. Quinta edición.

Claver, Gasco, y Llopis. (1995). Los Recursos Humanos en la Empresa: un enfoque directivo.

Comercio., E. (04 de 2009). Formación docente: un requisito de la calidad. El Comercio., pág. 4.

CRUZ, Claudia. (2012). La educación como realidad, hecho, proceso y realidad. Universidad Autónoma de Honduras. Capítulo XVII. Recuperado de: <<http://www.slideshare.net/mirianodelis/presentacion-educativa-lic-claudia>>.

Diputación de Alicante-España. (2008). Análisis de las necesidades de Formación. Recuperado de <http://formacion.ladipu.com/default.aspx?lang=es&ref=datos>

Duart y Sangrà. (2000). Educación Formativa y Compartida en Educación Superior.

Ducceschi, Mirella. (1967). Técnicas modernas de dirección de personal.

Fullan y Hargreaves. (1992). Teacher development and educational change.

Kaufman, R., Oakley-Browne, H., Watkins, R. y Leigh, D. (2003). Strategic Planning For Success.

Lacasa, P. (2000). La intersección de dos escenarios educativos.

Mancha, A. W. (26 de Noviembre de 2007). www.agroasesorclm.com. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.005.s2.s5>

McGehee, William y Thayer, Paul W. (1986). Training, Adiestramiento y Formación profesional.

Ministerio de Educación de la República de Colombia. (2002). Art. 4 Decreto 1278 de 2002. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Reglamentos a la LOEI. Recuperado de www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/memorandos/doc_download/1907-reglamentos-a-la-loei.html

Ministerio de Educación y Cultura. (26 de Julio de 2012). www.educacion.gob.ec. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/memorandos/doc_download/1907-reglamentos-a-la-loei.html

Peiró. (2000) Applied psychology.

Peña, Manuel. (1985). Dirección de Personal.

Pérez Gómez, A. (1996). Autonomía profesional del docente y control democrático.

Porret Gelabert, M. (2007). Recursos Humanos.

Ramsden, Paul. (1992). Learning to teach in higher education.

Richard Ingersoll y Thomas M. Smith. (2004). Do Teacher Induction and Mentoring Matter?

Robbins, Stephen. (2004). Fundamentals of Organizational Behavior.

Roald Hoffmann y Saundra McGuire. (2010). Learning and Teaching Strategies. American Scientist. Sigma Xi, The Scientific Research Society.

Soria, Victor. M. (2004). Relaciones Humanas.

Tedesco, Juan. (1998). Formación Docente y Prácticas Escolares.

Tobón, S. (2006). Competencias, calidad y educación superior

Uribe B., M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior.

Valero-García, M. y Almajano, M.P. (2000). "El ProFI: El programa de Formación Inicial del ICE de la UPC". Revista Universitaria de formación del profesorado.

Vygotsky, Lev. (1991). Critical Assessment.

Wilson, K., y Korn, J.H. (2007). "Attention during lectures: beyond ten minutes", *Teaching of Psychology*, Vol. 34, No. 2.

Wong H. (2004). Induction programs that keep new teachers teaching and improving.

7. ANEXOS

Anexo 1. E-mails de confirmación de la Unidad Educativa Investigada.

Establecimiento Escogido para el Proyecto de Investigación

Recibidos x



Cristian Campoverde <campoverde.cristian2009@gmail.com>

14/12/12 ☆



para necesidadesfor. ▾

Maestrante: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas
Institución educativa a Investigar: Centro Educativo Personalizado Bilingüe "Madrid"
Rector: Ing. Jorge Cordero
Teléfono Institucional: 072859217
Dirección de la Institución Educativa: Camino a San Pedro del Cebollar y Av. De los Cerezos.
Número Total de Docentes de Bachillerato: 10

...



necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>

14/12/12 ☆



para mí ▾

Buenas Tardes
Cristian

La información ha sido receptada, sin embargo la información esta incompleta por favor enviar, la provincia, cantón, parroquia y sector urbano o rural en donde esta ubicada la institución educativa.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



Cristian Campoverde <campoverde.cristian2009@gmail.com>

18/12/12 ☆



para necesidadesfor. ▾

Maestrante: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas
Institución educativa a Investigar: Centro Educativo Personalizado Bilingüe "Madrid"
Rector: Ing. Jorge Cordero
Teléfono Institucional: 072859217
Dirección de la Institución Educativa: Camino a San Pedro del Cebollar y Av. De los Cerezos. Parroquia Urbana: San Pedro del Cebollar. Cuenca - Ecuador

...



necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>

18/12/12 ☆



para mí ▾

Buenos días
Cristian

La información ha sido receptada, muchas gracias puede continuar con su trabajo

Saludos cordiales,



Cristian Campoverde <campoverde.cristian2009@gmail.com>

4 ene ☆



para necesidadesfor. ▾

Equipo de Planificación:

Estimados Señores, mi nombre es Cristian Campoverde, de la ciudad de Cuenca, estoy siguiendo la Maestría de Gerencia Educativa, el problema que tengo es el siguiente, la secretaria del plantel donde estoy realizando mis encuestas para la materia de Proyectos, me comento que tenían 10 docentes de Bachillerato, y ahora que voy a recibir las encuestas, me informan que tienen solo 7 profesores de Bachillerato y solo a ellos se les autorizó la realización de las encuestas. Debido a esto, y ya que la información anterior mandé con 10 profesores y ahora me topo solo con 7, pido autorización para la tabulación de los datos reales con los 7 profesores.

Muchas gracias de antemano por su respuesta.

...



necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>

4 ene ☆



para mí ▾

Buenas Tardes

La información ha sido receptada, puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja



Cristian Campoverde <campoverde.cristian2009@gmail.com>

14 ene ☆




para Necesidades ▾

Saludos, mi nombre es Cristian Salvador Campoverde Cárdenas, soy de Cuenca y la Unidad Educativa en la que estoy haciendo mi estudio es en la Unidad Educativa Personalizada Bilingue Madrid.

Gracais por su atención.

...

 CAMPOVERDE CÁRDENAS CRISTIAN SALVADOR.xls
92 kb [Ver](#) [Abrir como hoja de cálculo de Google](#) [Descargar](#)



necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>

15 ene ☆



para mí ▾

Buenas Tardes

Cristian

La matriz ha sido receptada, asimismo le informo que no existe ningun inconveniente con respecto a la misma, por tanto puede continuar con su trabajo.

.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Anexo 2: Matriz De Resultados Cuestionario "Necesidades De Formación Docentes De Bachillerato"

Código.	1. Datos Institucionales					2. Información General del Investigado								
	1.3	1.4	1.4.1	1.4.2		Género	Estado Civil	Edad	Cargo	2.4	2.5	2.6	2.7	
				SI / NO	LITERALES									
AZU014-001	2	7	39	3		1	2	1	6	13	14	15	17,18	
AZU014-002	4	7	39	3		1	3	4	9	13	12	15	17,18,19	
AZU014-003	4	5	39	3		2	2	1	6	13	14	15	20	
AZU014-004	4	5	39	3		2	3	3	6	9	12	15	20	
AZU014-005	4	5	39	3		1	3	2	6	9	14	15	17, 18, 19	
AZU014-006	4	5	39	3		2	3	3	6	9	14	15	16, 17	
AZU014-007	4	7	39	3		1	5	7	6	11	13	15	17, 18, 19	

Código.	3. Formación Docente						4. Cursos y Capacitaciones												
	3.1	3.2		3.3	3.4	3.4.1	4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4.1	4.2	4.3	4.4	4.4.1	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9
		3.2.1	3.2.2																
AZU014-001	3	1	14	3	1	3	0	0	7	5	3	1	2	3	4	7	1, 3, 4	1	4
AZU014-002	3	6	14	3	1	3	0	0	7	5	2	1	3	3	11	3	3	4, 7	3
AZU014-003	3	1	14	3	1	3	3	1	2	4	3	1	3	3	11	3	3	1, 7	3
AZU014-004	3	1	14	3	1	3	0	0	5	4	2	1	3	3	10	2	3	7	3
AZU014-005	3	6	6,7	3	1	3	1	2	2	4	1	1	2	2	1, 4, 7, 10, 12	1, 2, 3	4	1, 4	3
AZU014-006	3	6	6	3	2	5	0	0	7	5	2	1	1	2	6, 7, 10, 12	1	3	9	3
AZU014-007	3	6	6	3	1	3	3	5	4	2	1	1	2	2	1, 5, 12	2	3	1, 7	2

Código.	5. Respeto de su institución educativa				6. En lo referente a su práctica pedagógica																																														
	5.1	5.2	5.2.1	5.3	6.1																																														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##													
AZU014-001	2	2	4	5	4	4	4	3	6	4	6	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5						
AZU014-002	2	2	8	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	6	3	4	5	5	5	3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4
AZU014-003	2	2	8	5	5	4	5	5	5	6	4	6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	6	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
AZU014-004	2	2	6	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	6	4	4	4	6	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	6	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
AZU014-005	1	3	2	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	2	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4		
AZU014-006	2	2	8	5	5	4	2	4	3	4	2	2	2	3	6	3	4	3	4	3	4	2	1	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	6	4	1	4	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	
AZU014-007	2	2	8	6	5	5	2	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5

Anexo 3: Modelo Formato de Solicitud petición de realización de investigación en la Unidad Educativa

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

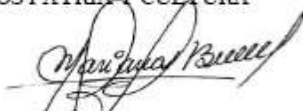
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Anexo 4: Modelo Formato de Solicitud de petición personal de realización de investigación en la Unidad Educativa

Cuenca, 13 de Diciembre de 2012

Señor Ingeniero.
Jorge Cordero P.

RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR BILINGÜE “MADRID”

Presente.

Con un cordial y atento saludo, me suscribo a Ud. en calidad de maestrante del programa de Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja. El presente tiene como fin solicitarle de la manera más comedida y respetuosa me permita realizar una encuesta a los docentes de bachillerato de su Institución, las mismas que servirán como base para realizar un trabajo práctico para el módulo de Proyectos de Investigación de la mencionada Maestría, el mismo que tiene como objetivo central *Diagnosticar las necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato*, además, este trabajo será la plataforma para realizar la Tesis de Grado, con esto quiero acotar la importancia del mismo y que el resultado de las encuestas tienen un fin netamente académico.

Al momento de permitirme realizar las encuestas en su institución mi compromiso será el entregar los datos resultantes de las mismas como evidencia del trabajo realizado y además me permitiré diseñar una propuesta de solución a alguna necesidad detectada en la investigación.

Adjunto para su revisión previa el modelo de encuesta que será aplicado.

Me despido de Ud. agradeciendo de antemano la favorable acogida que dé a mi petición.

Atentamente,

Ing. Cristian Campoverde

Maestrante de la UTPL

Anexo 5: Confirmación de realización de la Investigación en el Centro Personalizado Bilingüe Madrid.



CENTRO EDUCATIVO PERSONALIZADO BILINGÜE MADRID

A petición verbal de parte interesada, el Rector de la Unidad Educativa Particular "Madrid"

CERTIFICA:

Que el Ing. Cristian Salvador Campoverde Cárdenas, realizo su trabajo de investigación con los docentes de Bachillerato de la "Unidad Educativa Particular Madrid", en el periodo comprendido entre diciembre del 2012 a enero de 2013.

Es todo en cuanto puedo informar en honor a la verdad, y autorizo al peticionario hacer uso de la presente par los fines académicos pertinentes.

Cuenca, 27 de noviembre de 2014


Jorge Cordero P.

Rector



UNIDAD EDUCATIVA
PARTICULAR
MADRID
RECTORADO
Cuenca - Ecuador

Anexo 6: Desarrollo del contenido del curso denominado:



Unidad Educativa Particular Madrid

“Modelo Pedagógico basado en la Biografía del estudiante: Técnicas usadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la ayuda de Herramientas Web”.

Cuenca - 2014

Contenido Pedagógico.

1. Modelo Educativo definido por la Biografía del estudiante.
 - a. Dimensiones que determinan el modelo pedagógico.
 - i. Socio-Cultural.
 - ii. Lingüístico.
 - iii. Cognitivo.
 - iv. Académico.
 - b. Fases de la práctica docente enseñanza/aprendizaje.
 - c. Metodologías, estrategias y técnicas basadas en la biografía del estudiante.
 - i. Métodos.
 - ii. Estrategias.
 - iii. Técnicas
 - d. Práctica: Estrategias para utilizar en la práctica docente dentro de los diferentes enfoques.
 - i. Foldables.
 - ii. Vocabulary Quilt.
 - iii. DOTS Chart.
 - iv. Pic-Tac-Tell.
 - v. IDEA.
 - vi. U-C-ME.
 - vii. Extension Wheel.
 - viii. It's all in the box.
 - ix. Active Bookmarks
 - x. Mind Map.
 - xi. Topic in pictures and words.
 - xii. Tri-fold.
 - xiii. Heart Activity.

Contenido Tecnológico.

2. Creación de un Blog-Folio.
 - e. Excel Para uso docente.
 - a. Fórmulas Básicas.
 - b. Gráficos Estadísticos.
 - c. Tablas.
 - d. Filtros.
 - f. Web Clouding.
 - a. Cuenta de correo Electrónico.
 - b. Almacenamiento Web en la nube.
 - c. Uso de DropBox, OneDrive, Drive.
 - g. Trabajo Interactivo en la Web.
 - a. Prezi: Herramientas Web para la creación de Presentaciones.
 - b. Herramientas Web para fomentar la creatividad y afirmar el conocimiento de los estudiantes.
 - h. Creación de un blog.
 - a. Creación de un blog.
 - b. Crear Foros.
 - c. Enlace de las herramientas estudiadas con las redes sociales.

Contenido Pedagógico.

1. Modelo Educativo definido por la Biografía del estudiante.

La siguiente tiene como objeto presentar un modelo de enseñanza-aprendizaje centrado en el estudiante, en el que el docente pueda enganchar las bases culturales y lingüísticas del estudiante con los nuevos contenidos que son desarrollados en las diferentes asignaturas de la malla curricular. Este modelo llamado biografía manejada, ha sido presentada en el trabajo de Thomas y Collier (Thomas & Collier, 1997), Moll (Moll, Amanti, Neff & González, 1992), Krashen (Krashen, 1984/1994) y Vygotsky (Vygotsky, 1978). ES decir no es un modelo nuevo, sin embargo no ha sido considerado en nuestra práctica docente por desconocimiento del cómo se aplica.

Este modelo pedagógico trata sobremanera de llevar al estudiante más allá de su contexto educativo como estudiante, y también como miembro de una familia. Según Gutiérrez, Baquedano-López, & Tejeda, este modelo lleva al estudiante a trabajar en un espacio desconocido para él, un llamado tercer espacio, un espacio que solo puede ser creado por un maestro que negocie de manera adecuada los dos primeros espacios, el primero, el espacio oficial que se crea en la escuela, y el segundo, el espacio no oficial que es creado en la vida diaria del estudiante fuera de la clase. (2003)

a. Dimensiones que determinan el modelo pedagógico.

Según Herrera, S. (2010) hay algunas facetas que comprenden la historia bio-psicológica del estudiante, las mismas que definen la individualidad del estudiante dentro de la clase. Estas individualidades vienen definidas por su contexto social y cultural a los que los estudiantes han sido expuestos a lo largo de su crecimiento. El objetivo central entonces del docente es encontrar o descifrar el Background del estudiante, para luego, basándose en el historial de cada uno de sus estudiantes poder usar, crear y/o adaptar la metodología, estrategias y técnicas utilizadas en su salón de clases.

Las dimensiones que son la base fundamental del background o historial del estudiante, servirán para crear una clase en donde se dé énfasis al aprendizaje significativo y de esta manera se podrá también dar un enfoque especial a las inteligencias múltiples dependiendo de la forma como el docente maneje el historial de los estudiantes. Las dimensiones de modelo de prisma son las siguientes:

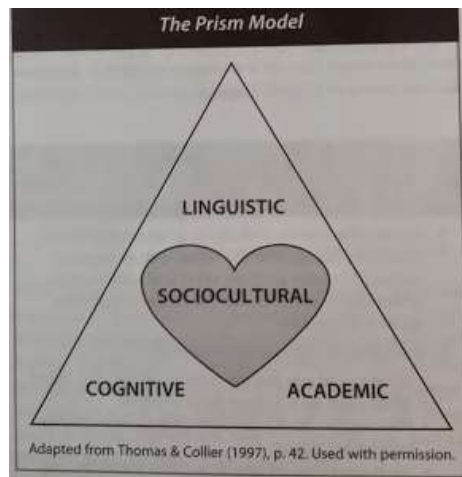


Figura 1. Modelo Prisma

Fuente: Adaptado de Thomas y Collier (1997), p.42. **Modelo Prisma basado en las 4 dimensiones del historial o background del estudiante.**

i. Socio-Cultural.

Según Herrera, S. (2010), la buena performance que tenga el estudiante están definidas por ciertas variables muy complejas que influyen a nuestros estudiantes, entre ellas su forma de vivir, la definición que tienen ellos del amor y hasta aquello que los hace reír y llorar, todo, influye la motivación que tiene el estudiante y el enganche que se da para que quiera aprender. Esta dimensión se dibuja en el centro del prisma demostrando la importancia central que tiene la misma dentro de este modelo, es fácil entender por la experiencia docente que un estudiante que tiene problemas en casa o con los amigos por bullying por ejemplo no va a rendir de una manera adecuada en la escuela, colegio e incluso universidad. La dimensión Socio-Cultural incluye el ajuste y el proceso de desarrollo del estudiante en su camino de aprendizaje hasta su forma de responder, ser y comportarse único, dentro y afuera de la escuela. El desarrollo Socio-Cultural es impulsado por:

Instituciones Sociales: incluyen la escuela, casa e interacciones sociales.

Influencias Afectivas: incluyen el auto-estima, ansiedad y motivación.

Fenómeno Interactivo Social: incluye prejuicios y discriminación.

Estos factores cuando actúan individualmente o en conjunto lo que hacen es crear una variedad de lenguaje complejo y problemas de aprendizaje, que incluyen interacciones entre estudiantes, profesores y la familia, el proceso de enseñanza del estudiante y otras dinámicas.

En respuesta a estas dinámicas de enseñanza-aprendizaje, los ambientes escolares se han enfocado en aprender acerca del ambiente socio-cultural de la vida de un niño

usando herramientas que proveen información relacionada a la cultura y lenguaje del estudiante, su familia y comunidad. Estos esfuerzos realizados incluyen:

- Aprender acerca de las tradiciones de diferentes grupos étnicos, celebrar aspectos importantes de aquella cultura.
- Hacer que el ambiente y el currículo en algún aspecto toque a las vidas de los estudiantes en la clase.
- Usar inventos de interés para aprender acerca de los estudiantes y sus familias.

Muchos educadores han traspasado sus horizontes para ir más allá a través de:

- Si el estudiante no hablase el mismo idioma, el docente podría aprender el idioma o al menos algunas frases para poder comunicarse.
- Visitar las comunidades donde los estudiantes viven.
- Hacer entrevistas con los miembros de la comunidad para aprender acerca de cómo los estudiantes y familias interactúan en la comunidad.

ii. Lingüístico.

La escuela muchas veces enfoca su enseñanza en el efecto que causa la comunicación en nuestros estudiantes, sin embargo, no muchas veces podemos llegar con un mensaje claro hacia cada uno de ellos. Esto es porque cada estudiante es un mundo, lleno de cultura y diversidad, y es difícil hacer llegar contenido de nuestro mundo hacia el mundo de cada estudiante. La clave está entonces en, desprendernos de nuestra cultura, e decir dejar de aceptar a nuestra vida como única y verdadera y empezar a pensar más en la cultura de nuestros estudiantes, para que así usemos las palabras adecuadas para poder trascender de nuestro mundo al mundo de nuestros estudiantes.

Cada dimensión que forma el historial o background del estudiante se relacionan; la dimensión socio-cultural se basa frecuentemente en aspectos no verbales por ejemplo reglas de amar, reír o vivir, por otra parte la dimensión lingüística se basa en la comprensión verbal del mundo con todos sus mensajes culturales ocultos, basta con comprender lo que Hymes (1972) dice acerca de la “competencia comunicativa”, la cual la describe como la habilidad que tiene una persona para apropiadamente hacer una pregunta, responder y/o hacer sentido como se debe comunicar en diferentes contextos, estas destrezas se ganan antes de entrar a la sala de clases.

La comunicación que cruza la culturalidad del estudiante es esencial para el proceso de enseñanza aprendizaje. Así, el enfoque estándar en las escuelas involucra:

- Dar soporte al entendimiento de los estudiantes de las reglas gramaticales del idioma.

- Dar soporte al conocimiento sociolingüístico enseñando a los estudiantes a escribir para propósitos específicos, tomando en cuenta quienes son los receptores y ambiente.
- Enseñar a los estudiantes a usar un discurso que use palabras adecuadas para hacer preguntas y organizar sus pensamientos en forma escrita.
- Enseñar a los estudiantes a como ser comunicadores estratégicos en los ajustes de las clases.

Estos sistemas de soporte se han empleado para ayudar a los estudiantes a alcanzar los niveles de aprendizaje requeridos, haciendo parte de los mismos a la comunicación, expresión y comprensión del mensaje.

Este enfoque comunicativo llevara al estudiante a escalar en la adquisición y creación activa de su conocimiento. El hombre en general por ejemplo en su inmensa mayoría desde que es un bebe empieza a **comunicarse**, muchas veces, con gestos, balbuceos, y entiende así mismo ciertos mensajes, como una mirada de la madre, un gesto una caricia, etc. Ahora es de preguntarse, ¿cuán frecuentemente, nosotros los maestros utilizamos esta capacidad comunicativa inherente en la cultura del estudiante en nuestra práctica diaria? Luego en su crecimiento la persona empieza a **expresarse**, por su diversidad cultural, cada estudiante lo hace de manera diferente, así, muchas veces, por no decir la mayoría, nuestros libros están enfocados en respuestas sencillas, que llevan al estudiante a guardar ese deseo de mostrar sus diferencias y los obligan a completar un libro que muchas veces permite la tendencia a la copia y plagio. Así, es imperativo entender que el comportamiento y acciones de nuestros estudiantes contribuyen a la confirmación del entendimiento de los conceptos académicos, y si entre esas expresiones, se reflejan muestras de inseguridad, es tiempo de cómo docentes empezar a permitir que nuestros estudiantes se expresen sus conocimientos según la manera en la que ellos lo entiendan, solo cuando ellos puedan expresar los conocimientos revisados de una manera lógica y con sentido diremos que ha existido una **comprensión** profunda del conocimiento que se ha ayudado a crear.

iii. Cognitivo.

La tercera dimensión que muchas veces pasa por desapercibida es la cognitiva, muchas veces se da porque no sabemos a ciencia cierta cómo manejar la práctica atrás de la teoría. Ortega (2009) dice que la cognición engloba como el cerebro de un estudiante procesa y aprende lo que se está enseñando, en términos más sencillos y amplios se dice que la cognición es el término preciso para “pensar”. Y pensar es algo inherente en la individualidad de casa ser humano, y es algo que muchas veces como profesores no podemos entender, y nos preguntamos, ¿porque si la instrucción estaba clara el

estudiante escribió el ensayo en su propio modo, o simplemente responde a una situación modelada previamente de una manera distinta a la ya prescrita? Y muchas veces nos vamos a topar con la respuesta: “es que yo lo entendí así.” Y esto se da ya que cada estudiante piensa y procesa basado en las biografías de cada uno de ellos.

Esta dimensión es descuidada mucho y se dan algunas razones:

- Poco conocimiento acerca del rol cognitivo dentro de la adquisición de conocimientos.
- Limitado entendimiento de cómo la cultura influencia en las formas de cómo los estudiantes piensan.
- Perspectivas limitadas de cómo el proceso cognitivo puede ser demostrado en el aula.
- Entendimiento limitado de cómo diseñar cognitivamente tareas desafiantes a estudiantes de diferentes niveles de proceso mental.

Por estos motivos el docente debe mantener una clase controlada y diseñada en pro del aprendizaje de cada estudiante conociendo de manera previamente las necesidades de proceso cognitivo de cada estudiante, para el efecto el docente puede:

- Crear oportunidades libres de riesgo o con riesgo bajo para que el estudiante comparta lo que ellos saben.
- Considerar el impacto de las emociones del estudiante en su aprendizaje.
- Considerar la cultura del estudiante antes de presentar términos que vayan en contra de sus creencias y costumbres culturales.
- Diseñar situaciones en donde el estudiante hable mucho.
- Observar las conversaciones de los estudiantes en busca de señales que muestren como el estudiante procesa información.
- Usar información de los estudiantes para poder variar en la aplicación de técnicas de trabajo en grupo con base a los gustos de los estudiantes.

Con este contexto se puede determinar que las tareas con demanda cognitiva que se dan a los estudiantes y que no permiten al cerebro su tiempo de relax, fácilmente harán que el estudiante pierda la motivación de seguir enganchado a la clase, por esta razón hay que proveer al estudiante con claves contextuales para el aprendizaje, estas claves podrán ser visuales, manipulativos, objetos relacionados con los contenidos revisados y otros. De esta forma se tratará que las formas en que los estudiantes aprenden sean cubiertas.

iv. Académico.

¿Imaginan una evaluación que se centre en el potencial del estudiante para su logro académico en vez de centrarse en un formato de notas estandarizado? Lastimosamente la mayoría de nuestras escuelas, aunque no lo queramos reconocer, nos enseñan para alcanzar un buen resultado en una prueba y no para triunfar en la vida. Si lo hiciéramos cumpliríamos con nuestro propósito y además lograríamos que nuestro estudiante quiera regresar al día siguiente a clase a seguir aprendiendo y formándose y no a huir de las aulas de clase como muchos de nuestros estudiantes hacen.

Esta dimensión incorpora todos los contenidos de la instrucción y aprendizaje escolar desde los primeros años de educación formal, hasta la vida adulta. Sin embargo, la educación tradicional basa la dimensión académica frecuentemente en: notas de pruebas estandarizadas, calificaciones y records escolares. Estas, resultan limitantes al momento de diagnosticar a un estudiante ya que puede ser ubicado en un nivel muy bajo con respecto a otro estudiante sin significar que sea mejor o más hábil.

El poder entonces de llevar al estudiante de un nivel de conocimiento al siguiente, depende mucho del docente, ya que este es el encargado de diagnosticar y evaluar al mismo para que sus conocimientos previos sean base sólida para que los nuevos conocimientos sean adquiridos. Sin embargo, el cómo se lo haga es la parte compleja ya que el background o antecedentes del docente influencia la forma en como enseña, así lo afirma Gay (2000) cuando dice que incluso sin que seamos conscientes de ello, la cultura determina como pensamos, creemos y comportamos, y estos a su vez, afectan la forma de cómo enseñamos. (p 8-9).

La clave entonces para el éxito académico es la garantía que ellos tienen para una educación con equidad de oportunidades de aprendizaje, creados por ambiente que busquen su compromiso y que sean a su vez apoyados por profesores que les inspiren esperanza para su futuro.

El **acceso** a la educación en la parte académica no es solamente asistir a una institución educativa, sino más bien hacer que el estudiante con su cultura y costumbres se integre al ambiente que esta ya creado en clases, es decir, habrá que crear en clases por ejemplo hablar de su pueblo, cultura, tradiciones, antepasados, todos podríamos aprender de él, y enriquecernos a la vez.

El enganche se da cuando...

Todo esto debe brindar esperanza....

b. Fases de la práctica docente enseñanza/aprendizaje.

A continuación se presenta un marco de estrategias basados en el desarrollo lingüístico y académico. Este simula discusiones reales en todas las áreas basadas en el nuevo vocabulario, lenguaje y conocimiento y es dado entres estudiantes y docentes, administradores y hasta profesionales. Este marco trata de ser descriptivo basado en los componentes esenciales de una efectiva práctica donde te en vez de ser prescriptivo basado en los detalles de los planes de clase. Este marco se ha desarrollado basado en tres fases dentro de la clase: la **Activación**, la **Conexión** y la **Afirmación**, los cuales se alinean a las tres fases generales: el antes, el durante y el después. Herrera S. (2010).

Activación: según Herrera S. (2010), en esta fase se trata de crear un ambiente libre de riesgos. Este sentimiento de confianza se crea en los estudiantes para que los conocimientos previos que ya poseen puedan ser enlazados con los nuevos conocimientos de una manera más limpia y transparente Este enlace se debe realizar muy detenidamente ya que debemos dar una oportunidad segura para que el estudiante se exprese sin miedo en cualquier forma de comunicación, lingüística o no lingüística, dejando como misión al docente de entender que es lo que el estudiante sabe y que es lo que está queriendo comunicar. Por ejemplo el estudiante no podrá expresar algún concepto o un sentimiento de manera escrita u oral pero si lo podrá hacer por un dibujo u otra expresión, al momento que aceptamos estas expresiones como válidas les estamos invitando a los estudiantes a abrir su mundo y a aceptarnos dentro del mismo.

Cuando los estudiantes están ya dispuestos, podemos estimularles para compartir en grupos, lo que ellos piensan del tema, en ese instante es imperativo usar la configuración de grupos basados en nuestro conocimiento de la biografía o historial del estudiante de sus diferencias entre las dimensiones cognitivas y académicas. Para la configuración de grupos se debería considerar grupos con soporte, es decir grupos en los que se mezclen diferentes niveles académicos y cognitivos resultados de las influencias de la cultura y comunidad de los estudiantes. En esta etapa en lo que los estudiantes comparten sus conocimientos previos los docentes debemos tomar el rol de un observador silencioso para poder internamente idear medios para conectar las ideas de los estudiantes con los nuevos contenidos.

Conexión: Herrera S. (2010) menciona que en esta fase los estudiantes construyen un conocimiento significativo y el docente actúa como facilitador en el seguimiento de la navegación por los conceptos de los contenidos. Los estudiantes deben conocer el propósito de la clase y que es lo que quieren ellos conseguir por esa razón la práctica docente debe ser transparente. En la conexión de conocimientos el docente crea sus

propios medios para lograr los objetivos planteados, usando los pensamientos que se obtuvieron en la fase de activación para crear puentes precisos entre lo conocido para los estudiantes hacia lo desconocido. El modelamiento de las técnicas que use el docente, sumado a la forma de corregir de un modo adecuado hará que el estudiante asegure su forma de percibir el conocimiento.

La conexión en la práctica docente real se reduce al momento docente en donde el facilitador pone mucha atención a los estados mentales, de ánimo, el uso de lenguaje académico y la necesidad de desafiar a los estudiantes para la afirmación del conocimiento. Debido a que la práctica docente es un acto de actuar y re-actuar, hacer y rehacer, debe el docente ajustar su instrucción en respuesta de las necesidades de los estudiantes. Así, el docente podrá ajustar la configuración de grupos con el único sentido de brindar a los estudiantes mejores oportunidades de interacción y aprendizaje. Esta clase de respuesta en tiempo real del docente nos permite hacer el contenido relevante y comprensible ya que las actividades girarán en torno a la individualidad del estudiante en la sala de clase.

Afirmación: Herrera S. (2010) dice que en la etapa de afirmación se celebra el aprendizaje del estudiante. En esta etapa se evalúa de la manera correcta que es lo que los estudiantes ganaron en conocimientos y que es lo que se necesita ser revisado. Recordar que a todo momento se toma en cuenta los historiales de los estudiantes y se tiende a poner más énfasis en el proceso de adquirir el conocimiento más que en el producto final como tal, porque lo que se evalúa es un aprendizaje significativo dado con la correcta guía hacia el estudiante y no una recitación memorizada al final de la clase, lección, unidad, bloque o semestre.

Los beneficios de una lección bien implementada se extienden mucho más allá de lo académico. La discusión realizada con una buena configuración grupal da a los estudiantes el aprendizaje del respeto, de toma de turnos, aceptación de roles y sobre todo la aceptación y valorización del aporte de cada estudiante. Además, se refuerza la conexión entre el nuevo conocimiento del estudiante y la relevancia de los mismos en sus vidas individuales fuera del aula de clase.

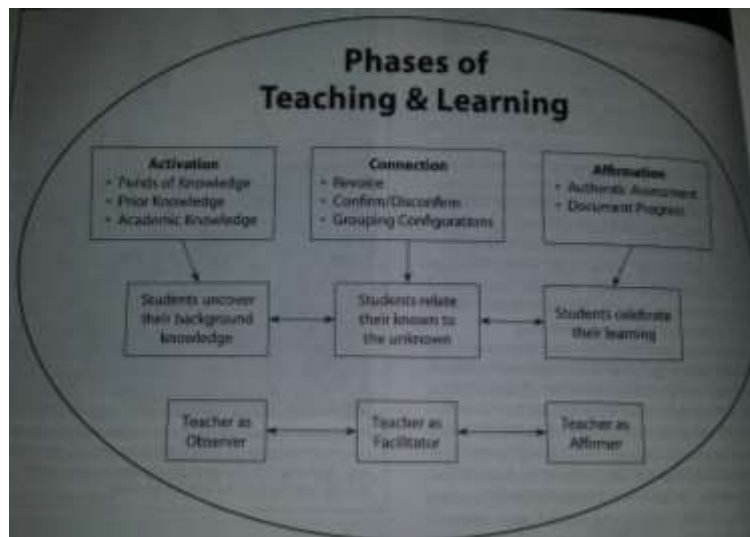


Figura 2. Fases del proceso Enseñanza y Aprendizaje.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011).

c. Metodologías, estrategias y técnicas basadas en la biografía del estudiante.

Herrera & Murry (2011) citan que el enfoque educativo es la orientación filosófica de instrucción que sirve como guía para escoger entre métodos que son considerados para ser consistentes con los principios de la teoría y basados científicamente en la filosofía. El enfoque que escoja el docente dependerá mucho de su filosofía personal de educación, que generalmente es derivada de su educación universitaria. Entre los posibles enfoques a escoger están: el Gramatical, el Comunicativo, el Cognitivo y el Meta-Cognitivo. A continuación, se definen algunos términos que pueden parecer confusos pero necesarios para la uso de cualquier enfoque en nuestra práctica docente.

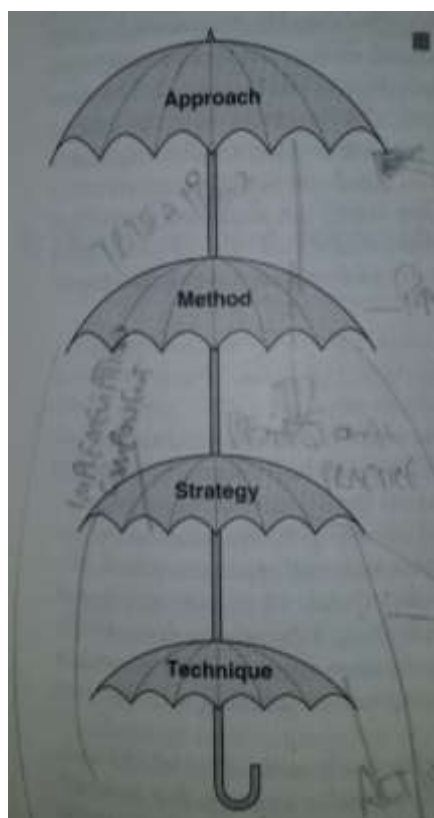


Figura 3. Relación entre Enfoque, Método Estrategia y Técnica.

Fuente: Mastering ESL and Bilingual Methods. Herrera y Murry (2011).

i. Métodos.

Luego de decidir un enfoque, el docente elige un método que servirá de marco o plataforma para nuestra práctica docente, este marco o plataforma tiene estrategias y técnicas relacionadas con ese método y enfoque. Herrera & Murry (2010) señalan que un método es la transferencia del enfoque a la práctica profesional.

ii. Estrategias.

Herrera & Murry (2010) sostienen que para implementar el método escogido, se deben seleccionar estrategias apropiadas para el mismo, teniendo en cuenta que una estrategia es una colección de técnicas basadas filosóficamente y funcionalmente que sirva como un componente de implementación de un método instruccional.

iii. Técnicas.

Al final el docente escoge los caminos en los cuales llegará a los estudiantes ya en su práctica dentro de la sala de clase. Según Herrera & Murry (2010), una técnica es un conjunto de acciones o secuencia de acciones que han sido diseñados para alcanzar un objetivo estratégico y definido. Cada una de las técnicas individuales puede también

ser combinada efectivamente con otras técnicas relacionadas para alcanzar una implementación exitosa de una estrategia particular.

d. Práctica: Estrategias para utilizar en la práctica docente dentro de los diferentes enfoques.

En cada una de las técnicas que van a ser detalladas a continuación se va a describir que materiales se van a utilizar, y el proceso que se debe realizar para la Activación, Conexión y Afirmación de los conocimientos. Las siguientes técnicas se presentan de manera de ejemplo general de cómo se deben manejar estas técnicas, sin embargo estas deben ser usadas dependiendo del tema y creatividad del docente.

i. Foldables.

Materiales: Cartulinas de Colores



Figura 4. Aplicación de los Foldables.

Fuente: Tomado de <http://www.teachingintheearlyyears.com/2012/03/how-to-make-foldables.html>.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Se pide a los estudiantes que sigan las instrucciones que dará el facilitador para la creación de los foldables.
- Se pide que se escriba en cada parte del foldable una palabra del nuevo vocabulario o tema que se revisará en la clase, unidad o bloque.
- Se pide que los estudiantes escriban sus predicciones por cada palabra en cada página del foldable, se pueden usar dibujos y letras.
- Hacer que los estudiantes compartan en grupos lo que ellos escribieron acerca de los conceptos escritos.
- Permitir que los estudiantes añadan las ideas que surgieron de la discusión en grupo.

Conexión:

- En grupos discutir los conceptos adquiridos para cada palabra, mientras la clase se va desarrollando.
- Luego de terminar la revisión de los conceptos, hacer que en grupos pequeños discutan lo nuevo que aprendieron durante la clase, sobre cada concepto adquirido.

Afirmación:

- Permitir que en grupos discutan y definan las palabras del foldable.
- Hacer que los estudiantes escriban las definiciones grupales en cada uno de los foldables.
- Los estudiantes revisan las palabras del foldable y escriben un párrafo o resumen usando las palabras del foldable.
- Hacer que en grupos o pares evalúen los conceptos adquiridos.

ii. Vocabulary Quilt.

Materiales: Papel cuadriculado, Notas pegables, hojas blancas de papel, marcadores o lápices de colores, esferos / lápices.



Figura 5. Demostración del Vocabulary Quilt ya aplicado.

Fuente: <http://www.pinterest.com/anitakeppinger/vocab-development/>

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.

- Se pide a los estudiantes que sigan las instrucciones que dará el facilitador para crear la plantilla del Vocabulary Quilt.
- Hacer grupos homogéneos basados en su historial o biografía para trabajar en sus Vocabulary Quilts. Los grupos están sustentados en sus necesidades lingüísticas y académicas.
- Hacer que los estudiantes trabajen primero individualmente escribiendo o dibujando sus conexiones o relaciones con las palabras.
- Dar tiempo para que en grupos se discuta las primeras asociaciones e ideas para las palabras del nuevo vocabulario.

Conexión:

- Luego de la clase, permitir que los estudiantes escriban en notas pegables información adicional a lo que ya está escrito y que esté relacionado con el vocabulario.
- Hacer que en grupos pequeños discutan lo nuevo que aprendieron durante la clase, sobre el vocabulario nuevo adquirido.
- Durante este tiempo hacer conexiones entre las ideas previas de los estudiantes y de la nueva información.
- Hacer que los estudiantes añadan sus notas al Vocabulary Quilts.

Afirmación:

- Permitir que en grupos discutan y definan las palabras del Vocabulary Quilt una vez más.
- Hacer que los grupos compartan con toda la clase los conceptos que escribieron.
- Los estudiantes revisan las palabras del Vocabulary Quilt y solos o en pares escriben un párrafo o resumen usando las palabras estudiadas con el fin de demostrar como integraron su conocimiento.

iii. DOTS Chart

Materiales: Plantilla DOTS Chart, marcadores de colores, esferos / lápices.

Esta técnica viene definida por las iniciales de las palabras en inglés de esta técnica.

Determine (Determinar), Observe (Observar), Talk (Hablar) y Summarize (Resumir).

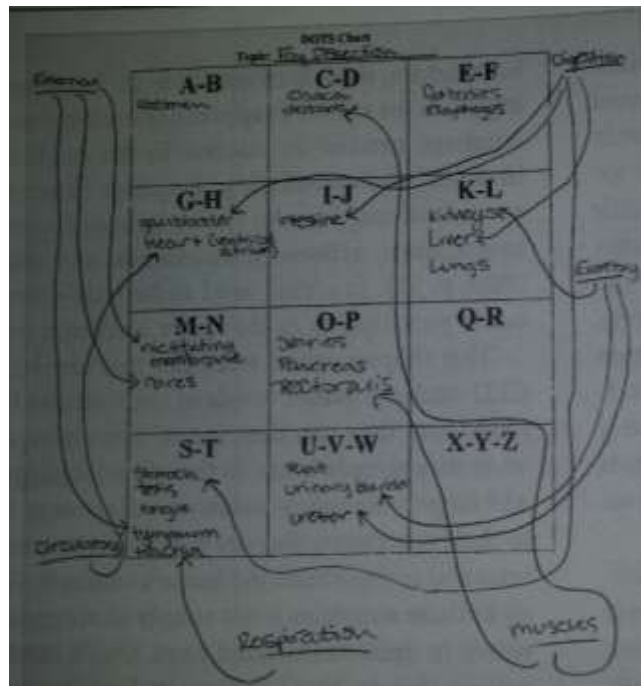


Figura 6. Aplicación del DOTS Chart.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 56.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes escriban y dibujen dentro de cada cuadro palabras que inicien con cada una de las letras y que sean relacionadas con el tema que se está revisando.

Conexión:

- Durante la clase, en pares o grupos pequeños hace que los estudiantes compartan sus ideas generadas entre su biografía individual y en la comunidad.
- Alentar que los grupos se comuniquen en varios puntos durante la lectura y paso de la clase.

Afirmación:

- La afirmación se hace de manera diferenciada y mientras cada estudiante rinde cuentas de lo aprendido, el docente debe crear una variedad de oportunidades para demostrar sus conocimientos alineando sus biografías con lo que queremos que ellos produzcan.

- Para la rendición de cuentas individual, el docente permite que los estudiantes trabajen en pares y escriban un párrafo usando sus propias palabras del vocabulario académico.
- Esta última tarea provee a los estudiantes una oportunidad de conectar las palabras del vocabulario. Los estudiantes revisan las palabras del foldable y escriben un párrafo o resumen usando las palabras del foldable.
- Hacer que en grupos o pares evalúen los conceptos adquiridos.

iv. Pic-Tac-Tell.

Materiales: Cartulinas de Colores, modelo del Pic-Tac-Tell.

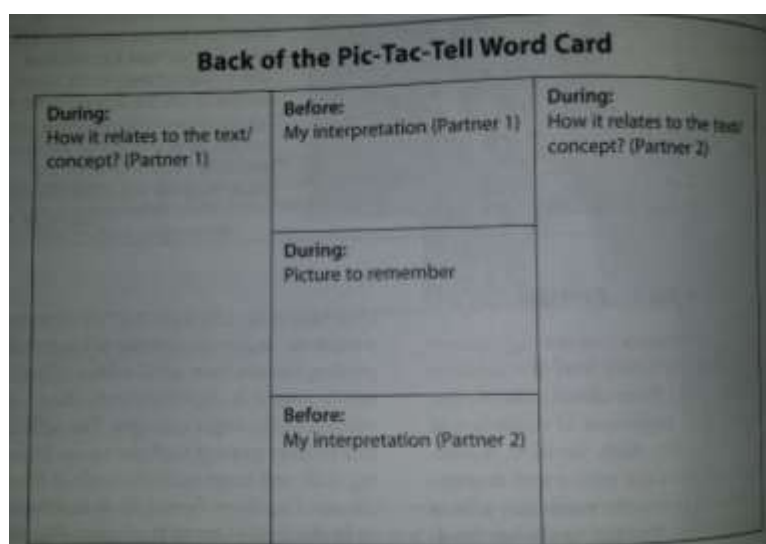


Figura 7. Plantilla del Pic-Tac-Tell.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 72.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes escriban sus interpretaciones de cada una de las palabras para la nueva clase.
- Hacer que discutan con un compañero las ideas iniciales de lo que cada palabra significa.

Conexión:

- En los mismos pares que estaban trabajando, dar un tiempo para que dibujen y representen visualmente el vocabulario estudiado de acuerdo al contexto de la lección o el texto.
- Después que la clase o la unidad hayan sido cubiertas, hacer que los estudiantes revisen las palabras y discutan el significado de las mismas en contexto.
- Hacer que los estudiantes escriban individualmente ideas sobre cada una de las palabras.
- Hacer que el par de estudiantes se unan a otro par y discutan el nuevo entendimiento acerca de las palabras o conceptos.

Afirmación:

- Enfocar la atención nuevamente en el docente para explicar el siguiente paso de la técnica.
- Hacer que los estudiantes en pares nuevamente creen oraciones con las palabras revisadas.
- Hacer que los estudiantes compartan una de sus oraciones con toda la clase.

v. IDEA.

Materiales: Cartulinas de Colores de 8 * 13 (una por cada concepto nuevo), esferos / lápices.

Esta técnica viene definida por las iniciales de las palabras en inglés de esta técnica.

Ignite (Encender), Discover (Descubrir), Extend (Ampliar) y Affirm (Afirmar).



Figura 8. Aplicación de IDEA.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 98.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer grupos de 6 personas pero permitir que los estudiantes individualmente usen palabras o dibujos para representar sus conexiones con el vocabulario nuevo usando la técnica de “Alrededor del mundo”. (Consiste en pasar la tarjeta con la palabra del vocabulario por todo el grupo de manera que cada persona escriba su propia definición en cada tarjeta).
- Hacer que los estudiantes discutan las conexiones que hicieron con su grupo, incluyendo como ellos se acordaron de esas palabras.
- Hacer que cada grupo comparta algunas ideas relacionadas con el vocabulario con toda la clase.

Conexión:

- Explicar a la clase como ellos van a descubrir el significado de los nuevos conceptos dentro de la clase. (Escuchando la explicación, leyendo la definición dentro de un texto, o escribiendo el concepto)
- Individualmente o en pequeños grupos hacer que los estudiantes lean el texto haciendo pausas periódicamente.
- Por cada sección o parte hacer que los estudiantes discutan las definiciones de las palabras del vocabulario, relacionándolas con sus ideas originales.
- En cada pausa que se haga para socializar o compartir las definiciones, pedir que los estudiantes creen o escriban apropiadas definiciones para las palabras.
- Pedir que cada grupo comparta sus definiciones con otro grupo.

Afirmación:

- Explicar a todo el grupo la forma que ellos irán a trabajar en grupos para ampliar su conocimiento enlazando los conceptos en un forma significativa. (Puede ser una explicación oral)
- En pequeños grupos los estudiantes deben conectar las palabras del vocabulario y explicar la relación que existe entre las palabras.
- Pedir que los estudiantes compartan las conexiones con el docente, para confirmar la afirmación del conocimiento.
- Pedir que los estudiantes individualmente escriban un párrafo para demostrar que el tema fue entendido.

vi. U-C-ME.

Materiales: Plantilla U-C-ME, Modelo de la plantilla del U-C-ME en el pizarrón o electrónicamente, hojas blancas de papel, esferos / lápices.

Esta técnica viene definida por las iniciales de las palabras en inglés de esta técnica. **Uncover Ideas** (Descubrir Ideas), **Concentrate on the topic** (Concentrarse en el tema), **Monitor Understanding** (Monitorear el Entendimiento) y **Evaluate Learning** (Evaluar el aprendizaje).

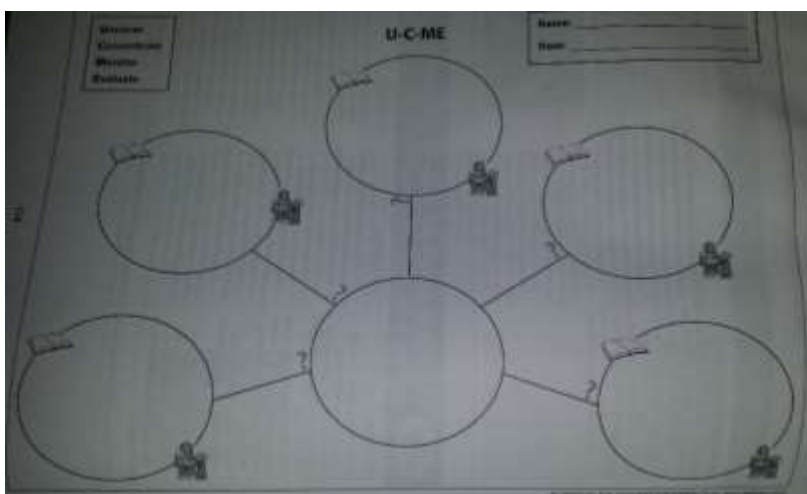


Figura 9. Plantilla del U-C-ME.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 114.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Se pide a los estudiantes que escriban el tema principal en el óvalo central del cuadro.
- Pedir a los estudiantes que individualmente creen un esquema de ideas (escritas y en gráficos) que relacionen con el tema.
- Hacer que los estudiantes en parejas o pequeños grupos compartan lo que ellos escribieron.
- Direcccionar a que los estudiantes trasladen al óvalo central las ideas o palabras que consideren relevantes para el tema.

Conexión:

- En grupos pequeños generar preguntas acerca del tema y pedir que las escriban en los óvalos laterales del cuadro.
- Direcccionar a los estudiantes para que individualmente monitoreen su comprensión a través de la lección y usen la nueva información para escribir las respuestas en los óvalos en donde anotaron las preguntas que tenían.
- En pequeños grupos discutir las respuestas a las preguntas.
- Pedir que los estudiantes confirmen o no las predicciones que tenían de las palabras claves o ideas relacionadas con el tema.

Afirmación:

- Evaluar el entendimiento de los estudiantes por medio de:
 - Discusiones en en pares usando la informacino que se encuetnra en los óvalos.
 - Hacer que en grupos completen un test.
 - Hacer que en pares o individualemten escriban un resumen o párrafo de lo entendido.
 - Hacer que los estudiantes escriban un pequeño ensayo de 5 párrafos.
- Volver a el grupo general para tener una discusión global del tema.

vii. Extension Wheel.

Materiales: Plantilla del Extension Wheel, hojas de papel bond, esferos / lápices.

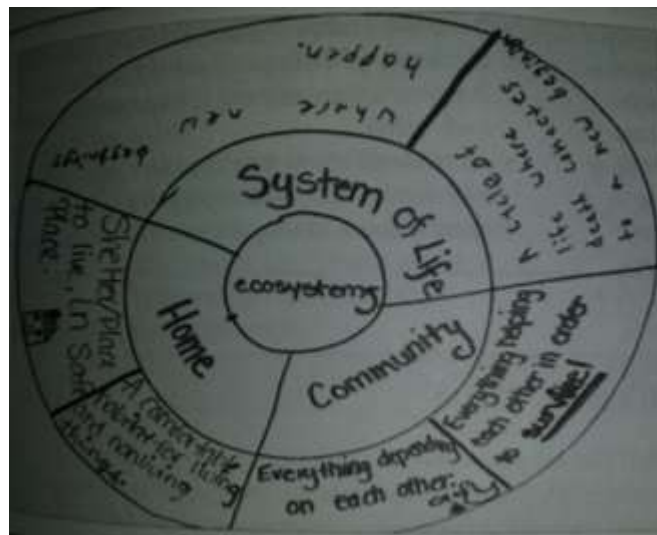


Figura 10. Ejecución del Extension Wheel.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 115.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Permitir a los estudiantes pensar acerca del título en el centro de la rueda y conceptualice sus propias ideas para la expansión.
- Hacer que los estudiantes discutan en pares o pequeños grupos sobre sus ideas a escribir en el primer anillo.

Conexión:

- Hacer que los estudiantes trabajen en pare o en grupos pequeños para recoger ideas para la expansión del tema. Puede el docente también modelar para los grupos pequeños una dinámica en donde un estudiante pueda ser el facilitador para cada grupo y así ayudar a extender las ideas individuales.
- Luego que completen el segundo anillo, hacer que los grupos compartan sus extensiones con otros grupos pequeños o la clase completa.

Afirmación:

Recordando que el todo está compuesta por cada una de sus partes más pequeñas, se entiende entonces que cada una de los pequeños aportes que los estudiantes han hecho hasta este momento va a ser en su conjunto un complejo cuerpo de conocimiento que refleja un dueño compartido de esta información entre los miembros de los educandos.

- Si se desea, dejar que los estudiantes sigan trabajando en grupos para ir adicionando ideas a cada uno de los anillos y extender así aun mas las ideas que se tienen.
- Hacer que los estudiantes individualmente o en pares completen un resumen usando detalles de la Extension Wheel.
- Para afirmar el aprendizaje de los estudiantes, piensa acerca de formas que lleven a los estudiantes a tomar riesgos para demostrar aun mas su aprendmdizaje de manera individual.

viii. It's all in the box.

Materiales: Plantilla de It's all in the box, poster, marcadores / lápices de colores, esferos / lápices.



Figura 11. Plantilla It's all in the box.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 141.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes escriban el título en el primer cuadro de la plantilla.
- Pedir a los estudiantes que hagan una lluvia de ideas con palabras y dibujos sobre conectores del tema principal con los subtemas.
- Hacer que los estudiantes discutan sus conectores en pequeños grupos.
- Animar a los estudiantes a que ellos escriban conectores adicionales que surgieron de la conversación en grupo.

Conexión:

- Guiar a toda la clase a hacer una exposición oral acerca de los conectores del tema principal.
- Dirigir a los estudiantes a que individualmente registren tres ideas principales relacionadas con el tema.
- Hacer que en pequeños grupos discutan las conexiones entre las imágenes y/o texto escrito y sus ideas principales.
- Haciendo que los estudiantes expandan las ideas principales que obtuvieron, usando individualmente una lectura analítica.
- En cada punto, permitir que los estudiantes discutan sus ideas en grupos pequeños.
- Hacer que cada grupo comparta con toda la clases como expandieron sus ideas en base a las 3 temas principales.

Afirmación:

- Luego de que todo el texto haya sido cubierto, hacer que los estudiantes individualmente expandan las ideas una vez más para registrar detalles adicionales y conexiones personales.
- Hacer que los estudiantes en grupos pequeños discutan los detalles adicionales y las conexiones personales.
- Hacer que los estudiantes en sus grupos construyan un 3-2-1. (Deben registrar en el, 3 conexiones, 2 cosas que aprendieron y un punto de interés).

ix. Active Bookmarks

Materiales: Plantilla Active Bookmarks, esferos / lápices.

Figura 12. Plantilla del Active Bookmarks.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 148.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes individualmente piensen en sus predicciones respecto al texto.
- Permitir que los estudiantes en pares y luego en pequeños grupos hablen de las predicciones que hicieron en relación al texto.
- Hacer que los estudiantes individualmente respondan a las declaraciones en la plantilla del bookmark.

- Mientras los estudiantes hagan esto, movilizarse entre los grupos mirando las predicciones que los estudiantes están registrando.
- Hacer que los estudiantes discutan sus respuestas con sus compañeros proveyendo una justificación para esas respuestas predichas.
- Escuchar cuidadosamente a las justificaciones de los estudiantes para reunir ideas dentro de sus conocimientos previos relacionados con el tema.

Conexión:

- Como avance la clase, hacer que los estudiantes individualmente o con sus parejas encontrar respuestas a las declaraciones y registre sus justificaciones.
- En este tiempo monitoree el comportamiento de lectura de sus estudiantes.
- Permitir a los estudiantes de vez en cuando hablar en grupos acerca de su lectura y sus respuestas.
- Escuche cuidadosamente lo que los estudiantes compartan para determinar cuan bien los estudiantes han comprendido el texto.

Afirmación:

- Recapitule la actividad con todo el grupo.
- Hacer que los estudiantes individualmente creen resúmenes del texto usando las enunciados del bookmark y las justificaciones de la guía.
- Permitir que algunas parejas o grupos compartan y discutan sus resúmenes.

x. Mind Map.

Materiales: Papelógrafo, hojas blancas de papel bond, marcadores / lápices de colores, esferos / lápices.



Figura 13. Ejecución del Mind Map.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 161.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes individualmente hagan una lluvia de ideas con conexiones al tema.
- Hacer que los estudiantes discutan sus conexiones en grupos pequeños.
- Preguntar a los estudiantes en sus grupos y registren en su Mind Map las palabras e imágenes relacionadas al tema que vengan a sus mentes. Permitir a los estudiantes que usen cualquier lenguaje que ellos quieran.
- Hacer que cada grupo comparta con toda la clase las ideas de su Mind Map.

Conexión:

- A medida que la clase continúe, hacer que los estudiantes discutan en sus grupos los conceptos que han sido explicados.
- A medida que los estudiantes encuentren nuevas conexiones con el tema o el texto, hacer que individualmente registren sus ideas en el Mind Map grupal. Ellos pueden también conectar las nuevas ideas con las ideas añadidas previamente.

Afirmación:

- Hacer que los estudiantes trabajen juntos para crear un resumen grupal del tema.

- Hacer que los grupos tomen turnos compartiendo sus resúmenes con todo el grupo.
- Permitir que los estudiantes usen los Mind Maps como un recurso para que individualmente completen las tareas curriculares.

xi. Topic in pictures and words.

Materiales: Plantilla de la actividad de Pictures and Words, notas pegables, esferos / lápices.



Figura 14. Aplicación del Picture and Words.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 27.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes individualmente registren las palabras del vocabulario y las imágenes y significados que los asocian.
- Hacer que los estudiantes discutan con una pareja sus asociaciones a las palabras.
- Preguntar a los estudiantes que individualmente hagan conexiones al tema de la lección.
- Hacer que los estudiantes compartan las conexiones con su compañero.

Conexión:

- Comience la fase de esta estrategia con todo el grupo para explicar la tarea subsecuente y modele como hacer conexiones personales al contenido.
- Hacer que los estudiantes individualmente usen la plantilla para registrar sus conexiones al test usando imágenes y palabras.
- Periódicamente hacer que los estudiantes discutan sus conexiones con su pareja.
- Como estudiantes descubrir el vocabulario académico en contexto. Hacer que ellos trabajen en parejas para revisar su entendimiento de las palabras del vocabulario y revisar sus definiciones como necesiten.
- Hacer que los estudiantes trabajen en parejas para confirmar o no sus conexiones originales a el contenido y discutir su relevancia en el contexto de la lección.

Afirmación:

- Hacer que los estudiantes trabajen en sus grupos discutan sus conexiones personales al contexto.
- Preguntar a los miembros de cada grupo para colaborar en la escritura del enunciado que resuma lo aprendido.
- Hacer que la clase junta como grupo compartan sus resúmenes.

xii. Tri-fold.

Materiales: Plantilla del Tri-fold, notas pegables, hojas de papel bond, esferos / lápices.

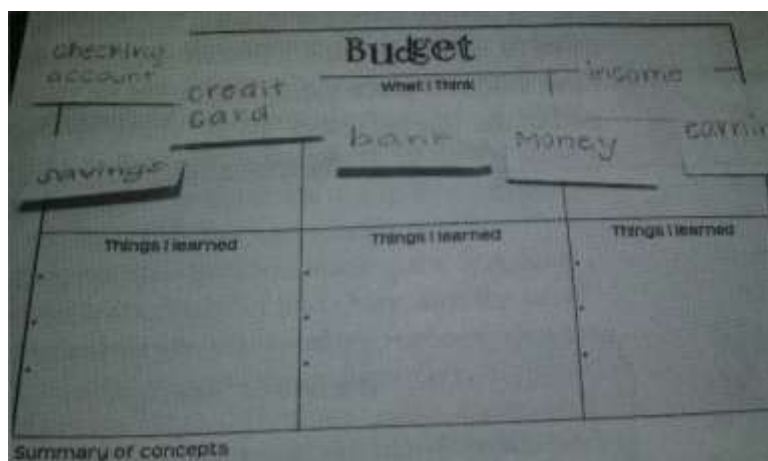


Figura 15. Ejecución y plantilla del Tri-fold.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes individualmente hagan una lluvia de ideas con conexiones al tema.
- Hacer que en pequeños grupos discutan asociaciones iniciales al tema.
- Preguntar a los estudiantes que individualmente registren sus ideas.

Conexión:

- Hacer que los estudiantes lean individualmente el texto.
- Pedir a los grupos que discutan lo que ellos han aprendido de su lectura.
- Hacer que los estudiantes individualmente evalúen la relevancia de sus ideas originales, añadan nuevas ideas y organicen sus notas pegables.

Afirmación:

- Hacer que los estudiantes trabajen en pequeños grupos para crear una secuencia combinada y discutir el tema como grupo una última vez.
- Hacer que los estudiantes individualmente o en parejas escriban un párrafo de un aspecto de la discusión del grupo final o su entendimiento global del tema.
- Hacer que los estudiantes individualmente escriban un pequeño resumen de la información de su Tri-Fold.

xiii. Heart Activity.

Materiales: Plantilla del Heart Activity, marcadores / lápices de colores, esferos / lápices.

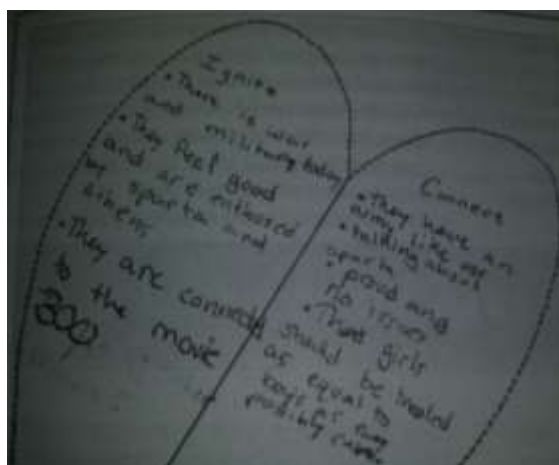


Figura 16. Ejecución del Heart Activity.

Fuente: Crossing the Vocabulary Bridge. Herrera, Kavimandan y Holmes (2011). p. 129.

Fases en la Práctica de la Estrategia

Activación:

- Se empieza la actividad con toda la clase, para que las órdenes estén claras para todos.
- Hacer que los estudiantes individualmente piensen en las ideas del tema relacionado con conexión con las preguntas específicas que se plantearon.
- Invitar a los estudiantes que usen visuales y textos para registrar sus pensamientos en la parte de la “Activación” de la plantilla del corazón.
- Hacer que los estudiantes trabajen en pares o tríos para discutir sus ideas iniciales.
- Alentar a los estudiantes para añadir a sus plantillas las conexiones que emergen en sus discusiones en pares.

Conexión:

- A medida que la clase continúe, hacer que los estudiantes trabajen en parejas o grupos pequeños para prever el texto y discutir las predicciones relacionadas a las preguntas del texto específico.
- Hacer que los estudiantes en sus pares o grupos discutan las respuestas a las preguntas después de leer una porción del texto.
- Direccional a los estudiantes para que individualmente registre sus repuestas y conexiones a su conocimiento previo en la parte de Conexión de la plantilla del corazón.

- Hacer que los estudiantes continúen compartiendo en pares y pequeños grupos e individualmente registren sus pensamientos y respuestas de varios puntos durante la lectura del texto.
- Como grupo hacer que los estudiantes comparan algunas conexiones relacionadas a las preguntas planteadas.

Afirmación:

- Pedir que los estudiantes individualmente resuman su aprendizaje clave al reverso de la plantilla.
- Hacer que los estudiantes compartan sus aprendizajes claves en sus grupos.
- Compartir conexiones críticas con todo el grupo.
- Hacer que los estudiantes trabajen individualmente, en pares o en pequeños grupos para completar actividades curriculares adicionales usando sus plantillas completas del corazón como una referencia.

Contenido Tecnológico.

2. Creación de un Blog-Folio.

El área de las Tic's se ha vuelto demasiado importante en todo ámbito laboral, pero sobre todo en el educativo, ya que los estudiantes tienen un nivel muy avanzado en el uso de las tecnologías de la información, ellos manejan de manera diestra redes sociales, búsquedas de contenidos y otras herramientas, ese es el motivo por el cual debemos como docentes capacitarnos en ese ámbito para poder entablar una mejor relación en nuestra práctica docente.

a. Excel para uso docente.

El uso de Excel en cualquier área es muy importante, sin embargo en el área docente ha sido descuidada, relegando su uso a docentes del área informática. El pretexto mayormente utilizado es que el docente no está actualizado a las tecnologías actuales, sin embargo, a casi 20 años de la primera hoja de cálculo utilizada abiertamente para todos los usuarios en modo gráfico pareciera no existiera pretextos para su uso.

Así, se presenta un contenido básico, que al ser complementado con muchas horas de práctica y empeño al frente del computador, dará como resultado que el docente logre manejar adecuadamente la tecnología para su uso dentro del aula de clase, y pueda encontrar el momento preciso para usarlos.

a. Fórmulas Básicas.

Las siguientes, muestran fórmulas sencillas que van a tener un alto impacto en el uso de la herramienta con fines docentes.

Suma: Con esta función lo que calculamos es la suma de todos los números de un conjunto de datos (también denominado rango) Se representa en la hoja de Excel: =SUMA(primer celda(s):última celda(s)).

Resta: al contrario de la suma, se realiza la resta como una operación normal, una celda precedida del signo menos y luego de la otra celda: =(celda(s) - celda(s)).

Producto: Multiplica todos los números de las celdas señaladas, obteniendo el producto de dichos números. Aparecerá: =PRODUCTO(celda(s);celda(s)).

Dividir: De forma similar a la resta, se colocarán las celdas con el signo de división: =(celda(s) / celda(s)). Al igual que el producto, podemos usar la función Cociente que devolverá la parte entera de la división, o Residuo que devolverá el residuo de la división. Las fórmulas serán: =COCIENTE((celda(s);celda(s)) y =RESIDUO((celda(s);celda(s)).

Porcentaje, %: Excel nos calcula el tanto por ciento de una serie de datos, dividiendo la cantidad entre el total. La expresión de esta función es una multiplicación: =PRODUCTO(%; celda(s)).

Máximo y Mínimo: Con esta función Excel nos va a indicar el valor máximo y mínimo de un conjunto de valores. Así:=MAX(rango) y=MIN(rango).

Promedio: Devuelve la media aritmética de una serie de valores. Con la expresión: =PROMEDIO(rango).

Breve Ejemplo:

Supongamos que tienes los siguientes datos:

En la celda A1: 3 y en la celda A2:2.

Estás situado en la celda A3, quieres realizar la suma de estos números, para ello vas a:

Insertar, Función, elige Suma y pulsa o escribe en el primer rectángulo A1 y en el segundo A2 damos a aceptar, obtenemos 5.

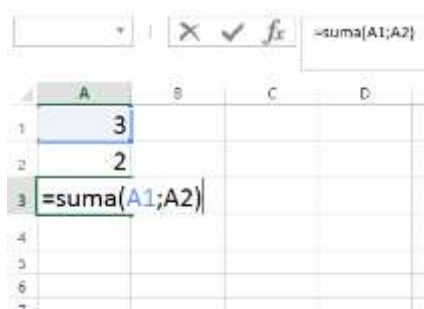


Figura 17. Aplicación básica de las fórmulas básicas de Excel.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

b. Gráficos Estadísticos.

Un gráfico estadístico representa los datos en forma de dibujo para tener una visión total de la información. Podríamos realizar un gráfico estadístico de los promedios de nuestros estudiantes, de los promedios finales comparativos por materias, del rendimiento individual de los estudiantes, etc. Para realizar un gráfico estadístico, debemos: 1. Primero crear un cuadro con los datos que vamos a utilizar. 2. Luego señalamos las celdas de los datos que queremos que contengan el gráfico estadístico. 3. Luego nos dirigimos a la cinta de Insertar y en la sección de Gráficos escogemos el tipo de gráfico que necesitamos. 4. Hacemos un clic en el modelo de nuestra elección y el gráfico está listo.

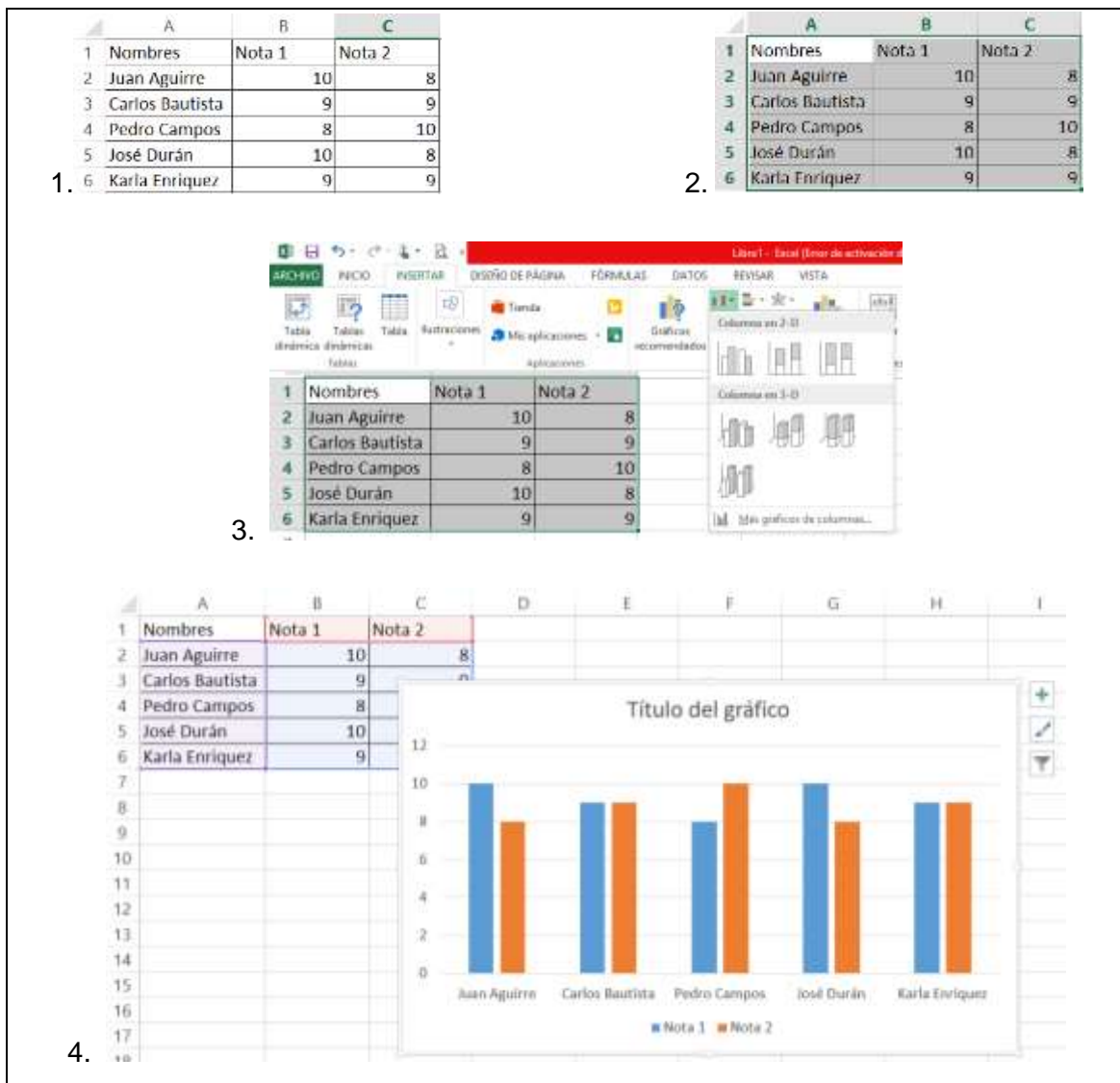


Figura 18. Pasos para la creación de un gráfico estadístico en Excel.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

c. Tablas.

Para su uso, en Excel podemos realizar dos tipos de tablas, la una la tabla denominada Tabla de Excel, y la otra una tabla denominada dinámica por el cambio que se le pueden dar a la representación de los datos.

La primera, Tabla de Excel, permite administrar y gestionar el grupo de datos que se están manipulando. Entre las opciones que se pueden realizar en una Tabla de Excel son el Ordenamiento y Filtro de los datos, se puede aplicar diferentes formatos a las tablas, e insertar y eliminar filas y columnas, se puede también crear una columna adicional como un cálculo de otro conjunto de celdas, se puede mostrar y calcular los datos, así como usar referencias estructuradas, todo esto garantizando la integridad de los datos.

Para la creación de una Tabla de Datos se debe proceder a: 1. Ingresar la información. 2. Señalar una celda que este dentro de los datos ingresados, escoger dentro de la cinta de Insertar y sección Tablas la opción Tabla. 3. Aparecerá una ventana con las celdas que forman parte de la información seleccionada y hacemos clic en Aceptar. 4. Una vez que la tabla esta creada, en la parte de las cintas de opciones podemos encontrar una nueva cinta que es la del formato de la tabla en donde podemos usar algunas de las opciones para la manipulación de la información en la tabla.

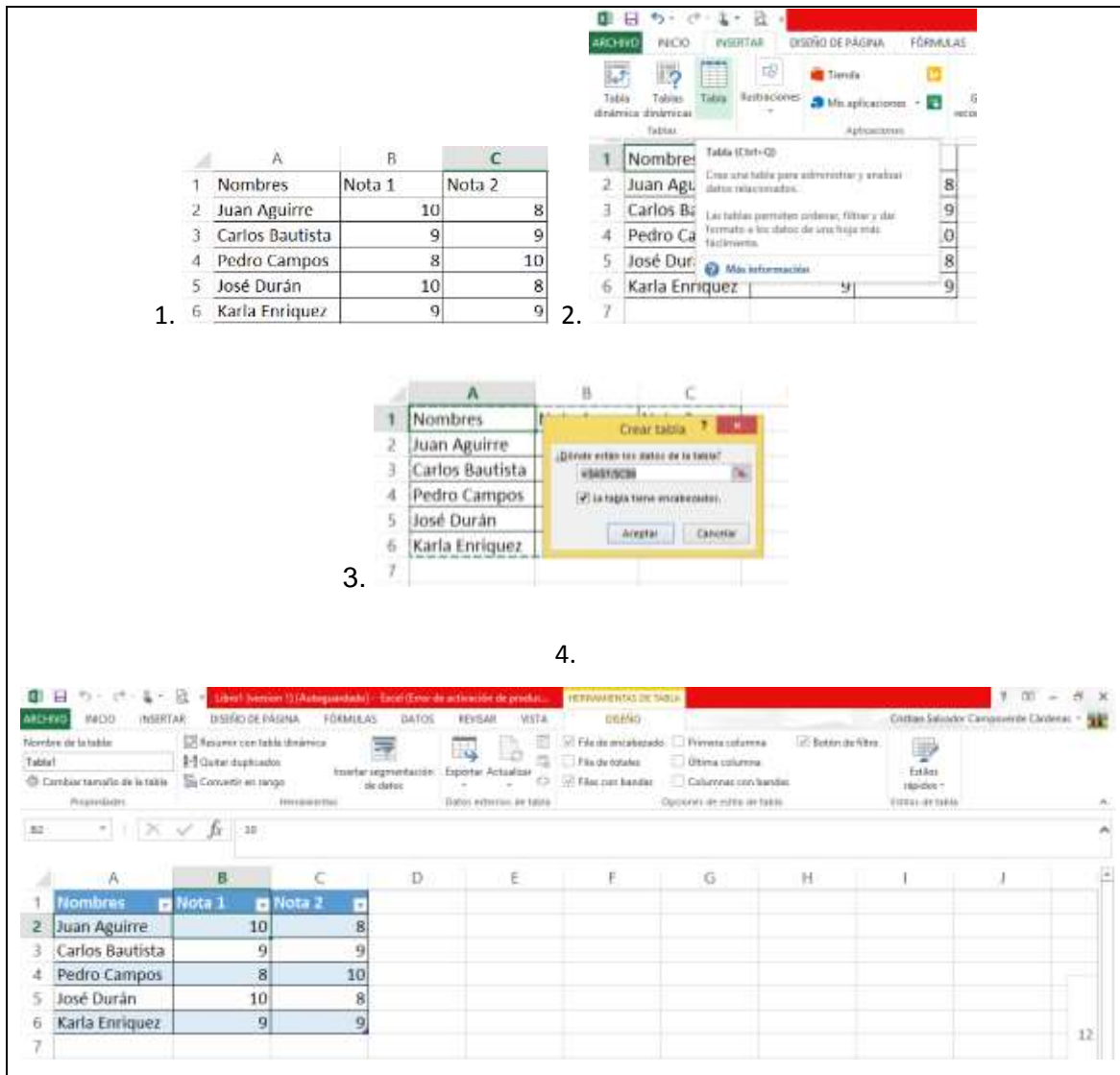


Figura 19. Pasos para la creación de una Tabla de Datos de Excel.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

Antes de crear na tabla dinámica debemos entender el que es una tabla dinámica. Por eso como definición podemos decir que la tabla dinámica es una de las herramientas más poderosas de Excel. Este tipo de tablas nos permiten resumir y analizar fácilmente grandes cantidades de información con tan sólo arrastrar y soltar las diferentes columnas que formarán el reporte. Es decir, estas tablas dinámicas dan como resultados informes flexibles, por ejemplo en la misma hoja de Excel, sin escribir una sola fórmula

ni cambiar un dato ni modificar columnas, podríamos arrastrar las opciones que nos da la herramienta y conseguir un informe de totales de promedios, totales por materias, mejores estudiantes, etc. en cuestión de algunos clics, se podrá modificar los informes de una manera dinámica de acuerdo a las necesidades que tengamos.

Para crear entonces la tabla dinámica debemos: 1. Ingresar la información. 2. Señalar una celda que este dentro de los datos ingresados y escoger la opción Tabla dinámica que está dentro de la cinta de Insertar y sección Tablas. 3. Aparecerá una ventana con las celdas que forman parte de la información seleccionada y nos pide si queremos que la tabla se genere en la misma hoja o en una nueva de Excel. Escogemos las opciones que necesitemos y hacemos clic en Aceptar. 4. La Tabla dinámica se crea en otra hoja, en donde se colocan en la parte derecha las diferentes opciones para crear la tabla dinámica, que en su manera general de uso, se debe escoger los datos que quieran que vayan dentro del informe. En la parte superior en la parte de las cintas de opciones podemos encontrar dos nuevas cintas de opciones, la de Análisis que nos permite agregar gráficos, enlazar datos, etc., y la cinta de Diseño donde podemos escoger los colores del informe y opciones generales de presentación.

1.

	A	B	C
1	Nombres	Nota 1	Nota 2
2	Juan Aguirre	10	8
3	Carlos Bautista	9	9
4	Pedro Campos	8	10
5	José Durán	10	8
6	Karla Enriquez	9	9

2.

	Nombre	Nota 1	Nota 2
1	Juan Aguirre	10	8
2	Carlos Bautista	9	9
3	Pedro Campos	8	10
4	José Durán	10	8
5	Karla Enriquez	9	9

3.

	A	B	C	D	E
1	Nombres	Nota 1			
2	Juan Aguirre				
3	Carlos Bautista				
4	Pedro Campos				
5	José Durán				
6	Karla Enriquez				

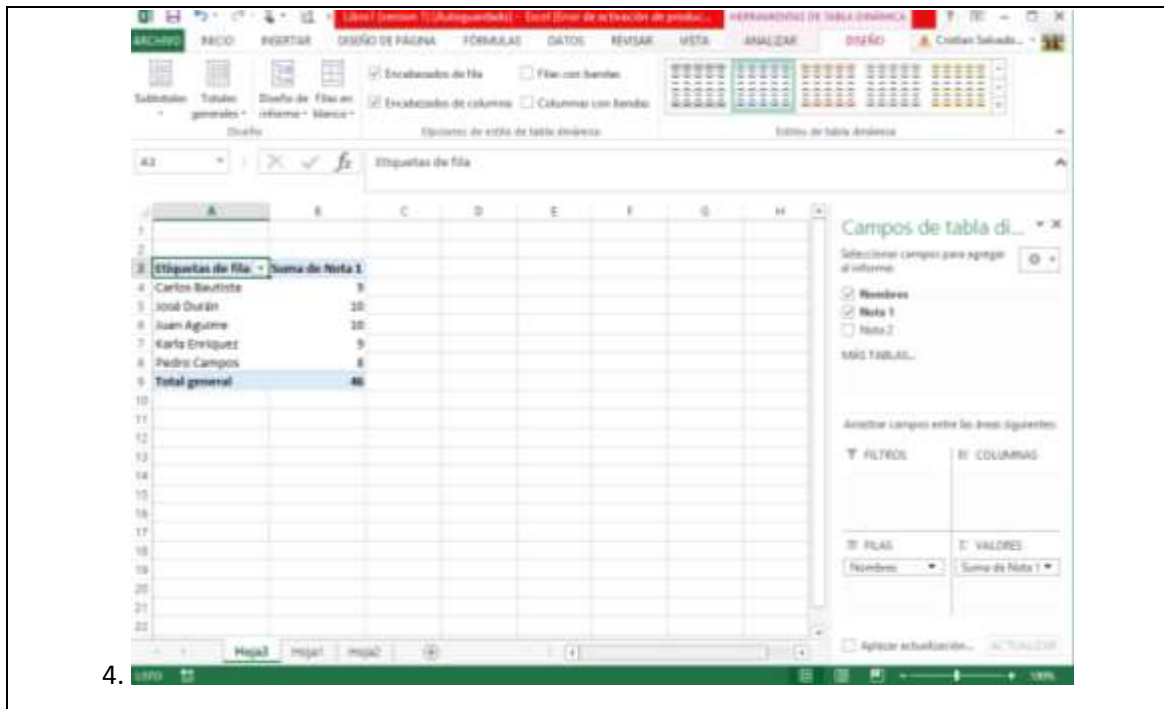


Figura 20. Pasos para la creación de una Tabla dinámica en Excel.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

d. Filtros.

Los filtros en Excel nos permiten establecer un criterio de búsqueda dentro de una lista de datos previamente ingresados en Excel. Este rango de datos se reduce visualmente a las que cumplan con ciertas condiciones, por ejemplo, datos que sean iguales a una palabra específica, que contengan una letra o conjuntos de letras predefinidos, o si son datos numéricos que sean mayores o menores a un número fijo dado, etc.

Para poder crear un filtro de datos debemos: 1. Ingresar la información. 2. Señalar una celda que este dentro de los datos ingresados y escoger dentro de la cinta de Inicio y sección Modificar, la opción Filtrar que está dentro de la opción de Ordenar y Filtrar. 3. Aparecerá en la primera fila de cada columna que contienen los datos una flecha la cual indica que cada columna de datos ahora puede ser clasificada en base a condiciones dadas. 4. Al hacer un clic en cualquiera de las flechas, aparecerá un conjunto de opciones o condiciones, que son las que permiten manipular los datos que serán visualizados inmediatamente después de su elección. 5. Los datos filtrados aparecen visualizados en la pantalla de Excel.

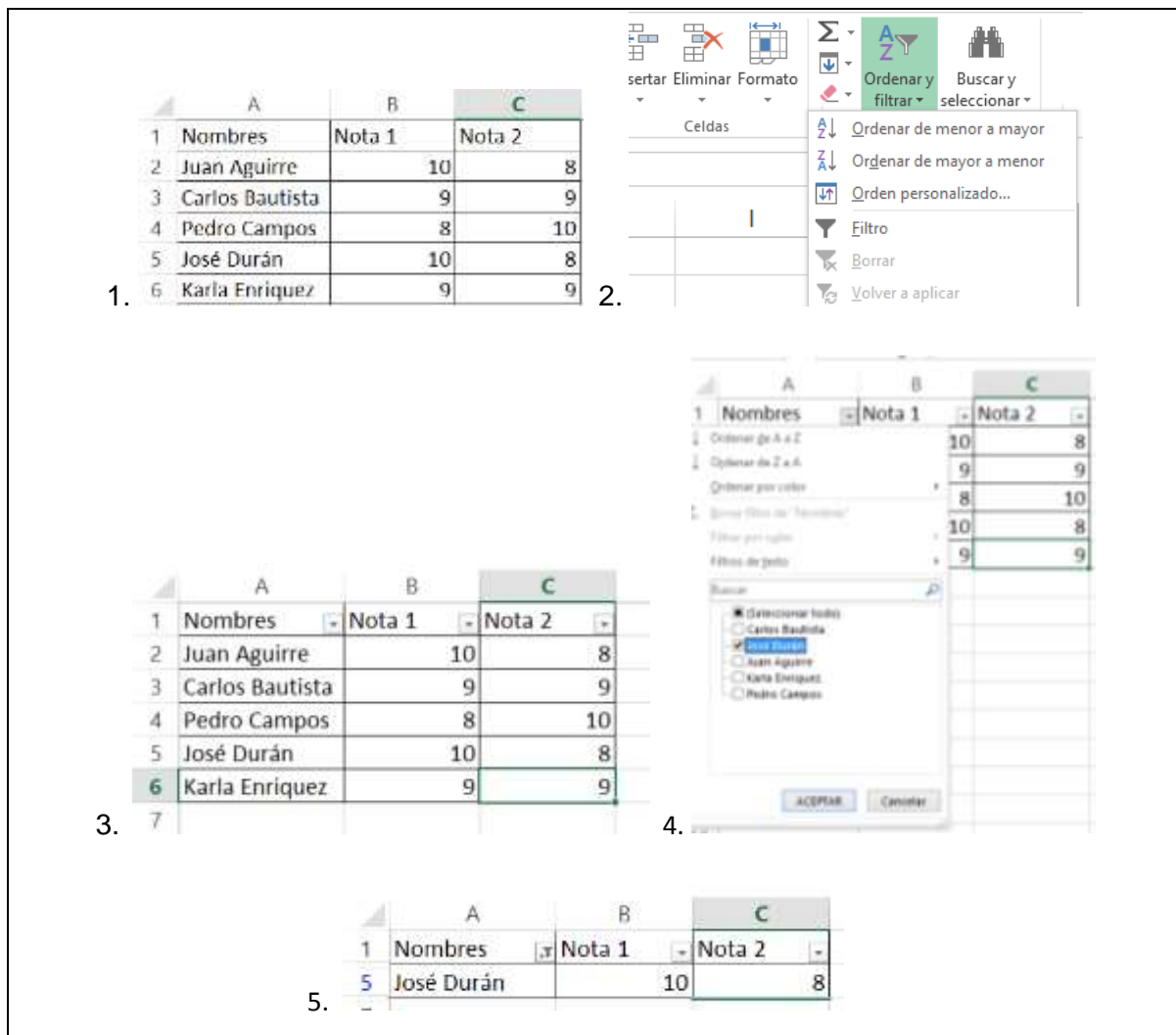


Figura 21. Pasos para filtrar un rango de datos en Excel.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

b. Web Clouding.

Este término se lo utiliza en la actualidad para hacer referencia a una nueva manera de ofrecer servicios de software a los usuarios computacionales. El web clouding entonces ofrece servicios informáticos colgados o guardados en algún sitio de la gran red conocida como internet, de esta manera muchos más usuarios accederán a estos servicios sin necesidad de instalaciones y en muchos casos sin tener que pagar el valor que corresponde a los permisos de uso que deberían cancelar en caso de usar los servicios localmente en el equipo.

a. Cuenta de correo Electrónico.

Para poder hacer uso del almacenamiento en la web, se necesita tener una dirección de correo electrónico, es decir, debemos poseer o crear una dirección para ser contactado en el internet.

En el caso de no tener una cuenta de correo electrónico, se puede crear una accediendo a alguna de las páginas de los proveedores de cuentas de correo. Para este caso digitaremos www.gmail.com en la barra de direcciones, luego haremos un clic en Crear Nueva Cuenta, y procedemos a llenar todos los datos que nos piden en un formulario como el siguiente. Los datos que piden en este formulario son casi exactamente los mismos que en cualquier otro proveedor de cuentas de correo. La única recomendación es que la clave de su cuenta debe ser segura, es decir, debe ser alguna palabra a la que solo tenga acceso el dueño de la cuenta.



Figura 22. Formulario de ingreso de datos para la creación de una cuenta de correo electrónico en Gmail.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

Para realizar envíos de correo electrónico, tenemos en la parte izquierda la opción que en un recuadro rojo tiene la etiqueta de *Redactar*, hacemos un clic allí y luego digitamos en el cuadro *Para*, las direcciones de correo de nuestros destinatarios, en *Asunto*, el título o motivo de nuestra comunicación y al final se redacta el texto o contenido, en el que se puede dar formatos, poner imágenes, etc.

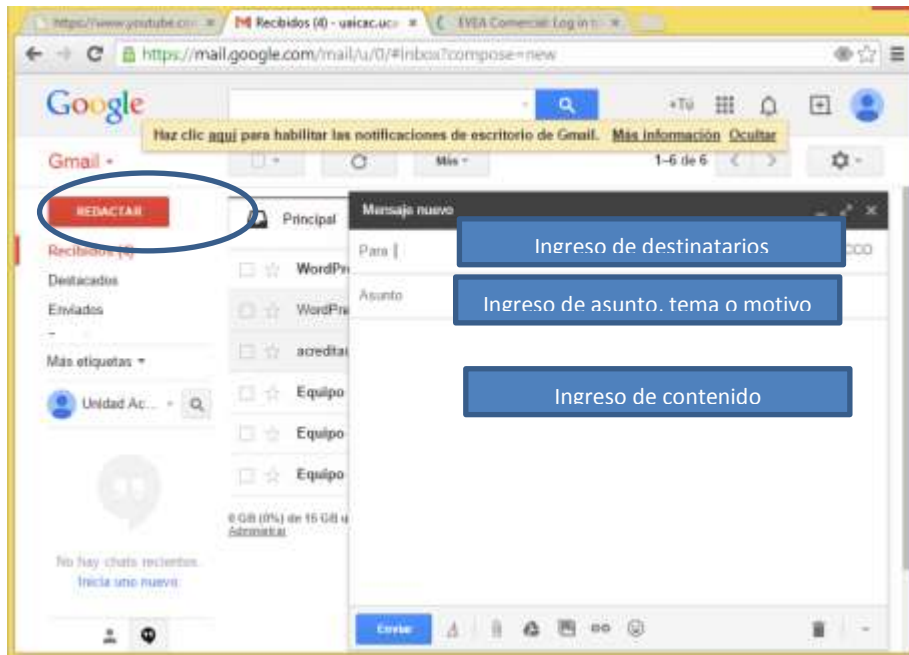


Figura 23. Envío de correo electrónico desde una cuenta de Gmail.
Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

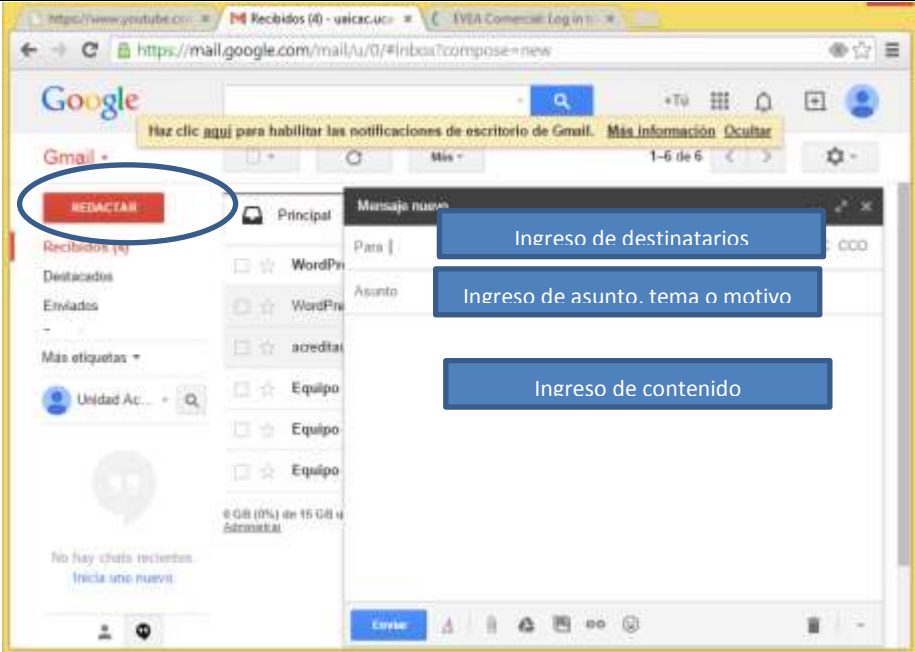
b. Almacenamiento Web en la nube.


El almacenamiento en la web se realizaba al inicio en cada cuenta de correo, al abrir un nuevo correo electrónico, escribiendo el texto deseado, o subiendo algún archivo adjunto para luego proceder a guardar el correo como borrador y así poder descargarlo en otra computadora en cualquier parte del mundo. Con este tipo de almacenamiento no es necesario el uso de dispositivos físicos, lo cual evita la pérdida de información por causa de pérdida del dispositivo.

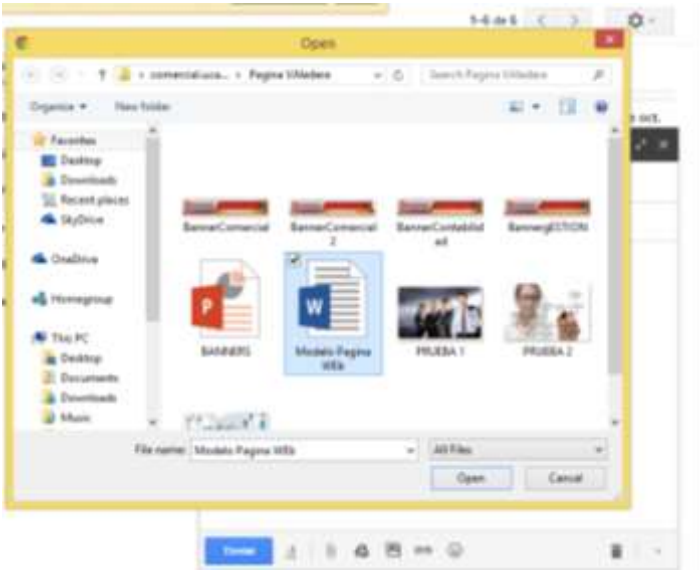
La desventaja al inicio de esta forma de almacenamiento era la capacidad de almacenamiento y subida de archivos, la capacidad era mínima y los archivos limitados por tamaño o tipo. Sin embargo en la actualidad el espacio de almacenamiento en las cuentas de correo sigue aumentando cada día, así, actualmente tenemos hasta 15 GB de almacenamiento.

Para guardar documentos en el correo electrónico procedemos a: 1. Clic en redactar, Escribimos el asunto y redactamos el texto que queremos guardar. 2. Para guardar un archivo debemos subirlo al correo, para realizar esto, dependiendo del servidor de correo, buscamos la opción Insertar o el ícono de un clip, en ambos casos la función es la de adjuntar un archivo. 3. Escogemos el archivo en la ubicación en el que se encuentre, por ejemplo mis documentos, o el escritorio o cualquier otra carpeta. 4. Esperamos que el archivo se cargue al correo, y si lo queremos guardar, cerramos la

ventana de la creación del correo y se guarda automáticamente, si lo queremos eliminar en la parte inferior tenemos un ícono de un basurero que es la opción de eliminar. 5. Cuando quiera ver su archivo, deberá la siguiente vez abrir su correo y dirigirse a la carpeta de Borradores en la parte izquierda de la ventana y tendremos allí todos los correos guardados con sus archivos. Para modificarlo hay que hacer clic en el ícono azul del nombre del archivo, se lo descarga, se hace las modificaciones y se procede nuevamente a realizar todos los pasos anteriores para guardarlo nuevamente.

1.  This screenshot shows the Gmail 'Compose' window. A red circle highlights the 'REINICIAR' (Reset) button in the top left. Three blue callout boxes point to the 'Para' field (labeled 'Ingreso de destinatarios'), the 'Asunto' field (labeled 'Ingreso de asunto, tema o motivo'), and the main text area (labeled 'Ingreso de contenido').

2.  This close-up shows the bottom toolbar of the Gmail compose window. A black callout box points to the 'Adjuntar archivos' (Attach files) icon.

3.  This screenshot shows a Windows File Explorer window titled 'Open'. The address bar shows 'comercializa... > Pagina 11MeRece'. The main area displays a grid of files, including folders named 'BannerComercial', 'BannerComercial 2', 'BannerContabilidad', and 'BannerG111111', and files named 'BARRERA', 'Modelo Pagina 11Re', 'PRUEBA 1', and 'PRUEBA 2'. The 'File name' field at the bottom contains 'Modelo Pagina 11Re'.

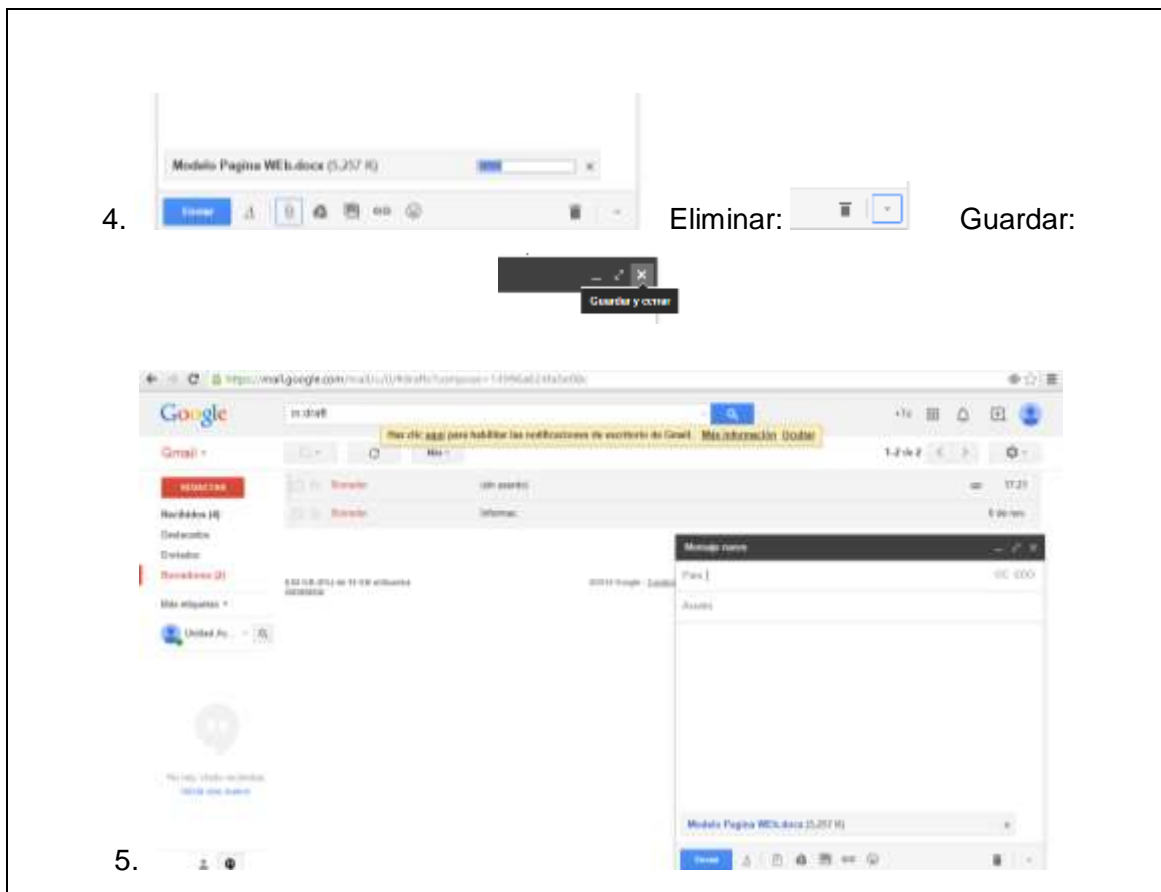


Figura 24. Guardar un archivo en el correo electrónico.


Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

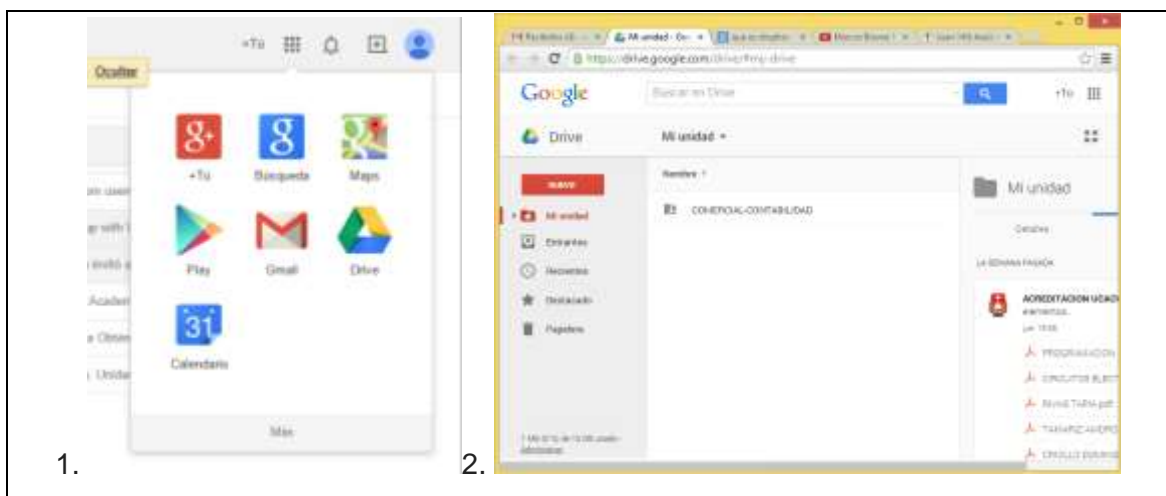
c. Uso de DropBox, OneDrive, Drive.

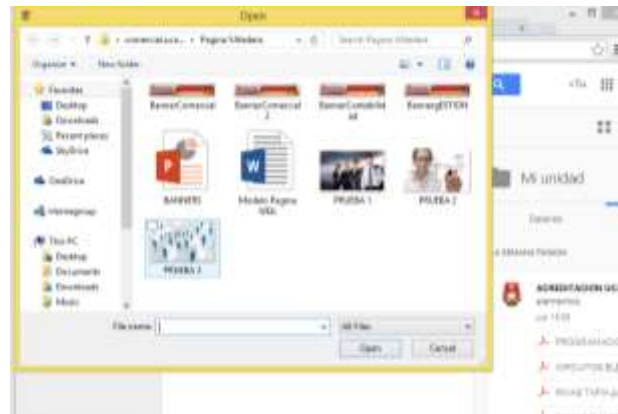
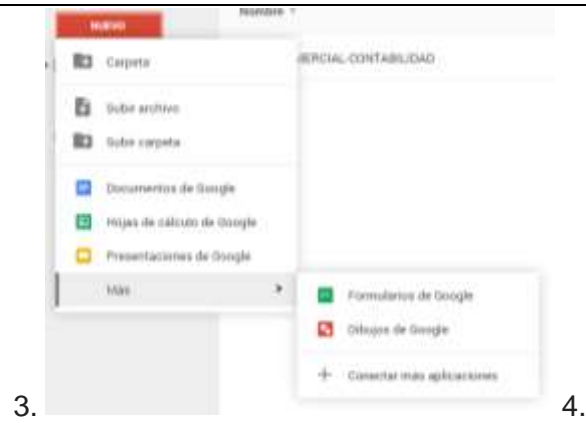
Los servicios citados se usan para el nuevo almacenamiento en la nube, es decir, son servicios que permiten a sus usuarios almacenar y sincronizar archivos en línea, y además entre computadoras y así poder compartir archivos y carpetas con otras personas y trabajar en línea (muchos usuarios con un solo archivo en distintos lugares, al mismo tiempo o no).

Cada servicio usa una cuenta diferente, es decir para usar DropBox, debe crear una cuenta única y solamente para DropBox, sin embargo para usar OneDrive, debe usar la cuenta de Hotmail, y para usar Drive debe usar la cuenta de Gmail. Todos estos servicios tienen el mismo principio y funcionamiento, los archivos se los debe subir a las cuentas de almacenamiento, debiendo, como conejo, crear estructuras de carpetas tal como se hace en una computadora de escritorio para no perder el orden. OneDrive y Drive tiene la particularidad que poseen un Procesador de Textos, una hoja de Cálculo, un creador de Presentaciones y Creador de Formularios Web.

Para seguir en la línea, se explicará el uso de Drive gestionado por Google. Para acceder a esta cuenta, se debe abrir el correo de Gmail y 1. En la parte superior derecha

seleccionamos un ícono con nueve puntos  , allí se abre una pantalla con algunas aplicaciones, escogemos Drive y se abrirá otra pestaña con las opciones de Drive. 2. En esa ventana podemos observar a la parte izquierda a opción de Mi Unidad que es en donde se almacena todos los documentos. En la parte central se observara una lista con todos los archivos y carpetas que sean subidos a la unidad. 3. Para subir un archivo hacemos un clic en la opción Nuevo en la parte izquierda de la pantalla y aparecen 8 opciones, en las cuales podemos escoger entre crear una carpeta, subir un archivo o carpeta ya creada que se encuentre guardado en nuestro computador o podemos elegir crear un documento, una hoja de cálculo, una presentación, un formulario o un dibujo. 4. Si escogemos subir un archivo o carpeta, se abrirá una ventana en la cual vamos a escoger el archivo o carpeta que queremos y se subirá automáticamente. 5. Con el archivo ya subido, podemos modificarlo sin necesidad de descargarlo, solamente hacemos un clic sobre el documento y en la parte derecha se abrirá una opción con el detalle del documento, hacemos clic sobre el nombre del documento y, 6. Se abrirá una pantalla con el documento en modo de lectura. 7. Para modificarlo escogemos la opción de abrir documentos de Google justo en el centro de la pantalla. 8. Se abre una pestaña con el documento para ser modificado, y de allí se procede a modificarlo y se guarda automáticamente.





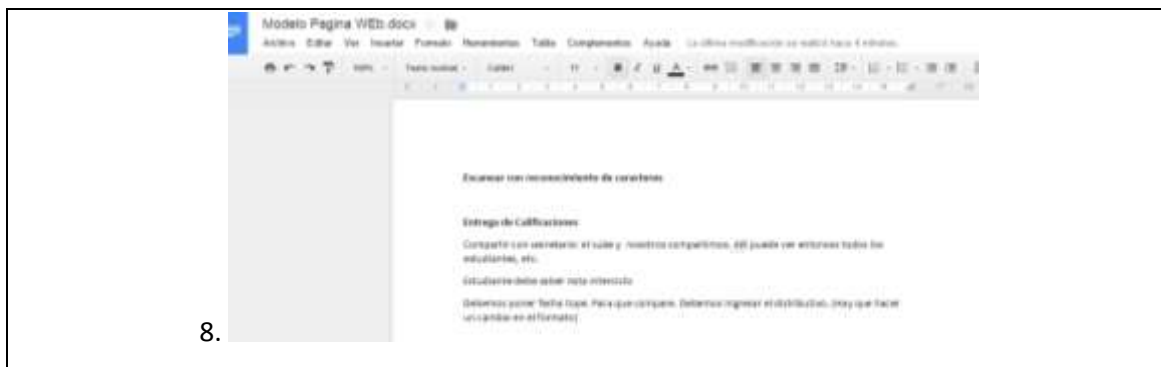


Figura 25. Subir un archivo a Drive.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

c. Trabajo Interactivo en la Web.

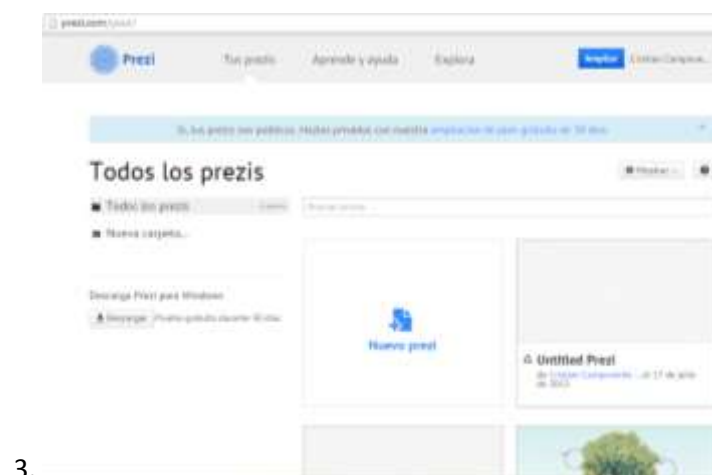
Existen muchas herramientas y servicios en la web que son de mucha ayuda en nuestra práctica docente, existen herramientas que nos permiten crear mapas conceptuales, comics, presentaciones o cualquier otro tipo de documento que comúnmente usamos en clase con nuestros estudiantes.

a. Prezi: Herramientas Web para la creación de Presentaciones.

Prezi, es una herramienta web, que sirve para hacer presentaciones como en PowerPoint, la diferencia es que son animadas y poseen plantillas ya predefinidas que ayudan la creación de las presentaciones.

Para crear una presentación en Prezi, debemos: 1. Ingresamos a Prezi digitando en la barra de dirección www.prezi.com. 2. En la parte superior derecha escogemos Log In, se abre una ventana en donde digitamos el nombre de usuario y la clave, si no tenemos un usuario escogemos la opción Sign up, y llenamos el formulario con los datos básicos que son pedidos; otra opción es ingresar con cuentas de redes sociales, LinkedIn o Facebook. 3. Cuando ingresa a Prezi tenemos en la pantalla central todos los Prezis que se hayan hecho y estén guardados en la cuenta. Como queremos crear un nuevo Prezi, hacemos un clic en la primera opción de color azul con nombre Nuevo Prezi. 4. En la siguiente pestaña se abrirá un menú para escoger entre diferentes plantillas ya creadas para su modificación o también la opción de crear un Prezi desde cero, se va a

escoger una plantilla para empezar el nuevo Prezi. 5. Se abre una ventana con las opciones de modificación del Prezi, su uso es muy simple, se hace un clic en cada opción que representa un slide o diapositiva diferente, se digita el texto y en la parte superior se abre una barra de formato para poder cambiar los textos ingresados. 6. Se hace clic en la opción de Presentar en la parte superior derecha y se ve la Presentación de Prezi ya creada.



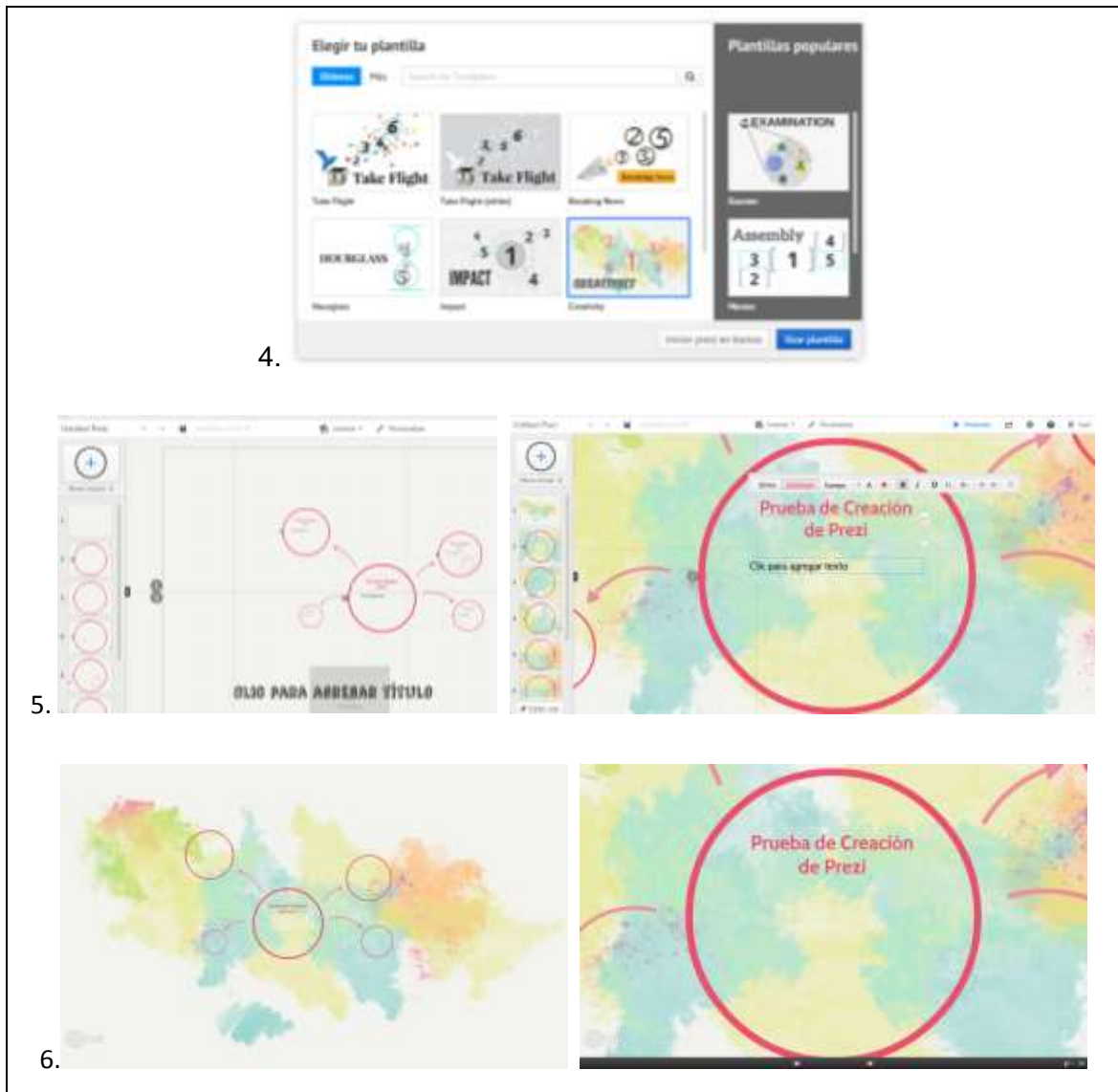


Figura 26. Creación de una presentación en Prezi.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

b. Herramientas Web para fomentar la creatividad y afirmar el conocimiento de los estudiantes.

Existen muchas herramientas adicionales que nos pueden servir en nuestra práctica docente, desde la creación de mapas conceptuales hasta la creación de comics.

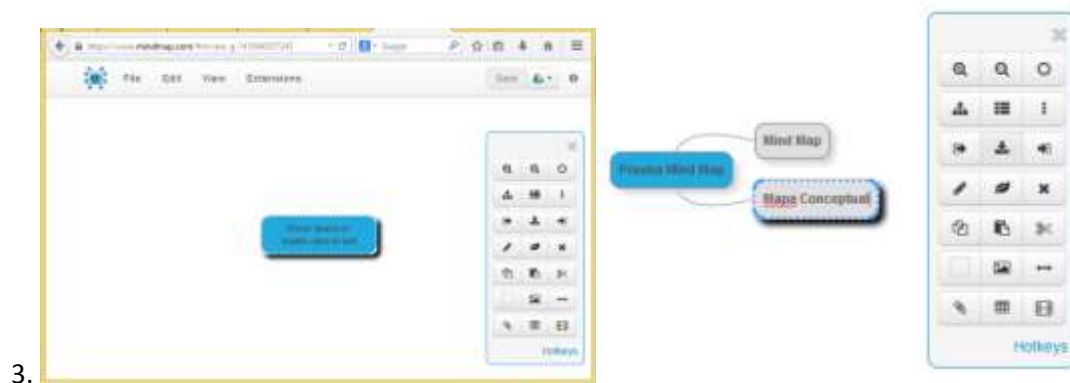
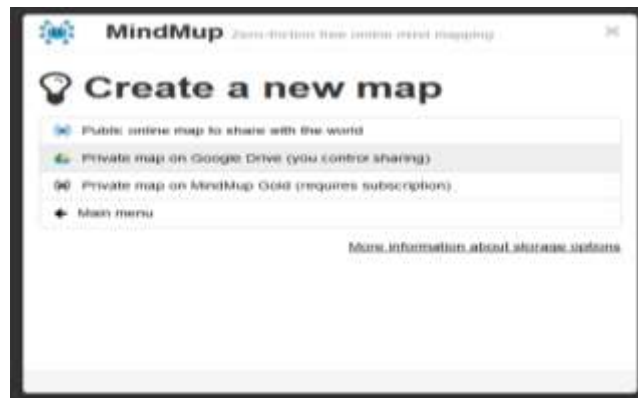
Para la creación de Mapas conceptuales tenemos a MindMup. 1. Al digitar www.mindmup.com en la barra de direcciones se abre una ventana con cuatro opciones. 2. Al hacer clic en la primera de creación de un nuevo Mind Map “Create a new map” se abre una lista de opciones de creación, aprovechando el uso del drive escogemos esa opción, es decir, con esta opción el mapa conceptual se guardara en nuestro Drive de la cuenta de Gmail. 3. Se abre la venta de edición en donde al aplastar la barra

espaciadora empezamos a ingresar los textos, y para añadir más textos tenemos diferentes opciones en el cuadro de herramientas en la parte derecha de la pantalla. 4. Para guardar el Mapa, hacemos clic en el Menú File en la parte superior izquierda y escogemos la opción que más nos convenga, sin embargo escogeremos Drive ya que es una herramienta que ya conocemos su uso.



1.

2.



3.

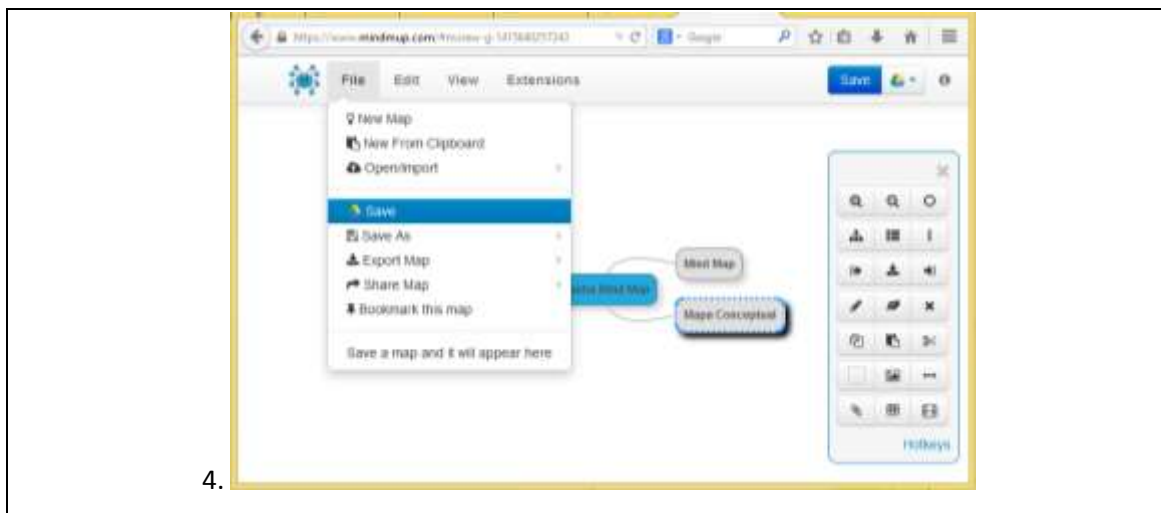


Figura 27. Creación de un Mind Map o Mapa Conceptual.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

La herramienta Toondoo es una herramienta muy interesante, es una herramienta de creación de comics para reforzar los contenidos de cualquier área de una manera dinámica y divertida para cada uno de nuestros estudiantes. Para crear un comic, 1. Abrimos el navegador y digitamos en la barra de direcciones www.toondoo.com. 2. Si es la primera vez que usa Toondoo, se debe registrar, para esto, hacemos clic en Sign Up for Free. Luego aparece una pantalla para escoger el tipo de cuenta, y escogemos Cuenta de Toondoo. 3. En la siguiente pantalla de registro escribimos el usuario, la contraseña y la cuenta de correo electrónico. 4. Regresamos a la página principal y en la parte derecha escogemos la opción Log In, digitamos el usuario y la clave e ingresamos a Toondoo. 5. Para crear un nuevo comic escogemos en la parte superior derecha la opción Create, 6. Se abre una pantalla nueva en donde escogemos el Layout o plantilla para crear el nuevo comic y esperamos que se cargue el comic. 7. Se abre la plantilla para la edición, en la parte superior escogemos los objetos que pueden ser agregados a los comics y en la parte inferior las opciones de diseño para cada objeto o dibujo que escojamos. 8. Una vez que creamos el comic, procedemos a guardarlo, en la parte superior izquierda señalamos la opción Toondoo y luego escogemos Guardar o Save, se abre una pantalla donde ponemos el nombre y publicamos el comic que quedará guardado en la cuenta.



1.



2.



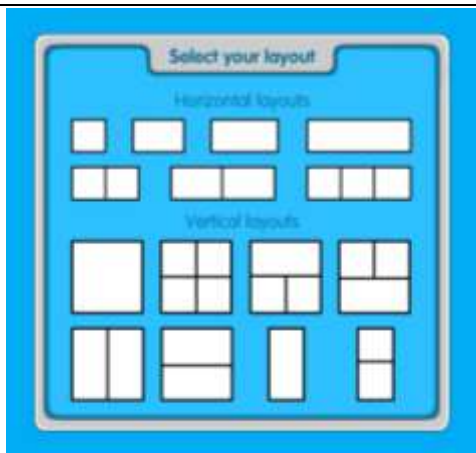
3.



4.



5.

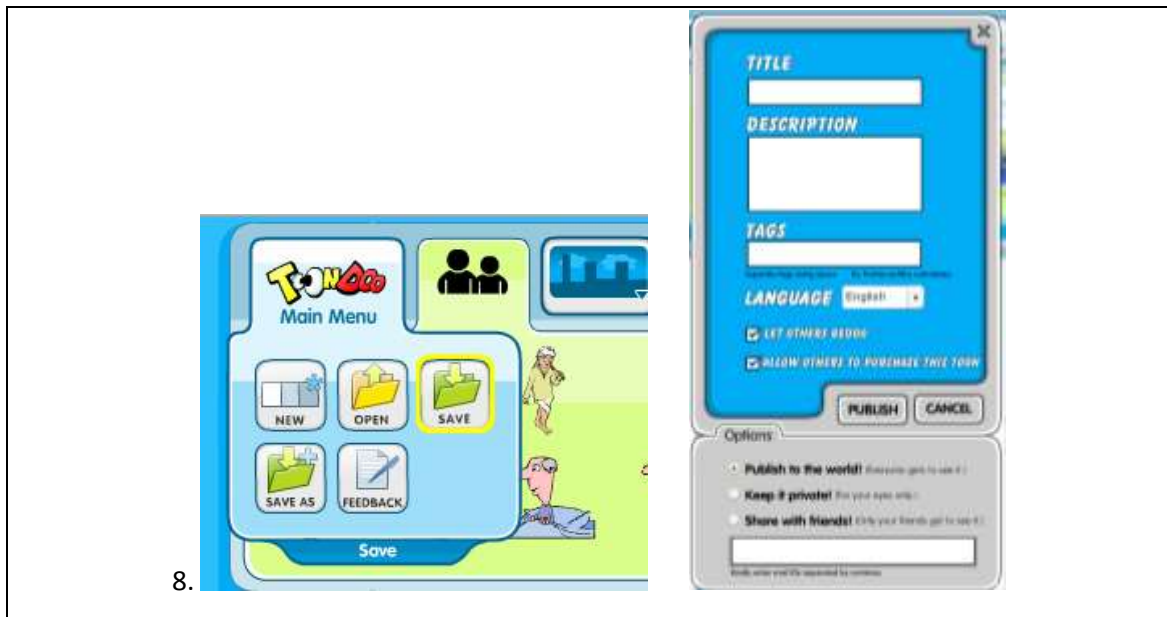


6.



7.





8.

Figura 28. Creación de un comic en Toondoo.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

d. Creación de un blog.

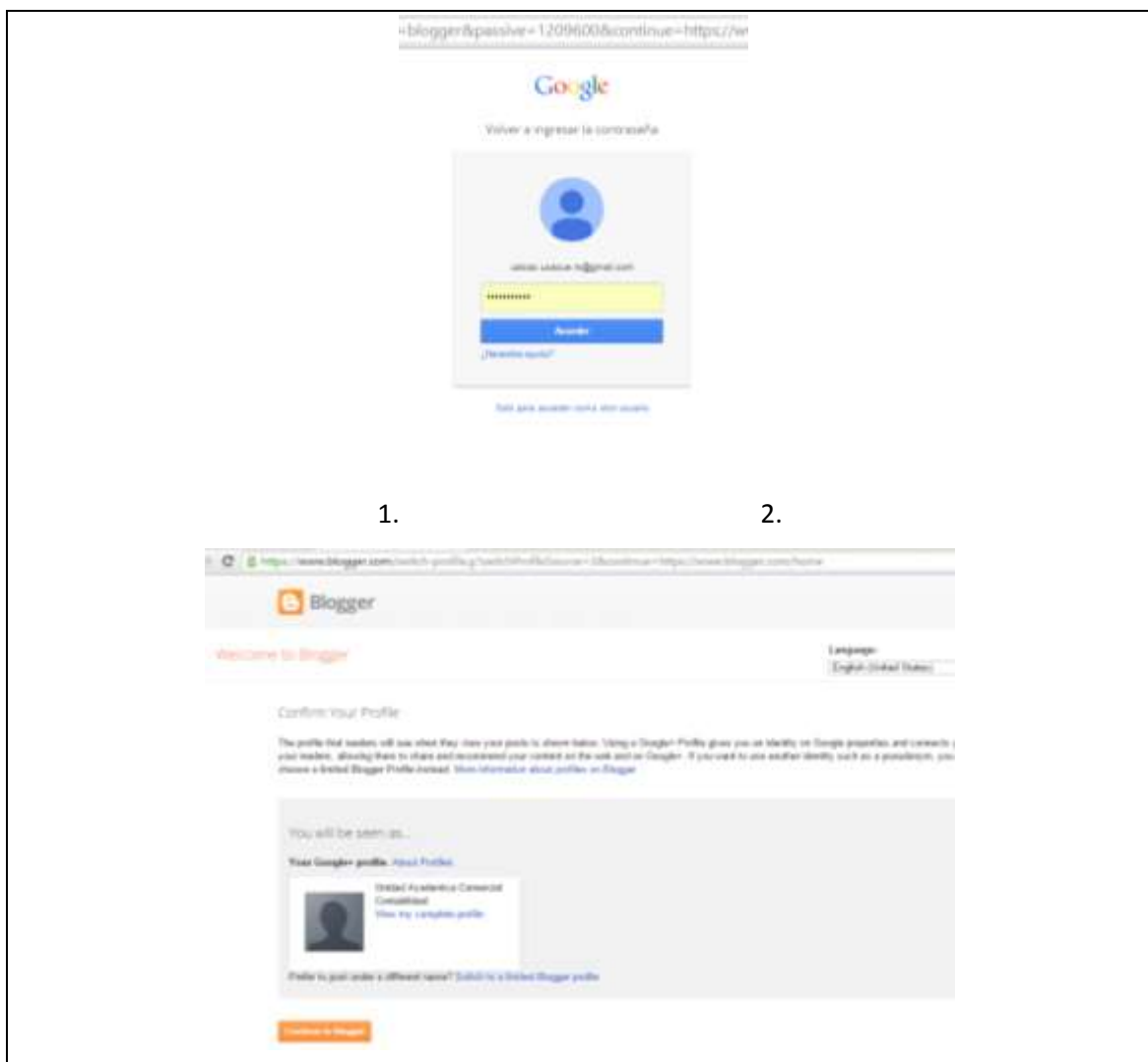
Un blog es una bitácora digital, es decir es una página web que se usa generalmente para publicar información personal que se actualiza de forma regular y se dedica a un tema concreto.

a. Creación de un blog.

Existen varias herramientas en la web que nos permiten crear blogs, entre ellas tenemos a Tumblr, Blogger, WordPress y muchas más.

Para el caso de estudio vamos a crear un blog en Blogger, lo que se necesita es nada más que una cuenta en Gmail de Google. 1. Se digita en la barra de direcciones www.blogger.com y se abre una pantalla para digitar el correo de Gmail y contraseña. 2. Luego, si es la primera vez se abre una ventana de configuración en donde podemos elegir el idioma, hacemos clic en Continuar en Blogger. 3. En la siguiente ventana hacemos Clic en Nuevo Blog. 4. En la siguiente ventana ponemos el nombre del blog, la dirección url del blog (debe ser única dentro del blogger) y escogemos la plantilla que va a ser el fondo de nuestro blog. Hacemos clic en crear Blog. 5. En la parte central de la ventana actualizada se encuentra ahora la lista con todos los blogs que creamos con las opciones de creación de nuevas entradas para nuestro blog. 6. Para crear una nueva

entrada hacemos clic en el botón tomate con un ícono de un lápiz. 7. Se abre una nueva ventana como un documento de texto, en el cual vamos a escribir el título y el texto del tema que hayamos escogido. En la parte superior están las opciones para cambiar de color del texto, tamaños, insertar imágenes, etc. Una vez que se haya terminado de escribir el texto, hacemos clic en la parte superior derecha en la opción de Publicar. 8. Una vez publicado saldrá en la pantalla central la última publicación con todas las anteriores. Para ver como se ve el blog con la nueva entrada, se hace clic en Ver Blog en la parte superior. 9. La entrada una vez sea publicada va a aparecer en la parte central del blog que se visualiza con la plantilla ya escogida al inicio.



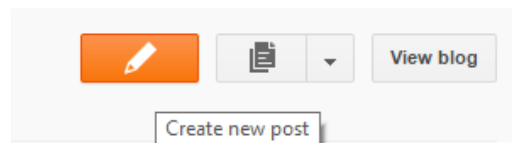


3.

4.



5.



6.

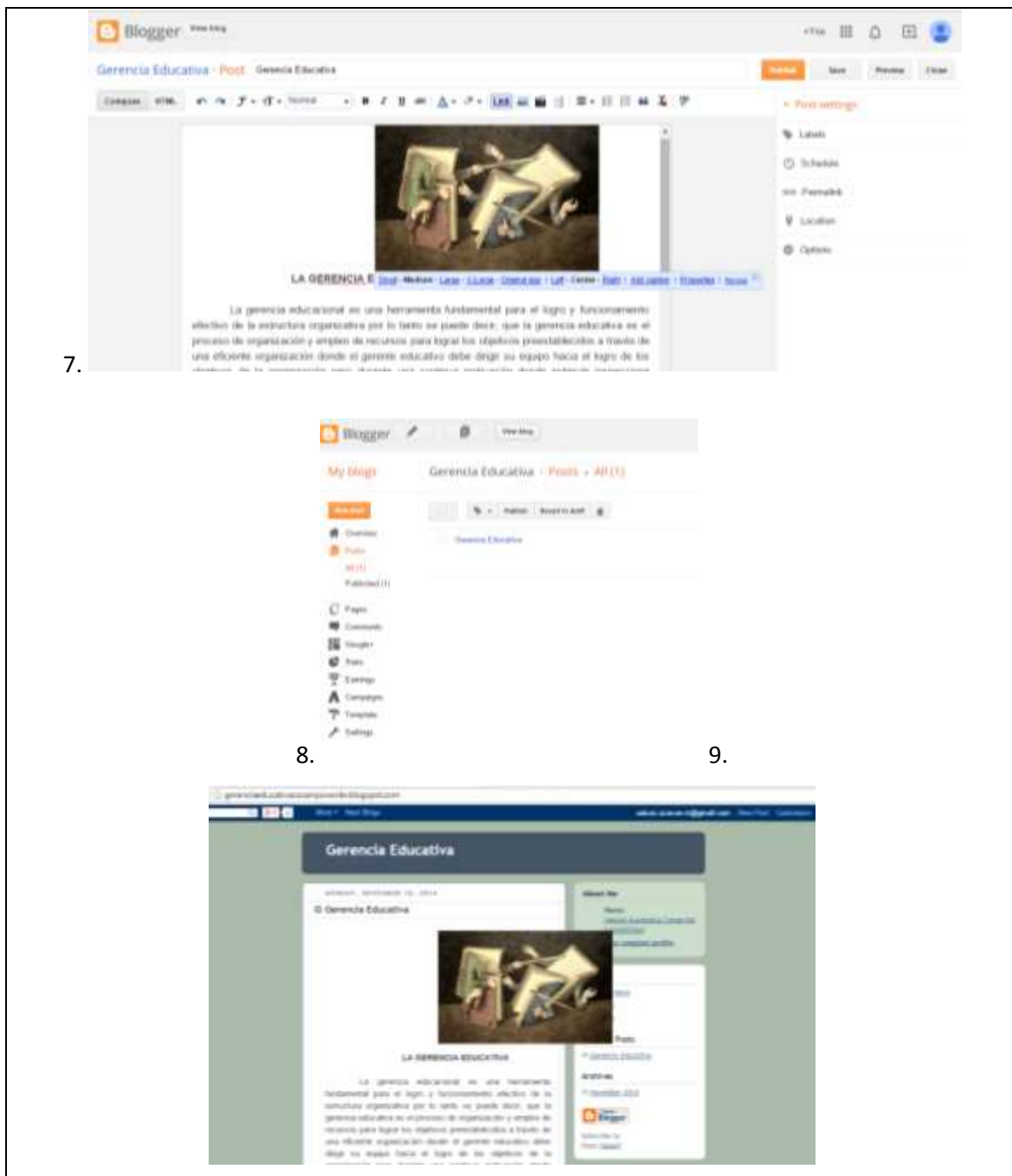


Figura 29. Creación de un Blog.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

b. Crear Foros.

Un foro en internet es un espacio que permite la discusión de un tema específico por muchos usuarios a la vez. Para crear un foro dentro de nuestro blog creado por Blogger utilizaremos la opción de Google mismo llamada Grupos o en inglés Groups.

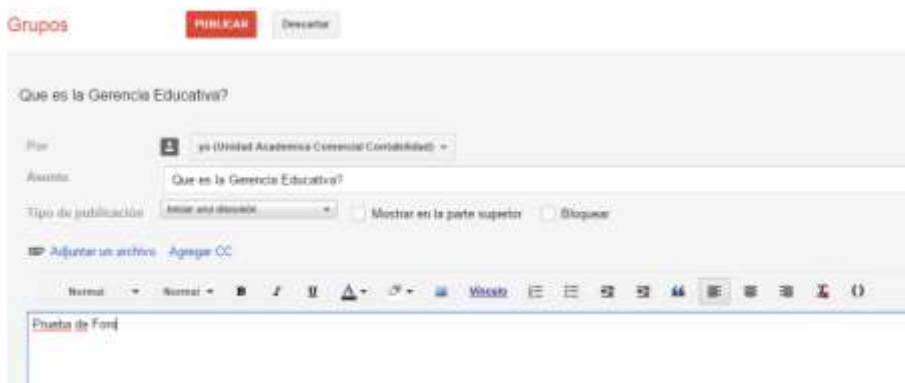
Para crear un Foro entonces: Digitamos www.groups.google.com en la barra de direcciones, si nos pide usuario y contraseña, digitamos nuestro usuario y contraseña de Gmail. 1. Escogemos la opción Crear Grupo. 2. Escribimos el tema del foro, un

nombre para el foro o grupo y la descripción del foro. Además escogemos unas opciones de acceso que se encuentran en la parte inferior y hacemos clic en Crear que se encuentra en la parte superior. 3. Digitamos los signos de las imágenes que se visualiza, esto para verificar si el usuario es humano y no una máquina. Aparecen opciones de configuración general, las cuales de dejan como están originalmente. 4. Agregamos un nuevo tema para discutir en el foro dando clic en Nuevo Tema. En la ventana escribimos el asunto, añadimos una descripción y si queremos añadimos un archivo adjunto. Seguido de eso hacemos un clic en Publicar. 5. Una vez que está publicado. Regresamos al Blogger, creamos una nueva entrada, y escogemos la opción html, en la misma copiamos este código:

```
<span style="font-size: 15px; margin-left: 1em; margin-right: 1em;"><iframe id="forum_embed"
src="javascript:void(0)"
scrolling="no"
frameborder="0"
width="400"
height="400">
</iframe>

<script type="text/javascript">
document.getElementById("forum_embed").src =
"https://groups.google.com/forum/embed/?place=forum/NOMBRE DEL GRUPO"
"&showsearch=true&showpopout=true&parenturl="
encodeURIComponent(window.location.href);
</script></span>
```

Lo único que debemos cambiar es el nombre del grupo, para luego hacer clic en publicar y tener listo el foro dentro del blog. 6. Visitamos nuestro blog y tenemos ya el foro listo dentro del blog.



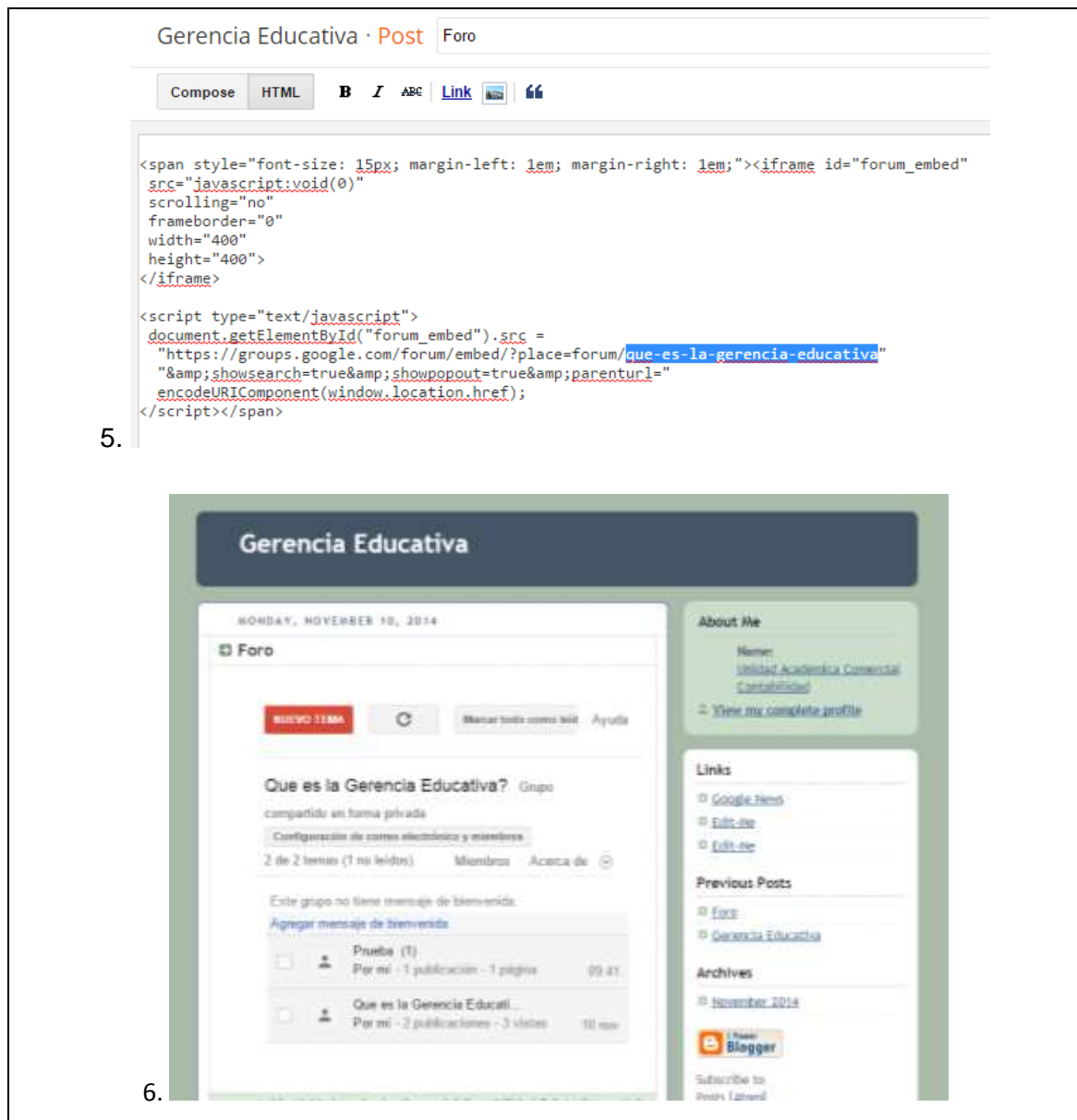


Figura 30. Creación de un Foro dentro de un Blog.

Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

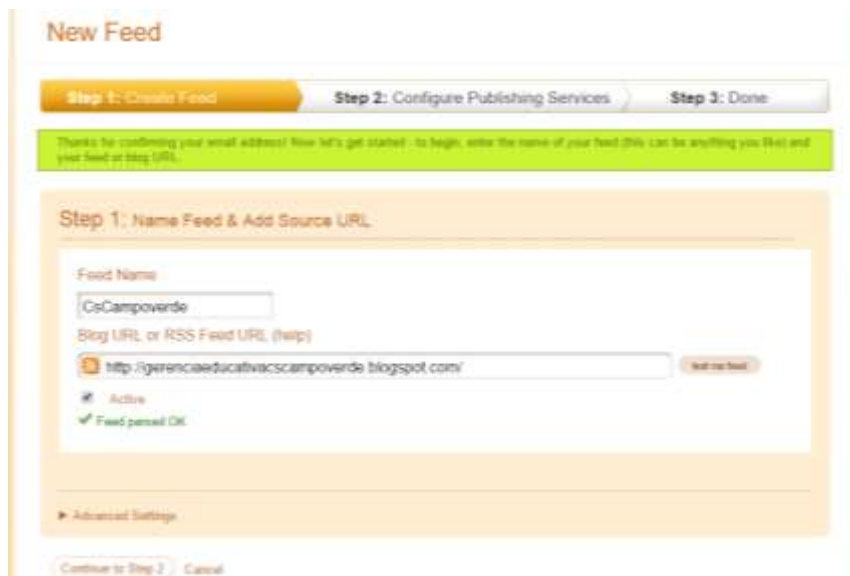
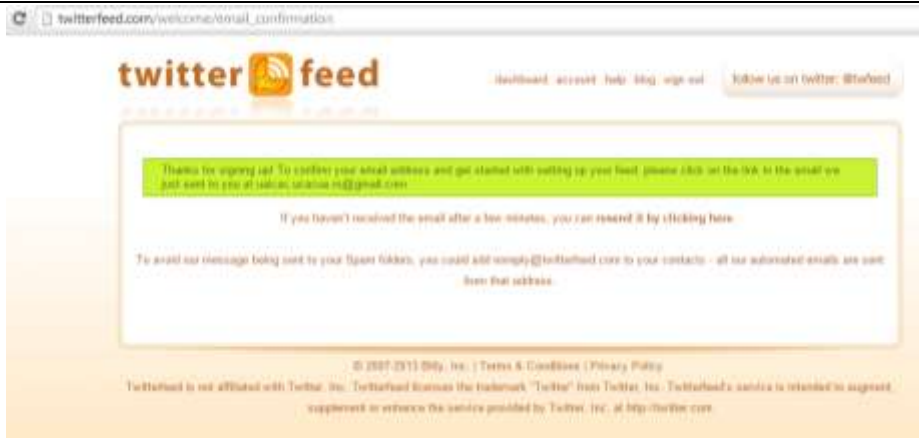
c. Enlace de las herramientas estudiadas con las redes sociales.

La mayoría de herramientas web cuentan con opciones que permiten publicar los contenidos creados en nuestras redes sociales, así, nosotros compartimos nuestro trabajo para hacerlo conocido por nuestros estudiantes y colegas y además los propietarios de las herramientas permiten que estas se hagan más conocidas y así más usuarios las usen.

La herramienta twitterfeed permite enlazar nuestras publicaciones que hacemos en el Blogger para que se visualicen en Twitter, Facebook, LinkedIn, etc. 1. Para acceder a

este servicio digitamos en la barra de direcciones www.twitterfeed.com. 2. En la parte central escogemos la opción Register Now, se abre una ventana que pide nuestra cuenta de correo y una contraseña. Aceptamos y se enviará un correo a nuestro Gmail, en el cual debemos activar la cuenta. Este paso se hace solamente una vez al crear la cuenta, el mismo ya no deberá ser realizado en una segunda oportunidad, las siguientes veces que ingresemos deberemos hacer un clic en Sgn In, digitar el correo y la clave y accedemos a la cuenta de Twitterfeed. 3. Una vez que tenemos la cuenta activa se nos pide ingresar un nombre de feed que puede ser cualquiera y además la dirección del blog. Hacemos un clic en “test rss feed”, si aparece OK hacemos un clic en “Continue to Step 2”, si no, debemos comprobar el nombre correcto de nuestro blog. 4. En la siguiente ventana observamos todos los servicios que se pueden enlazar. 5. Si escogemos Twitter nos aparece un formulario para enlazar a nuestra cuenta de Twitter, lo que debemos hacer es autenticar la cuenta y crear el servicio. 6. Si escogemos Facebook nos aparece una ventana parecida en la cual debemos autenticar con Facebook. 7. Una vez autenticada todas las cuentas hacemos un clic en All Done. 8. Tenemos lista la configuración del enlace de nuestro blog con Facebook y Twitter.





Step 1: Create Feed Step 2: Configure Publishing Services Step 3: Done

Connect/authenticate with the account you want to post to. Then click 'Create Service'

Choose existing Twitter Account or Authenticate a new account

1. Previously Authenticated Twitter Accounts:
2. Or Authenticate new Twitter Account



UTM Tags

Source:

Medium:

Campaign:

Optional Tags

Term:

Content:

5.

Step 1: Create Feed Step 2: Configure Publishing Services Step 3: Done

Connect/authenticate with the account you want to post to. Then click 'Create Service'

Choose existing Facebook Account or Authenticate a new account

1. Previously Authenticated Facebook Accounts:
2. Or Authenticate new Facebook Account



UTM Tags

Source:

Medium:

Campaign:

Optional Tags

Term:

Content:

6.

Feed Publishing

<http://genesee.edu/catharine.com/projects/blogpost.com/feed/publish/feed?url=116>

Step 1: Create Feed Step 2: Configure Publishing Services Step 3: Done

Feed was successfully created. Now click on the social network(s) you want to post to.

Available Services

Twitter

Facebook

LinkedIn

LinkedIn Company Page

App.net

7.

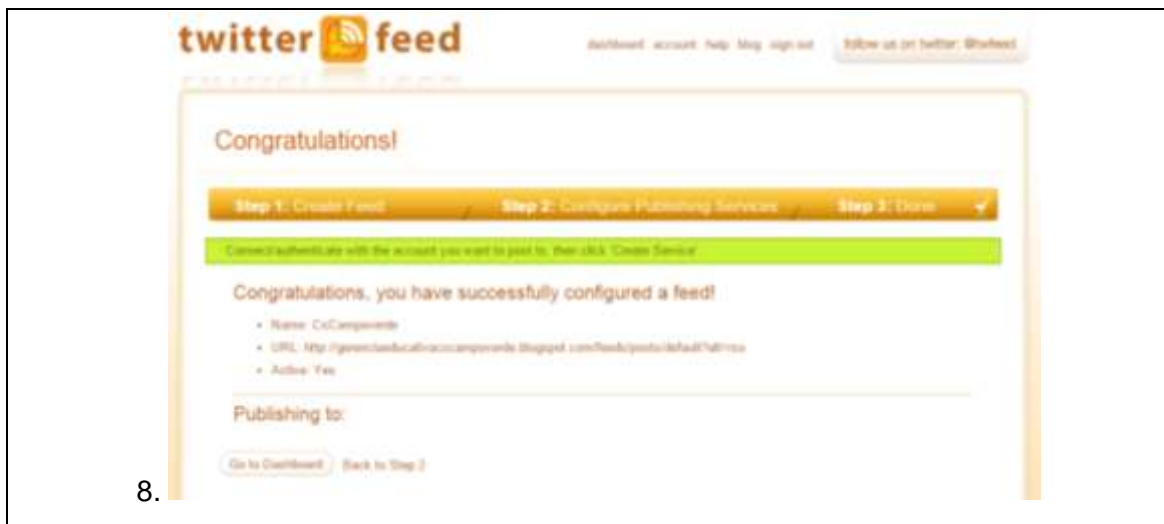


Figura 31. Enlace de Blogger con Redes Sociales Twitter y Facebook.
Fuente: Cristian Salvador Campoverde Cárdenas. Autoría personal.

Bibliografía:

Thomas, W.P., & Collier, V.P. (1997). School Effectiveness for language minority students. (NCBE Resource Collection Series No. 9).

Moll, L.C., Amanti, C., Neff, D., & González, N. (1992). Funds of knowledge for teaching: Using a qualitative approach to connect homes and classrooms. *Theory into Practice*, 31(2), 132-141.

Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (M. Cole, V. Jhon-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman, Eds.). Cambridge, MA: Harvard University Press.

Krashen, S.D. (1984/1994). *Bilingual Education and second language acquisition theory*.

Gutiérrez, K.D., Baquedano-López, P., & Tejeda, C. (2003). Rethinking diversity: Hybridity and hybrid language practice in the Third Space.

Herrera, S. (2010). *Biography Driven Culturally Responsive Teaching*. (Teachers College Press.)

Hymes, D.H. (1972). On communicative competence. In J.B. Pride & J. Holmes (Eds.), *Sociolinguistics: Selected readings*.

Ortega, L. (2009). *Understanding second language acquisition*. London: Hodder Education.