



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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico Consejo Provincial, de la provincia del Carchi, ciudad de Tulcán
periodo 2014-2015.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Cruceira Merino, Lilia Jimena.

DIRECTOR: Placencia Tapia de Granada, Miury Maríaeliza Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Miury Maríaeliza Placencia Tapia de Granada.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato Técnico de la Unidad Educativa “ Consejo Provincial”, realizado por Cruceira Merino Lilia Jimena, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2015.

.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Cruceira Merino Lilia Jimena declaro ser autor (a) de la presente trabajo de fin de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Placencia Tapia de Granada Miury Maríaeliza director (a) del presente trabajo; y eximo expresadamente a la Universidad Técnica Particular Loja y sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. A demás 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 la propiedad intelectual de investigación, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con apoyo financiero forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajos de fin de maestría que se realice a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

.....

Cruceira Merino Lilia Jimena

C.I. 0401375969

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi querida familia, lo más grande y bueno que Dios me dio en la vida, a mis padres, por su fiel reflejo de sacrificio y amor en el diario trajinar del caminar universitario con cuyo apoyo y esfuerzo abnegado fueron el pilar para llegar a finalizar una más de mis metas y ser profesional.

AGRADECIMIENTO

Con afecto, con respeto y mucha gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, cuya institución me acogió, al personal administrativo que me entregaron de si, para que ingresara y crezca en el desarrollo estudiantil y llegar al cumplimiento de la meta trazada de ser un profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACIÓN AUTORAÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1:MARCO TEÓRICO.	6
1.1. Necesidades de formación.	7
1.1.1. Concepto.	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.	16
1.1.4. Necesidades de formación del docente.	18
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (modelos de Roset, de Kaufman, de D Haunaur, De Cox y deductivo)	20
1.2. Análisis de necesidades de formación.	22
1.2.1. Análisis organizacional.	22
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.	22
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto y mediano y largo plazo	24
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	27
1.2.1.4. Liderazgo educativo.	29
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	31
1.2.1.6. Reformas educativas (LOIE,-Reglamentos a la LOEI – Plan decenal)	33
1.2.2. Análisis de la persona.	36
1.2.2.1. Formación profesional.	36
1.2.2.1.1. Formación inicial.	37
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.	38

1.2.2.1.3. Formación técnica.	40
1.2.2.2. Formación continua	41
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en en el proceso de aprendizaje.	42
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de educación.	44
1.2.2.5. Características de un buen docente.	46
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.	47
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	49
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.	50
1.2.3.1. La función del gestor educativo.	50
1.2.3.2. La función del docente.	51
1.2.3.3. La función del entorno familiar.	57
1.2.3.4. La función del estudiante.	57
1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.	58
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.	61
2.1. Contexto.	62
2.2. Participantes.	63
2.3. Diseño y métodos de investigación.	66
2.3.1. Diseño de la investigación.	67
2.3.2. Métodos de investigación.	67
2.4. Técnicas de investigación.	67
2.4.1. Técnicas de investigación.	68
2.4.2. Instrumentos de investigación.	68
2.5. Recursos.	68
2.5.1. Talento humano.	68
2.5.2. Materiales.	68
2.5.3. Económicos.	69
3.6. Procedimiento.	69
CAPÍTULO 3: DIAGNOSTICO.	70
3.1. Diagnóstico, análisis y discusión de resultados.	71
3.1.1. Necesidades de formación	71
3.1.2. Análisis de formación.	71
3.1.2.1. La persona en el contexto formativo.	77
3.1.2.2. La organización y la formación.	78

3.1.2.3. La tarea educativa.	81
CAPÍTULO 4: CURSOS DE FORMACIÓN.	85
4.1. Los cursos de formación y capacitación docente	86
4.1.1. Los cursos de formación.	87
4.1.2. Definición e importancia de la capacitación docente.	89
4.1.2.1. Ventajas e inconvenientes.	90
4.1.2.2. Diseño, planificación, y recursos de cursos de formación.	90
4.1.2.3. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	90
4.1.3. Curso de formación / capacitación docente	91
4.1.3.1. Tema del curso	91
4.1.3.1. Modalidad de estudios	91
4.1.4. Objetivos	91
4.1.5. Dirigido a	91
4.1.5.1. Nivel formativo o de los destinatarios	92
4.1.5.2. Requisitos técnicos que debe poseer los técnicos	92
4.1.6. Breve descripción del curso	92
4.1.6.1. Contenido del curso	92
4.1.6.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso	99
4.1.6.3. Metodología	99
4.1.6.4. Evaluación	99
4.1.7. Duración	99
4.1.8. Cronograma de actividades a desarrollar.	100
4.1.9. Costos del curso	101
4.1.10. Certificación	101
4.1.11. Bibliografía	101
5. CONCLUSIONES	102
6. RECOMENDACIONES	103
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	104
8. ANEXOS.	105

RESUMEN

El presente proyecto de investigación está destinado a realizar un diagnóstico de las necesidades de formación docente de bachillerato técnico en la ciudad de Tulcán, constituyendo uno de los factores determinantes en el desarrollo de capacidades docentes. La formación docente va a permitir al personal de la institución mejorar su desempeño y aportar de manera eficiente al desarrollo de la institución.

Para cumplir con esta finalidad se seleccionó al Colegio Consejo Provincial como unidad de análisis, puesto que es una de las instituciones que brindan bachillerato técnica, descubriendo a través de las encuestas realizadas que docentes deben capacitarse y formarse en áreas acordes a sus asignaturas, de pedagogía motivacional y tecnológicas.

Si bien es cierto se tomó como referencia la institución, sin embargo, la propuesta planteada como estudio sirvió de guía para proponer el desarrollo de un curso de capacitación docente, en la que se detalla una de las prioridades para la formación del profesorado, como son: el desarrollo de estrategias de motivación en los estudiantes, utilizando diferentes recursos para el desarrollo, mejorando en su desempeño.

PALABRAS CLAVES: Necesidad, formación, diagnostico, capacitación, calidad, mejora, estrategias y motivación.

ABSTRACT

This research project is intended to conduct a needs assessment technical teacher training school in the city of Tulcán, constituting one of the determinants in the development of teaching skills factors. Teacher training will allow the facility staff to improve their performance and contribute efficiently to the development of the institution so.

To fulfill this purpose was selected to the College Provincial Council as the unit of analysis, since it is one of the institutions that provide technical baccalaureate, discovered through surveys that teachers should be trained and formed into areas according to their subjects, pedagogy motivational and technology.

Although reference was made to the institution, however, the proposal made as study served as a guide to propose the development of a teacher training course in which one of the priorities for teacher training is detailed, as are: developing strategies student motivation, using different resources for development, improving their performance.

KEYWORDS: Necessity, training, diagnosis, training, quality improvement strategies and motivation.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación está enfocado en analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico del Colegio Consejo Provincial de la ciudad de Tulcán, con el fin de diseñar un curso de formación. Determinando el aporte de la capacitación a los docentes dentro de la institución, el punto de partida para esta investigación, inicia con un diagnóstico de la situación actual, en cuanto a las necesidades de formación de los docentes.

Este diagnóstico permitirá conocer si los docentes de dicha institución desarrollan capacitaciones de formación en la educación, ya sea en áreas técnicas, como de conocimientos generales, la utilización de los nuevos equipos tecnológicos, la eficiencia en el servicio, capacitación continua y de igual manera saber por qué no asisten o no es de su interés los cursos que se desarrollan.

Además hay que reconocer que cada uno de los docentes muestra desconocimiento en cuanto a temas tecnológicos, diseño de proyectos, estrategias motivacionales etc. Es por eso que la propuesta está basada en diseñar un curso de formación de mejoramiento continuo en la capacitación a los docentes, permitiendo que las instituciones tengan una visión más amplia de que la formación ayuda en el enriquecimiento personal y de quienes son guiados.

En vista de que cada momento el contexto educativo local, mundial cambia entorno a los avances tecnológicos y globalizados, las necesidades de formación docentes se incrementan en nuestro medio social y nace la sed de requerimiento de nuevos saberes para estar acorde al cambiar de los tiempos, donde cada uno de los países incrementa políticas de estado donde se focalice la calidad educativa, ya que un pueblo sin educación, es un pueblo sin desarrollo, no existe progreso. Es decir que el saber conocer diariamente nuevos avances ayudara a mejorar el servicio educativo dentro de cada institución donde laboran los docentes en especial los del Colegio antes mencionado, se lograra tener a futuro personas realizadas a nivel profesional y personal.

El presente trabajo de investigación es importante porque dará un mejor conocimiento de la realidad actual sobre las necesidades de formación y los requerimientos de los docentes para mejorar el servicio educativo que ellos brindan a sus estudiantes, a la vez cabe recalcar que el motivo principal para el desarrollo de este proyecto de investigación es mejor profesionalmente y por ende llegar a la calidad educativa.

Todos estos criterios y argumentos han permitido que nuestra investigación se realice de mejor manera logrando, conocer en sí que son las necesidades de formación docente y porque son una prioridad dentro del quehacer educativo.

Para la realización de la investigación, el recurso principal fue el capital humano, la predisposición en colaborar con el desarrollo de las encuestas, otro de los medios que se puede manifestar como vinculante para realizar la investigación fue la motivación de los colaboradores en hacer conocer su punto de vista en base a los cursos de formación y como pretendían alcanzar mejorando su nivel profesional. Entre los objetivos para el desarrollo de investigación tenemos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación docente de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigación.

Los logros alcanzados durante el desarrollo de la investigación se dieron en base al cumplimiento de los objetivos planteados empezando con la aplicación de encuestas y detallando cada uno de los aspectos estudiados o analizados donde se pudo contrarrestar con la opinión de algunos autores, además se tuvo datos concretos sobre la situación real de los requerimientos de formación docente dentro de la institución, y en vista de ello se realizó un esquema de la realización de un curso de formación docente en base a los diferentes resultados en la tabulación de datos.

El impacto que generará esta investigación son: el desarrollo integral del cuerpo docente y de la institución la cual genera mayores adelantos en el proceso de enseñanza - aprendizaje, un docente preparado y capacitado constantemente mejora la calidad educativa y genera nuevos conocimientos en sus educandos, y permite alcanzar los objetivos planteados en la investigación, realizando un diagnóstico previo de las necesidades de formación, la relación que estas tienen en la eficiencia docente y el planteamiento de un curso de formación.

Los resultados de esta investigación permitirán a los docentes de la institución, tomen en cuenta que las necesidades de formación son una herramienta innovadora de crecimiento personal y de estar al día con los cambios y nuevos conocimientos, con el fin de ser más competitivos, mejorando la gestión administrativa de la institución y el servicio educativo que ofrecen.

Finalmente concluyó con la invitación a revisar el curso de formación el cual pretende desarrollar en el docente actitudes comunicativas y de liderazgo dentro de la comunidad, que ayudará en especial al estudiante desenvolverse dentro de la sociedad.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

Según Ferry,(1991), manifiesta que el término necesidad proviene del latín “necitas” cuyo significado hace referencia aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. La necesidad de formación docente se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano.

Respeto a la misma conceptualización Kaufman (1982), manifiesta que el termino necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre la situación actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable, y más aún cuando se aplican en la educación, dependiendo de ese contexto, su significado puede resultar extremadamente variable puede ser afán de superación personal, apetencia, apremio, aspiración, ausencia, carencia de algo, en conceptualización de las necesidades se pueden establecer los siguientes enfoques.

La perspectiva basada en la discrepancia de la necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados, la democrática implica en los procesos de cambio que desea la mayoría de las personas, otra de las perspectivas es la que se basa en el análisis de la información y evidencias existente.

Otra de las manifestaciones, para Suárez (1990), por lo contrario determina la necesidad como una preferencia o deseo, que a nuestro juicio son importantes requerimientos formativos o un compromiso de mejora que implican la existencia de niveles de necesidad, acotando el campo profesional docente, se hace alusiones a cuestiones.

Instructivas, educativas y de preparación en el ejercicio profesional de la enseñanza. Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro.

Concluyo que la necesidad de formación viene a ser, la respuesta al cambio de educación que deseamos, uno de los retos es cumplir con nuestra formación y mejorar algunos de los aspectos en que fallamos, para así reafirmar de una manera eficiente nuestra labor profesional docente, ya que dentro del quehacer educativo es un fin indispensable que surge constantemente a partir de una carencia de algo que ayuda a percibir el desarrollo y por ende el ejercicio docente, además la necesidad de formación surge con la globalización que estamos viviendo dentro de nuestra sociedad, la preparación es exigida de acuerdo a nuevos enfoques; porque al estar inmersos en el campo educativo es prioritario saber todo lo que está al alcance y en constante cambio que sirve para dejar de lado lo obsoleto, el estar preparados continuamente permite una mejor manera de enfrentar nuevos retos y poder solucionar problemas acordes a la situación actual.

Cabe mencionar que dentro de las necesidades de formación docente también se busca mejorar, desarrollarse y crecer como personas, a través de nuevos saberes; porque el enseñar y aprender no tiene fin, incrementado así el nivel competitivo de brindar mejores servicios dentro de la organización a la cual dependemos quien a futuro presentara nuevas alternativas de desarrollo y mayor calidad educativa, las necesidades de formación docente son un interés del propio sujeto; quien busca la diversidad, formas de superar los inconvenientes profesionales y no quedarse conforme con lo que sabe sino enriquecerse más sus conocimientos.

1.1.2. Tipos de necesidades de formación.

➤ Formación pedagógica

Según Davini (1995), desde la perspectiva que anima este trabajo, las maneras de enseñar que proponen los formadores de profesores, son ellas mismas formativas, y en cuanto tales modelan o pueden modelar la clase de trabajo intelectual que se espera que los futuros profesores realicen una vez que hayan finalizado la formación inicial. Si bien los estudios sobre el trabajo docente nos advierten acerca de que aprender algo en la formación inicial no garantiza que será retomado en la inserción profesional, también sabemos que las

herramientas que no se poseen no pueden ser utilizadas, lo que nos lleva a subrayar la importancia del trabajo que debe hacerse en el tiempo de la formación inicial. Cuando el trabajo profesional se inicia, las prácticas adquieren una velocidad y una dimensión que hace difíciles la pausa, la toma de distancia, el análisis de la propia actuación, si las herramientas para ello no fueron construidas en el tiempo de la formación. La formación pedagógica de profesores de educación secundaria: necesidades de mejora, reconocimiento de sus límites son una de las maneras de que hace que los docentes se preparen más.

Con relación a la misma conceptualización sobre la necesidad de formación para Cruz (2000) la formación pedagógica tendría que ser un proceso significativo en la vida académica dedicado a la enseñanza universitaria. Esto implica que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener de ellas.

Para Gairin (1996) el concepto de necesidades de formación pedagógica parte de dos grandes grupos a). Un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativas, carencia, deficiencia o interés.

En el campo de la formación, las necesidades son entendidas como necesidades normativas que hace referencias a la carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente; a la necesidad percibida o sentida por los sujetos, que están basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia. Por lo tanto es una apreciación subjetiva, condicionada a factores psicológicos y psicosociales particulares y las necesidades expresadas que es la demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien percibe.

Una formación inicial eficaz debería reunir al mismo tiempo dos características aparentemente contradictorias: debería ser resistente a la práctica y debería ser permeable a ella. Debería ser resistente en el sentido de no desvanecerse ante los imperativos de la vida cotidiana en las instituciones educativas, de romper con los circuitos reproductivos. Debería ser permeable en el sentido de dotar a los futuros profesores de esquemas conceptuales y prácticos en términos de los cuales la vida cotidiana en las escuelas y colegios, y su propio desempeño en ellos, se les hagan inteligibles.

Para que una formación así entendida se alcance, de poco servirán los replanteos curriculares, por atinados que éstos resulten, si las prácticas en cuyo marco se forman los

futuros profesores que dependen del tipo de trabajo intelectual y el análisis de la realidad educativa que se espera incorporen al sistema escolar.

Esta pedagogía acostumbra, entrena, prepara para la acción, para operar en contextos y situaciones reales; porque son esos contextos y situaciones los que forman parte de su contenido, otorgándole así una entidad particular al proceso formativo.

En virtud de estas consideraciones, la pedagogía puesta en práctica en la formación de profesores debería consolidar modalidades específicas de trabajo vinculadas con la producción, apropiación y difusión de conocimientos que deben caracterizar al mundo de la educación como actividad teórico-práctica; debería garantizar una presencia sustantiva de investigaciones y estudios referidos a la realidad educativa y a la práctica docente, para que el futuro profesor y actual profesor incorpore y tenga luego a su disposición elementos con los cuales pueda establecer los alcances y límites de las investigaciones cuyos resultados o conclusiones se le presentan; debería mostrar permanentemente líneas de profundización de las temáticas que se traten (por ejemplo, presentando las disciplinas de referencia cuando las dimensiones bajo análisis son de tratamiento multidisciplinario; planteando líneas recientes de trabajo en el área, etc.), abriendo la reflexión sobre la estructuración de los saberes que se construyen; debería, finalmente, ir ampliando el marco de referencias construido en las sucesivas instancias curriculares del plan de formación, el modo de acrecentar la autonomía del estudiante y del profesor del futuro para realizar y fundamentar opciones de enseñanza.

Concluyo la formación pedagógica es una necesidad docente que está considerada como la pauta indispensable en todo proceso educativo que se debe fortalecer con el tiempo en la carrera docente, es decir la pedagogía viene a ser el vínculo entre el conocimiento y la forma de hacer que el estudiante se apropie de su aprendizaje. Desarrollar las diversas habilidades en la profesora que se han generado por la necesidad de los mismos docentes dentro del proceso, la necesidad de preparación constante dentro del ámbito educativo se vuelve hoy en día un requerimiento práctico y competitivo que a más de servir como un enriquecimiento personal, es una forma de obtener un mejor producto educativo.

➤ **La formación técnica.**

Según Rodríguez Modéjar (2000), las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, con sus ventajas pero también con sus limitaciones, se han asentado en el ámbito educativo pero no han venido acompañadas de una nueva concepción o cambio de los modelos de enseñanza, la formación de los usuarios y de adelantos en el desarrollo organizativo de las instituciones educativas se han quedado simplemente en instrumentos

teóricos y no han pasado a lograrse acentuar con la práctica. Sin embargo, el hecho de su presencia reta a que el profesorado comience a plantearse qué hacer con esos medios, qué funciones pueden desempeñar en su docencia y cómo integrarlos en sus procesos de enseñanza - aprendizaje.

Con respecto a la misma conceptualización Rodríguez Modéjar (2000) Cabero et al., (2000), Paredes (2000), la variabilidad de las funciones que atribuyen los profesores a dichos medios es escasa, ya que en la mayoría de los casos suelen utilizar los medios para funciones relacionadas con la transmisión de información y con la motivación del alumnado siendo utilizados como un recurso más añadido al currículo.

Si tenemos en cuenta los resultados más relevantes obtenidos en otros países, nos encontramos con que coinciden, McFarlane (2001), en afirmar que los alumnos experimentan un aprendizaje significativo cuando se realiza un uso apropiado de las TIC y que los maestros poco experimentados en el uso de las TIC muestran gran dificultad para apreciar su poder como herramientas de aprendizaje, por lo que si no se atiende la carencia de conocimiento tecnológico de los docentes, el impacto de las Nuevas Tecnologías en la cultura del aula será irrelevante Rojano (2003).

Estamos de acuerdo cuando manifiestan que la incorporación de los nuevos recursos tecnológicos en las prácticas docentes no ha conllevado, a una innovación pedagógica profunda ni en los objetivos, ni en las metodologías, ni en los roles y funciones docentes, ni siquiera en la actividad de aprendizaje de los alumnos. Por tal razón estaríamos hablando que el uso tecnológico debe ser de forma práctica y el docente debe hacer uso de ese medio, para enriquecer los conocimientos transmitidos dentro del salón de clase. Quizá una de las razones de este hecho haya que buscarla en que el equipamiento tecnológico a los centros, por parte de la administración educativa, ha carecido de directrices políticas y pedagógicas concretas y coherentes con la realidad escolar y con las necesidades realmente percibidas por los docentes.

Si bien es verdad que durante los últimos años se han realizado grandes esfuerzos económicos para dotar a los centros de equipos tecnológicos, para que se conviertan posteriormente en escuelas del milenio, pero la administración tiene que irse dando cuenta de que sus actuaciones no deben dirigirse única a llenar las aulas de instrumentos tecnológicos, y olvidar independientemente las necesidades del profesorado, sino que es urgente e importante conocer las actuaciones con la formación específica necesaria y con estudios y análisis sobre: el cambio social y cultural que generan las TIC, la naturaleza de los aprendizajes que producen, el valor de los procedimientos y resultados obtenidos con su

uso, el valor de las experiencias individuales y colectivas que generan. La respuesta a estas y otras muchas necesidades permitiría quizá que la actual inversión en el equipamiento tecnológico de los centros y la calidad e innovación educativa fuese uno de los logros que se desea conseguir para mejorar la calidad educativa.

La integración de las TIC en el aula pasa por una transformación no sólo de la comunicación que podemos mantener con los alumnos, sino también y fundamentalmente de la forma de pensar, decidir, planificar y desarrollar los procesos de enseñanza - aprendizaje. Que tratan de centrar la enseñanza en las nuevas tecnologías que pueden reforzar y contribuir en el trabajo pedagógico y didáctico que se desarrolla en los salones de clase, puesto que permiten crear situaciones de aprendizaje enriquecedoras, complejas, diversas y con mucha ayuda. Es decir que la formación técnica en docentes de bachillerato y educación básica es primordial, ya que hoy es una de las herramientas más utilizada para desarrollar algunas actividades entre ellas las escolares que fortalecen su desempeño y nivel de preparación y de esta forma se está dotando de nuevos conocimientos y cubriendo las necesidades del docente para realizar de mejor manera su labor.

Para terminar si tenemos en cuenta los diferentes estudios realizados en nuestro país con respecto a la frecuencia de uso de los medios tecnológicos, nos encontramos con que todos ellos constatan la escasa utilización de dichos medios por parte del profesorado, independientemente del nivel de enseñanza en el que desarrollen su docencia, es decir presentan la necesidad de conocer a un más de estos medios técnicos, que hoy en día son las herramientas más usadas en especial por los jóvenes y como se debe quedar un docente fuera de este alcance, es decir que la mayoría de docentes conocen que la tecnología es una herramienta indispensable dentro del proceso educativo, pero su necesidad está en saber utilizarla en beneficio de la enseñanza, generado el idealismo de muchos jóvenes, el estudiar a futuro carreras que le proporcionen trabajo y por ende estabilidad económica, optar por estudiar bachillerato técnico, que hoy en día por el cambio que se ha presentado en el sistema educativo son muy pocos los colegios que lo ofrecen, la razón principal para que los docentes cree la necesidad de una formación técnica buscando otras maneras de desarrollar las habilidades y destrezas de sus estudiante, la utilización de los nuevos e innovados recursos tecnológicos vienen a ser una de las herramientas que los docentes deben conocer y manejar dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitirá el descubrimiento de su propio aprendizaje y además proporcionara la participación del grupo de estudiantes, esto sin dejar de lado la pedagogía la cual proporciona el cómo saber llegar al estudiante, también cabe mencionar que es importante

que todo lo que se desarrolle en bien de la enseñanza debe tener una relación con el contexto donde los estudiantes lo aplique en la vida diaria.

Se acepta que el sistema de la educación en su conjunto tiene como objeto la formación de los ciudadanos para la vida social y en ella el trabajo tiene un lugar fundamental, la educación media en relación al bachillerato técnico, que en gran medida es la educación para el trabajo.

➤ **La formación continua**

Epistemológicamente la formación continua no es equivalente a lo largo de la vida, responde al objetivo de trabajo, a lo largo de la vida, se dirige a las políticas de formación dirigidas a la sujeto de trabajo, la cual la presenta como medio de una entidad a disposición para mejorar la cualificación del personal profesional de los miembros de una organización.

Según Lastre (2003), los profesores en un proceso institucionalizado, que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores, que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanista, reconociéndose con un título o grado. Se incluyen en esta modalidad como formas las especialidades, maestrías y doctorados.

Otra de las manifestaciones con respecto a la formación continua para Víctor Guédez (1995), afirma que "La educación es una expresión que va más allá de las simples materialización del pasado es esencialmente impulso para diseñar y conquistar el futuro. Es un proceso comprometido y su efectividad y alcance dependerán, por una parte del proyecto histórico con el cual se identifiquen y, por otra de las definiciones estratégicas a través de las cuales se administren y estructuren su búsqueda.

Como su nombre mismo lo dice la formación continua es un proceso que ayuda a desarrollar y a mejorar las capacidades docentes, y permite que el profesorado tenga una perspectiva más amplia de alcanzar un nivel de preparación acorde a sus necesidades y lo mejor que está al alcance de ellos mismos, ya que está en sus manos la potestad de decidir continuar con su formación , entre las cuales se presentan las modalidades a distancia y las semipresenciales que se ponen a disposición para continuar; ya que dentro del profesorado se ve esa necesidad de cambio y reconoce los vacíos que tienen que ser cubiertos por medio de su preparación. Además podríamos establecer como una de las muchas

alternativas que el profesor tiene para seguir conociendo y no ser sorprendido por su estudiante, porque el ser docente no es simplemente conocer lo que recibió a lo largo de su formación como ello, sino cada día cubrir la necesidad constante al cambio que va presentándose dentro de su propio contexto.

Para concluir la formación continua es la herramienta que ponemos a disposición de organizaciones, trabajadores y empleados para mejorar sus niveles de competitividad y capacidad de adaptación, para actualizar sus conocimientos y facilitar el acceso al mundo laboral y por ende competitivo, a la vez hace referencia a la preparación constante que siguen los docentes de forma presente o a distancia dentro de un curso, talleres entre otros eventos que permiten aprender algo nuevo o mejorar de manera personal algo que ya conoce, hablar de este tipo de necesidad podemos decir que la formación continua es necesaria; porque nos permite mantener la mente renovada y preparada para cualquier desafío social y dar la pauta de desarrollar soluciones en los diferentes aspectos educativos, que viene cierto con la actitud de cambio de las organizaciones que la pretende brindar o mejorar sus servicios.

➤ **La formación permanente**

Es concebida por Paz (2005); como un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. La formación permanente no tiene como exigencia un programa prefijado, es un proceso que depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes, que de lo pautado externamente Paz (2005).

Como señalo en su día la Unesco, (1982), la formación permanente del profesorado es un proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades del profesorado, que viene dado por la necesidad de renovar los conocimientos con la finalidad de adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad.

Desde entonces la actualidad, el concepto de formación permanente del profesorado se ha consolidado con la fuerza en el programa educativo; cada vez más, la comunidad educativa está concienciada de la necesidad de reciclarse continuamente, de formarse para mejorar la propia práctica. Y de la innovación como respuesta de cambio; en definitiva, se trata de estar dispuesto a aprender durante toda la vida con la finalidad de conseguir un verdadero desarrollo profesional y una calidad de la docencia en general.

La formación permanente se contextualiza en la práctica educativa con un grupo de estudiantes y en los espacios de reflexión entre colegas. La práctica educativa del profesor universitario se constituye en un espacio de desarrollo y progreso personal, donde este profesional inicia cada situación profesional con datos, información y conocimientos adquiridos con anterioridad, utilizando su conocimiento, así como su experiencia como dispositivos como referentes para aprender, desarrollarse y desempeñarse profesionalmente.

Los procesos de formación continua y permanente se connotan, por su simultaneidad e interdependencia. La relación entre estos procesos también se explica en tanto que en la práctica educativa se aprende en la misma medida que se aporta, desde los recursos con que se cuenta, nuevos o actualizados. La relación entre la formación continua y permanente se explica en un plano epistemológico, a partir de la relación entre la educación de postgrado y la autoeducación.

Las diversas formas de superación postgraduada: talleres, cursos, diplomados, maestrías, doctorados, así como, las formas y tipos de trabajo metodológico, garantizan constante el perfeccionamiento profesional de los docentes. La educación de postgrado tipifica la formación continua y la autoeducación a la formación permanente.

Finalmente podemos manifestar que la formación permanente hace referencia al movimiento en todos los niveles educativos que el ser humano puede tomar o dejar pasar, en sus manos se encuentra la decisión alternativa que se presenta en diferentes ámbitos educativos. Se puede manifestar que existen cuatro aspectos más importantes de necesidades de formación, en los cuatro antes mencionadas encierra en sí todo lo necesario, para poder desarrollar una educación de calidad; porque se toma muy en cuenta que hoy en día la mayoría de docentes debe continuar su preparación para ascender a un buen salario, tener una serie de capacitaciones en áreas acordes a su especialidad y en la integración interdisciplinaria para brindarla al grupo de docentes, además estar preparada en la utilización de las herramientas tecnológicas permanentemente, cambiando constantemente y vienen a ser una forma motivadora e interesante para desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para concluir podemos decir que la formación continua, permanente, pedagógica y tecnológica son uno de los recursos que ayudaran a los docentes a desempeñarse mejor dentro de su labor educativa, ya que el constante cambio en el mundo hace que los docentes, sean las personas mediadoras de un aprendizaje sano y útil para la sociedad a la cual preparan de generación tras generación. Es decir que al conocer cada una de las

necesidades de formación docente se puede viabilizar su aporte en la labor educativa y la eficacia que puede propiciar al ser ejecutada.

Cada una de estas necesidades de formación deben ser un proceso que implica la profundización, actualización y complementación de los contenidos, que permite asumir una posición más innovadora y creadora de la teoría y práctica educativa, para desarrollarlas desde las diversas formas de superación personal en la medida que se incorporan a la práctica educativa y van dando cuenta de esa transformación de la cultura pedagógica.

Además permite relacionar lo que se establece entre la preservación y transformación y se constituye en esencia de la gestión en la formación docente, propiciando un proceso deliberado para la realización de acciones en pos de alcanzar niveles cualitativamente superiores de desempeño en los docentes y su práctica educativa. Ya que todas estas formas de preparación son una de las estrategias que dentro de cada una de las instituciones debe fundamentarse para lograr tener una educación de calidad y de forma integral; porque no solo sirve para fortalecer y mejorar habilidades y destrezas personales sino que ayuda a brindar un mejor nivel educativo dentro de la organización.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Según Tejedor (1990), manifiesta que principalmente cuando hablamos de evaluación nos referimos a los análisis cuantitativos y cualitativos de algún proceso llevado a cabo en cierto nivel educativo, en este caso la evaluación de necesidades formativas permite conocer el nivel de preparación del grupo de docentes y priorizar cuales son las necesidades de los mismos.

Es un proceso sistemático de recogida de datos a partir de alumnos, docentes, currículo, organización e individuos, a través de algunos instrumentos y técnicas, pero siempre es provisional.

Los principios que tiene la evaluación de necesidades formativas es la de unión entre el desarrollo personal la mejora, implicación de los docentes y precaución en el proceso

Tejedor, (1990) existen algunos modelos para realizar la evaluación de necesidades formativas entre estos tenemos:

- Desde la observación.
- Directa participativa.
- A partir de la situación y problema.

- A través de la percepción de necesidades.

La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades.

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación dentro de cada institución y de acuerdo a la necesidad que surja de ella.

Para Clark y Peterson (1990), el dominio de los procesos de pensamiento del docente abarca tres categorías: (1) la planificación del docente; (2) sus pensamientos y toma de decisiones, y (3) las teorías y creencias de los profesores.

Con respecto a la misma conceptualización Marcelo (1987, 16) Los supuestos básicos de este paradigma los recoge, y que se podrían definir diciendo que: «Se asume como premisas fundamentales, en primer lugar, el profesor es un sujeto reflexivo, racional, que toma decisiones emite juicios, tiene creencias y genera rutinas propias de su desarrollo profesional.

Por tal razón la evaluación de las necesidades formativas es prioritaria para diagnosticar cuales son las áreas que debes trabajar y desarrollar como docentes, y ser nosotros quienes buscamos la necesidad de crecer y fortalecer aún más nuestros saberes.

Finalmente y de acuerdo con las diferentes manifestaciones la evaluación de las necesidades formativas, la perspectiva comporta una aproximación estratégica; supone aprender de experiencias de innovación exitosas, considerar factores internos y externos a la organización, evaluar las necesidades de los docentes e incorporar a los responsables en la toma de decisiones en el diseño y desarrollo de programas.

Uno de los puntos a favor en la evaluación de necesidades de formación es la colaboración entre los directivos y los responsables de la formación permitirá actuar en sintonía, como un sólo equipo con un propósito común: mejorar la calidad de la formación docente en un contexto de cambio organizacional.

Además mediante la evaluación de las necesidades podemos conocer cuáles son las requeridas por el personal docente y en qué áreas específicas necesitan seguir formado es decir que la finalidad es dotar de conocimientos y comprensión sobre el estado formativo,

que constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas, mientras que las funciones para las que puede ser empleada la información obtenida gracias al proceso evaluador son extremadamente variables. Sin embargo, no difieren de las funciones que pueden asociarse a cualquier otro proceso evaluador; porque una de las razones es conocer más sobre la preparación de los docentes, y además fortalecer una de las necesidades de seguir preparándose, en el campo educativo no existe límites de conocer lo que ya se sabe desde hace mucho tiempo, sino seguir avanzando e innovado frecuentemente los procesos , como hoy en día lo estamos viviendo, el ser docente implica desarrollar en sus estudiantes una preparación analítica que le permita conocer el porqué de las cosas o porque salen esas respuestas, llegando a estos casos sino se conoce estarían expuestos a la crítica de nuestros propios estudiantes , el mismo hecho hace que ellos presentan una aprendizaje más amplio en especial en el mundo tecnológico, es decir que al evaluar las necesidades de formación docente está abriendo caminos hacia nuevos retos y además el conocer en que se está necesitando fortalecer sus saberes.

La realización de la evaluación de necesidades de formación proporciona además de una técnica que ayuda a diagnosticar las falencias y los requerimientos del cuerpo docente, fortalece a la organización.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Según Castaño (2003), hoy, nos vamos a centrar en el “Rol del docente”, es decir, en el papel que desempeña éste en un proceso formativo en el que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel. Únicamente formando de manera adecuada al docente, podrá obtenerse calidad en dicho proceso.

De esta manera, otra de las manifestaciones, sugiere que el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Castaño (2003), citando a Cebrián (2003), apunta que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de auto aprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con Tics.

- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el auto aprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

Para Lázaro, (2002), el profesor no debe ser solo un “conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante”.

En el que se contempla su función, entre las tareas docentes tiene como funciones programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en horas consulta, evaluarlos, coordinarse con otros profesores, y ejercer como tutor.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado en las responsabilidades escolares.

Con respecto a la misma conceptualización, Mateo (1990) resume las funciones del profesor en cuatro ejes de responsabilidad como los siguientes: el proceso de enseñanza-aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y servicios a la comunidad. Fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hacemos referencia anteriormente.

No resulta extraño decir que la titulación docente se ocupa fundamentalmente de preparar a los alumnos para desempeñar tareas en el mundo social y posteriormente profesional.

Estos profesores reclaman formación y asesoramiento pedagógico y didáctico para la mejora de su tarea docente, es decir, propuestas formativas adecuadas al desempeño de su papel como profesionales de la educación.

Para terminar de analizar las necesidades de formación docente, se pone de manifiesto que es una de las más importantes de conocer, ya que él y sus estudiantes son los principales autores del desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje ; porque dentro de cada sala de clase se desarrolla el aprendizaje y por ende el docente debe estar preparado profesionalmente, para guiar a sus alumno, acorde a cada cambio suscitado dentro del sistema educativo, lo primordial dentro de este tema es que la formación docente es un

requerimiento para cumplirlo y focalizarse en las verdaderas necesidades del docente dentro de la labor que desempeñan, es decir la sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos, demanda cada vez con mayor auge de formación de los distintos profesionales que desempeñan como docentes diferentes tareas en la sociedad. La profunda preocupación por la formación, conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales, así como distintas formas de acceder a ellos, sobre todo los programas en caminados al uso de las nuevas tecnologías.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

El modelo de intervención socioeducativa, es aquella acción por la cual unos agentes sociales como: pedagogos y educadores, atienden a los aspectos educacionales de satisfacción de necesidades, dentro de este modelo se debe utilizar la metodología propia de la investigación social, pero adaptarla a la temática y características de la persona a la que se va atender quienes por su variabilidad exigen una reformulación constante.

Según el modelo de Rosset se debe tomar en cuenta las fases:

- Situación desencadenada (hacia dónde partimos, y hacia dónde vamos)
- Tipo de información que buscamos.
- Fuentes de información
- Y herramientas para la obtención de datos

Su modelo gira en torno a las necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado, recogiendo datos y programas según la existencia o no de problemas.

Según el modelo de J. McQuillan, tiene como fundamental cinco aspectos.

- Identifica al usuario y usos. Este paso es crítico y omitirlo lo lleva a la no realización de proyectos.
- Describir la población, objeto y centro de servicio.
- Identificar necesidades. Aquí se describe los problemas de la población objetiva y las posibles soluciones
- Evalúa las necesidades.

- Comunica los resultados.

Dentro del sistema educativo existe varios modelos entre estos tenemos:

- El modelo inductivo.
- Modelo deductivo.

La mayor parte de estos modelos analizan las necesidades que se encaminan a la evaluación educativa y formativa.

Análisis de necesidades de intervención social. Este modelo es fruto de experiencia contrastada de muchos años a través del trabajo de instituciones y organizaciones de diversas características, pero siempre dedicadas a la intervención y formación.

El análisis de necesidades consiste en descubrir cuales es el problema y comprender lo suficiente para poderlo resolver, además presenta un proceso lógico en el que se va canalizando la información durante la búsqueda de solución.

Modelo Rueda de Formación

Según el autor Bee (1994), define el análisis de necesidades de formativas como el proceso de identificación del conjunto de necesidades de formación que se derivan de las necesidades de negocios, la especificación precisa de esas necesidades formativas y el análisis de cómo resolver esas necesidades de la mejor forma. Esta definición explica la estructura de la primera mitad de la rueda de formación.

Modelo de Elementos de la Organización

Con respecto al modelo de elementos de la organización Kaufman (1992, 1998), relaciona los recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la organización consigue interna y externamente. Este modelo se puede utilizar como marco de referencia para identificar que es y que debería ser la organización en términos de resultados.

Para concluir los modelos de necesidades de formación viene a ser un ejemplo a seguir para mejorar de esta manera la calidad educativa, tomando en cuenta que estos modelos no solo son aplicables a nivel organizacional sino también, para atender a las necesidades del personal docente y poder solucionar problema presentes en la vida diaria. Los modelos presentados son una herramienta que permite guiar a la solución de problemas en este caso estaríamos hablando de las necesidades formativas de los docentes.

Cada uno de los modelos de necesidades de formación van a permitir trabajar de una manera amplia y deliberada siguiendo un patrón, el cual permita delimitar la necesidad más prioritaria dentro de la organización y poder cumplir con el requerimiento del grupo de docentes. Al igual cada modelo debe seguir su proceso dentro de las organizaciones como fuera de ella.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, el sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuya a fortalecer la identidad individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

Según Oicen, (1995) y Mate luna, (1998), manifiesta que las reformas educativas consiguientes, no han tardado en hacerse imperiosas, junto aquellas promovidas por los avances a las nuevas concepciones del aprendizaje que son educacionales de primera línea. En suma, ella revierte el sentido del proceso de enseñanza – aprendizaje, de pasivo y productivo de la iniciativa y capacidad de un docente, a responsabilidad y efecto determinante de las condiciones y aptitudes del alumno, devenido así en centro del proceso y no mero receptor de aplicaciones.

Los educadores hemos sido siempre el puente entre el presente y el futuro entre las promesas y la realidad, es decir que el hoy para la educación está centrada en desarrollar competencias que ayuden a mejorar la calidad educativa, y la razón principal está en capacitar a los docentes dentro de las áreas básicas de estudio y en conocer el nivel de preparación a través de las evaluaciones. Pero cabe mencionar que dentro del campo del bachillerato técnico el sistema educativo desarrollado diferentes cursos de capacitación para mejorar los procesos dentro de las áreas de matemática, ciencias. Sociales y lengua pero no se ha presentado una capacitación para la áreas técnicas las cuales tienen una gran necesidad de formación y de nuevos conocimientos.

Con respecto a la misma conceptualización Mateluna, (1998) , en el nuevo milenio educativo interroga sobre nuestros propios propósitos educativos, exige en actualización y métodos más allá de lo que viéramos imaginado, interpela sobre la realidad social y demanda apoyo por un futuro mejor. Los contenidos y los métodos educativos se transforman hoy a una velocidad vertiginosa, exigiendo del docente una personalidad versátil y adaptable en “las formas”, pero “solidad en el fondo” del proceso educativo: el reconocimiento de la naturaleza de la dignidad del hombre, a partir de ello, el apoyo al perfeccionamiento armónico e integral de las personas singulares e irrepetibles a las que educamos.

Hoy en día se deja de sentir un sistema educación cuyo papel no sea solamente poner en condiciones de comprender un pasado relativamente estable y un presente inestable, papel que la escuela realizaba antes, por medio de un tipo de aprendizajes que los autores de este estudio llamaban el “aprendizaje conservador “: lo que hace falta hoy como se lo preveía hace más de diez años.

La palabra clave de este proceso ha sido “escuchar”. Escuchar a esos nuevos y diferentes actores sociales, a todos los que componen esta fragmentada pero necesaria sociedad que forma parte del Estado ecuatoriano, escuchar a especialistas y académicos, escuchar a quienes no han tenido tradicionalmente opción de expresar sus ideas y pensamientos.

El Ministerio De Educación, seguros de la realidad que pretende alcanzar el sistema educativo dentro de las diferentes instituciones, podemos decir que hoy en día la realidad de la educación es la base del desarrollo; porque proporcionando una mejor calidad educativa y se ha visto la capacitación constante de docentes en todas las áreas educativas para que esa realidad cada vez sea más firme y sostenible.

Se ha permitido que docentes, padres de familia y estudiantes trabajen en comunidad, también como otra realidad educativa es la implementación de que las instituciones formen parte de la comunidad a través de proyectos educativos en mejora del lugar donde se encuentra la institución, es decir que dentro de esta realidad educativa se quiere implementar la participación de los actores externos a la educación. La proyección que pretende alcanzar el sistema educativo es la formación de personas participativas y capaces de desenvolverse dentro de una sociedad.

Además el incremento de la tecnología y la comunicación ha permitido el desarrollo de nuevas habilidades, destrezas y lo que es más importante a dejado que los propios estudiantes sean los constructores de su propio conocimiento.

Para terminar de hablar sobre la realidad educativa y la proyección de la misma, diríamos que existen grandes tendencias educativas, que estudian de manera interrelacionada algunas de las corrientes pedagógicas que han revolucionado la metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje, que de buena manera quiere alcanzar la calidad educativa, mediante la capacitación de sus colaboradores y el libre acceso a la educación, con los argumentos antes expuestos se podría concluir que la realidad educativa se centra en desarrollar dentro del estudiante un nivel de competencias significativo que de paso al desarrollo como persona consiente de su propia realidad nacional y de los logros que desea alcanzar cada uno de ellos dentro de su propio espacio, cambiando la mentalidad hacia nuevas y mejores cosas.

Los educadores han sido siempre el puente entre el presente y el futuro entre las promesas y la realidad, es decir que el hoy para la educación está centrada en desarrollar competencias que ayuden a mejorar la calidad educativa, y la razón principal está en capacitar a los docentes dentro de las áreas básicas de estudio y en conocer el nivel de preparación a través de las evaluaciones. Pero cabe mencionar que dentro del campo del bachillerato técnico el sistema educativo desarrollado diferentes cursos de capacitación para mejorar los procesos dentro de las áreas de matemática, ciencias. Sociales y lengua pero no se ha presentado una capacitación para la áreas técnicas las cuales tienen una gran necesidad de formación y de nuevos conocimientos, la implementación de la tecnológica en los centros educativos es un gran paso para solidificar una de las bases de la educación, que hoy en día es una herramienta adicional de cada proceso educativo.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto y largo plazo.

Peter F. Drucker, uno de los escritores sobre administración más influyentes de esta época, afirma que los gerentes deben luchar por desarrollar y alcanzar una gama de objetivos en toda las áreas en donde la actividad es crítica para la operación y el éxito del sistema administrativo de una organización. A continuación se presentaran las ocho áreas clave identificadas por Druker para formular los objetivos de un sistema organizacional. Según Sallenave (1991), la afirma que la “La Planificación Estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de la alta gerencia, sino un proceso de comunicación y de determinación de decisiones en el cual intervienen todos los niveles estratégicos de la organización.

La planificación estratégica tiene por finalidad producir cambios profundos en los mercados de la organización y en la cultura interna. La expresión planificación estratégica es un plan el cual se caracteriza fundamentalmente por coadyuvar a la racionalización de la toma de

decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integrada la visión de largo plazo (filosofía de gestión), mediano plazo (planes estratégicos funcionales) y corto plazo (planes operativos).

Con relación a la misma conceptualización Ansoff (1980), la define como el conjunto de actividades formales encaminadas a producir una formulación estratégica. Estas actividades son de muy variado tipo y van desde una reunión anual de directivos para discutir las metas para el ejercicio entrante, hasta la obligatoria recopilación y envío de datos presupuestarios por parte de todas las unidades de la organización. Las metas organizacionales vienen a ser los objetivos que se desean alcanzar a lo largo del año escolar, estas pueden ser de corto, mediano y largo plazo. Podemos decir que existen algunos objetivos como son: por su naturaleza estos son sin fin o ánimo de lucro.

Por el tiempo pueden ser: de largo plazo están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una organización. Estos objetivos de periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Los objetivos de corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un punto con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Los objetivos de mediano son los que se van a ejecutar en un periodo como mínimo de dos a seis años, en el que se definen un conjunto coherente de objetivos y metas alcanzar y políticas de desarrollo a seguir, vinculadas a los objetivos del plan a largo plazo. Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la institución intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado cuando se cumplió y se busca otro para ser alcanzado.

Concluyo que cada una de las metas organizacionales, se puede decir que estas van a ser cumplidas a medida que se vayan realizando o concretando la misión y visión de la organización; ya que las metas a corto y largo plazo son las que direccionan, ayudan a la evaluación, son las que priorizan las necesidades y reducen los conflictos que se presentan,

además ayudan a la asignación de recursos y diseñan nuevas propuestas que vayan en beneficio de la organización, es decir las metas organizacionales en sí son la base de lo que ha presente y futuro quiere alcanzar la organización.

Funciones de los objetivos organizacionales

1. Presentación de una situación futura: se establecen objetivos que sirven como una guía para la etapa de ejecución de las acciones.
2. Fuente de legitimidad: los objetivos justifica las actividades de una empresa.
3. Sirven como estándares: sirven para evaluar las acciones y la eficiencia de la organización.
4. Unidad de medida: para verificar la eficiencia y comparar la productividad de la organización.

La estructura de los objetivos establece la base de relación entre la organización y su medio ambiente. Es preferible establecer varios objetivos para satisfacer la totalidad de necesidades de la institución. Los objetivos no son estáticos, pues están en continua evolución, modificando la relación de la empresa con su medio ambiente. Por ello, es necesario revisar continuamente la estructura de los objetivos frente a las alteraciones del medioambiente y de la organización. Nosotros dentro de la institución hemos desarrollado el planteamiento de algunos de los objetivos que deseamos se ejecuten dentro de la investigación como son:

Objetivo General

- Estructurar el presente informe de acuerdo a la información recolectada sobre el tema "Diagnostico de necesidades de formación docente de bachillerato técnico del Colegio Consejo Provincial, durante el periodo 2012- 2013.

Objetivos Específicos

- Investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación.
- Desarrollar los apartados de introducción, metodología, marco teórico, resultados, referencias bibliográficas y anexos.
- Estructura de los datos aplicados en la estadística descriptiva.
- Obtener una base de datos a través de la tabulación de resultados obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario de necesidades de formación.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según Willy (2008), ofrece una definición bastante englobadora y destaca su propósito esencialmente ductivo: todo aquel recurso educativo que está diseñado para dar acceso al conocimiento a la comunidad global. Otros autores aportan definiciones más precisas, señalando la idea de unidad mínima e independiente de aprendizaje.

De acuerdo con la misma conceptualización Moral y Cernea (2005: 2) pone el énfasis en la medida característica de un objetivo de aprendizaje: unidad de información, relativamente pequeña, que tiene sentido por sí misma en el contexto de aprendizaje.

Los recursos constituyen el patrimonio que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases (15):

Para Williams y Gray (2009), define como el enfoque pedagógico considerando el conjunto de prácticas de enseñanza y aprendizaje en torno a la creación, el uso y la redefinición de los recursos educativos abiertos como parte de un compromiso con la educación abierta. Esto incluye también a las tecnologías que facilitan un aprendizaje más colaborativo y flexible, así como el intercambio de experiencias entre docentes y estudiantes de una misma institución y los propios escenarios y contextos en los que todas estas prácticas de la educación abierta ocurren.

En el ámbito de la educación superior, por ejemplo, la apertura de los sistemas de formación se extiende también al hecho de lograr más transparencia y flexibilidad en la producción, la publicación y la distribución de prácticas y materiales de aprendizaje.

Recursos personales. Como el director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.

Recursos materiales. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.

Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en servicio. La

política de personal es igualmente trascendente para el buen funcionamiento de la administración educativa. El personal es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, sus destrezas y sus actitudes son esenciales a la marcha administrativa, y muy especialmente en lo que atañe a sus relaciones con los servicios educativos y con el magisterio en particular.

Los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza; los medio técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; los medios financieros. En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización, aunque se ha logrado importantes innovaciones en cuanto al aporte directo de las empresas y de la comunidad para que contribuyan a la educación con todos los equipamientos y servicios de potencial educativo disponibles en cada ámbito social, y también con cotizaciones monetarias. En cambio en lo relativo a los medios técnicos, quizá lo más importante sea el poder contar con sistema de formación e intercambio adecuados y oportunos, para promover su utilización, fomentar su desarrollo y retroalimentar experiencias.

A los antiguos modelos de la educación privada, de las asociaciones de padres de familia y de los consejos consultivos de educación, se agregan ahora nuevos modelos de asignación de responsabilidades educativas a entidades ya existentes (económicas o no-económicas) o a nuevas entidades comunales de finalidad educativa o polivalente. Esto representa una frontera para la administración educativa tradicional que fue solamente una expresión y respuesta burocrática a los problemas de la gestión gubernamental o escolar de los servicios educativos.

Dentro del desarrollo del proceso educativo los recursos que se necesitan para desarrollar la enseñanza son los humanos, didácticos, económicos, etc. Como recursos humanos tenemos todos aquellos que le llamamos talento humano que hacen parte de la institución integrándose como docentes, alumnado, como personal de servicio y el personal administrativo que permite el desarrollo de todo el proceso de enseñanza cumpliendo cada uno su rol.

Referente a los recursos didácticos contamos con todo lo que nos permite desarrollar el aprendizaje de los estudiantes entre estos tenemos material de las diferentes áreas de trabajo y uno de los recursos más utilizados tenemos el tecnológico que nos ha proporcionado además de nuevos conocimientos el desarrollo de otras habilidades y también mejorar el trabajo en equipos.

También tenemos el recurso económico que es el que ha permitido el desarrollo en cuestión de adquisición de equipamiento y adecuación de las instalaciones de la institución para un mejor servicio del estudiantado.

Para terminar de hablar de los recursos necesarios dentro de la actividad educativa cabe mencionar que si no existirán los recursos dentro de cada organización, no habría actividad educativa, ya que cada uno de estos de manera tangible e intangible es prioritario para el desarrollo del proceso educativo y necesario.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

El liderazgo escolar es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

Según la Unesco, Uribe (2005) y Leith Wood, Louis, Anderson y Wahlstron, (2004), ha colocado al liderazgo escolar en el centro del debate educativo actual, el creciente énfasis sobre la gestión basada en la escuela producto de los diferentes procesos de descentralización en los cuales se ha transferido mayor autoridad a las escuelas y a los directores y directoras a cargo de ellas así como a los padres y madres de familia ha puesto en relieve la mayor necesidad del ejercicio del liderazgo, por parte de directores y directoras de escuela. Por otra parte, el efecto del liderazgo de los directores y directoras de escuela en la calidad educativa y el aprendizaje. No cabe duda que los directores y directoras deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación.

De acuerdo al mismo argumento la Unesco (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo” (énfasis en el original, p. 193). Asimismo, Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad.

Para Unesco (2005: 195), un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.” A la misma vez, reconoce que en escuelas aisladas y con pocos recursos como en muchas partes de América Latina la motivación e incentivos para ser un director/a innovativo, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables.

Existen nuevos tipos de liderazgo que son en sí enfatizados para docentes y estudiantes a continuación les nombramos.

- **Liderazgo calichin'g.** Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores, con lo cual consigue implicarse en sus proyectos de futuro de forma cualificada y como colaboradores.
- **Liderazgo afirmativo.** Este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.
- **Liderazgo autorizado.** Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.
- **Líder carismático:** es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- **Líder tradicional:** es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reino.
- **Líder legítimo:** Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

La mayoría manifiesta que la acción de liderar es saber dirigir de una forma armónica al grupo de trabajo, en este caso a los docentes, padres de familia y alumnado que se encuentra a al servicio de nuestra institución, el líder trata de amenizar y guiar a los miembros de su comunidad educativa a cumplir con sus objetivos, liderando con el ejemplo a través de su accionar, el líder no es una persona impositora sino es el amigo el cual brinda confianza y ayuda a solucionar problemas dentro de la propia organización, no es el que en vez de liderar, hace que sus funciones se conviertan en libertinaje y pueda pasarse sobre la normas y leyes impuestas por el mismo.

El liderazgo educativo es el referente sobre el mejorar cada una de las relaciones con el contexto educativo, la cual está formado por docentes alumnos, y padres de familia que

trabajan por un solo objetivo mejorar la calidad educativa que se brinda dentro de una organización.

Para finalizar el liderazgo educativo es una de las estrategias con las que debe contar una institución, para que el adelanto y la participación sean a pasos agigantados, ya que un buen líder no es el que sabe mandar sino sabe guiar a sus colaboradores al éxito, es el que transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, práctica con el objetivo de mejorar la cultura de las escuelas y visionar alcanzar la calidad educativa deseada.

1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano.

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,

- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

✓ **Bachillerato en Ciencias**

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones abstracciones.

Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanístico y científico [sic] sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

✓ **Bachillerato Técnico**

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizaje técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

✓ **Bachillerato en Artes**

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Según, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, de índole científico se titulara de bachillerato en ciencias, de índole técnico tendrá título de bachillerato técnico y de índole artesanal, bachillerato artístico.

El Art. 15 del mismo Decreto declara que “Sólo podrán extenderse títulos de bachiller con las características descritas en el artículo precedente”. Y agrega inmediatamente: “Otras fórmulas y denominaciones no son legales en el Ecuador”. Sin embargo de lo anterior, el Art. 91, literal “c” del Reglamento General de la Ley de Educación autoriza la posibilidad de crear bachilleratos y especializaciones “de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico del país”.

El Bachillerato General Unificado. Tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

- a. Para la vida y la participación en una sociedad democrática.
- b. Para el mundo laboral o del emprendimiento.
- c. Para continuar con sus estudios universitarios.

En el Bachillerato General Unificado, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el bachillerato en ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del bachillerato general unificado, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del Bachillerato General Unificado, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Con un breve anticipo de lo que es en sí el bachillerato ecuatoriano que hoy en día se pretende aplicar en las instituciones que proporcionan la educación media, se diría que se trata de mejorar la calidad educativa permitiendo que los estudiantes desarrollen conocimientos, destrezas, habilidades en otras asignaturas de acuerdo al bachillerato en ciencias, ya que de esa manera permitirá escoger la carrera en la que se pretenda profesionalizar, y en caso del bachillerato técnico va a permitir al estudiante escoger una carrera que le ayude a buscar trabajo.

Todas estas implementaciones están en marcadas en la ley de educación dando como prioritario el desarrollo del joven en los diferentes campos, además va a permitir que el estudiante lleve una formación integral de sus conocimientos y desarrollo de habilidades que lo prepararan para la vida.

1.2.1.6. Reforma educativa.

La educación en el Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación, dividida en educación fiscal, fisco misional, municipal, y particular; laica o religiosa, hispana o bilingüe intercultural.

Los niños y las niñas de esta edad, de manera natural, busca explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que lleven a cabo por medio de la interacción con los otros, con la

naturaleza y con su cultura. Los padres y las madres de familia y otras personas de su entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse.

El Ministerio de educación buscando mejorar el espacio educativo debe estar dividido en áreas de trabajo o rincones, con materiales para cada uno de ellas y claramente etiquetadas, para permitir a los niños juzgar independientemente de acuerdo con sus intereses y con mayor control posible. El Ministerio de Educación, mediante el proyecto de educación inicial de calidad con calidez, trabaja en pro del desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, atiende su aprendizaje, apoya su salud y nutrición, y promueve la inclusión, la interculturalidad, el respeto y cuidado de la naturaleza, y las buenas prácticas convivencias.

Como conocemos en el Ecuador se está implementando una nueva reforma educativa que al parecer para la ministra de educación se está logrando obtener los resultados esperados. “Si la educación cambia y se convierte en un instrumento que potencie las habilidades del desempeño de las nuevas generaciones, es perfectamente posible sostener que habremos logrado incidir fuertemente en la transformación positiva del Ecuador. Nuestro gobierno tiene como uno de los cimientos una revolución singular: la educativa.”

Los expertos en educación de los diferentes organismos de cooperación que operan en Washington tuvieron la oportunidad de conocer el modelo de reformas educativas expuestas por la Ministra de Educación ecuatoriana y su equipo de expertos, lo que podría servir para mejorar la calidad de la educación en la región y a su vez promover un mejor acceso a la educación a todos los sectores de la sociedad.

Para concluir diríamos que las reformas educativas que se ha realizado en la educación ecuatoriana, son con la finalidad de mejorar la calidad y calidez educativa tomando en cuenta la primera etapa inicial para el desarrollo integral del niño y niña ecuatoriana, cimentando el desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes vinculadas al desarrollo personal.

✓ **Plan Decenal de Educación 2006-2015**

Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes

procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

La inversión del Gobierno Nacional en la juventud ecuatoriana promoverá la innovación y el crecimiento de la clase media. Resultados preliminares demuestran que estos esfuerzos no solo han tenido éxito, sino que proporcionaron acceso equitativo a la educación y han servido como base para un cambio substancial en el futuro.

Además se ha creado un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, gestión y currículo.

Junto a estos cambios, la reforma educativa amplió la cobertura en el nivel de educación general básica, el hecho de que la mayoría de los alumnos está logrando completar los seis años reglamentarios de la educación primaria, el proceso en marcha para la creación de estándares educativos, y acciones para mejorar la situación docente.

Sin embargo, se advierte que persisten serios desafíos. “Muchos niños no tienen acceso a la educación inicial y solo la mitad de los jóvenes accede a bachillerato. Además, no todos los que ingresan a la secundaria se gradúan. Lamentablemente, este es un problema mucho más marcado en los estudiantes con desventajas económicas, de áreas rurales y de etnias minoritarias”, sostiene la publicación. Por otra parte, los logros académicos en los exámenes nacionales e internacionales siguen siendo muy bajos, hay marcadas diferencias entre las calificaciones de los alumnos más y menos aventajados en términos económicos, y los docentes continúan teniendo bajos niveles de preparación, bajos sueldos y no cuentan con una participación activa en la reforma educativa. Además, Ecuador es uno de los países de Latinoamérica que menos invierte por alumno.

El informe señala la necesidad de contar con mejores sistemas de información educativa que permitan tomar mejores decisiones de reforma y una participación más activa e informada de la ciudadanía.

Con todo lo expuesto anteriormente se manifiesta que la reforma educativa que se pretende fortalecer está centrada en la mejoramiento de la calidad educativa y en mejorar el servicio a los estudiantes dentro de cada institución y además en desarrollar en cada uno de los miembros de la comunidad educativa el buen vivir que está enmarcada en el desarrollo de hábitos de conservación de valores y respeto al medio donde vivos.

Con esto quiero decir que el cambio presente es en cada uno de los docentes preparándose y recibiendo capacitación a través del gobierno e inmersa en los procesos de evaluación tanto a docentes, instituciones, directores y a los propios estudiantes que hoy en día son los

protagonistas de su propio aprendizaje. Teniendo así una enseñanza más participativa y con la visión en el desarrollo y teniendo la seguridad que si hay preparación habrá mayor desarrollo.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

Según la Unesco (1989) , todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

Con relación a la misma conceptualización la Consejería De Educación Y Ciencia. Andalucía (1998), la formación profesional ha estado tradicionalmente más cerca de la empresa, su vinculación con el entorno productivo ha sido crucial para su actual desarrollo. Así mientras otros estudios postobligatorios (Bachillerato, Universidad...), han enfocado su dirección a incluir a sus estudiantes una serie de contenidos científicos, la formación profesional ha enseñado a su alumnado a saber hacer. Ha ido adaptando sus conocimientos al mundo que cada momento pide la sociedad, ha dado a sus estudiantes las competencias necesarias para realizar un trabajo de calidad.

Se entiende por formación profesional la preparación en estudios académicos o capacitaciones en el desenvolvimiento laboral, ya que la formación profesional ayuda a mejorar conocimientos antiguos por nuevos y acordes a los tiempos.

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Para ello, y dependiendo de la especialidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

- **Formación Profesional Específica o Inicial:** destinada, en principio, al colectivo de alumno del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- **Formación Profesional Ocupacional (FPO):** destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

- **Formación Profesional Continua (FTE):** destinada al colectivo de trabajador en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

La formación profesional la entendemos como la continuidad de nuestra preparación ya que se desarrolla al terminar nuestro periodo de estudios y elegimos seguir buscando nuevas carreras para obtener un trabajo, además es para continuar con la preparación en caso de tener una titulación técnica.

La formación profesional permite desarrollar habilidades y el incremento de conocimientos, que hoy en día son de importancia para encaminarse o insertarse al campo laboral.

Otra de las razones es que la formación profesional está a disposición de todo aquel que quiera seguir implementando sus estudios, ya que la posibilidad es a distancia, por internet y asistiendo a las universidades a escoger nuevas carreras acordes a sus necesidades de formación. Ya que la preparación profesional es la que marca la diferencia dentro de esta sociedad globalizada que ha contribuido para buscar mejoras en la formación profesional para no quedarse en la ignorancia; porque cada vez se presentan retos que nos llevan a seguir preparándonos en especial en el campo educativo en el cual hay que seguir fortaleciendo nuestros conocimientos para poderlos impartir a, los estudiantes y además estar preparados a las preguntas que ellos realizan que al no conocer nos deja mal parados en el grupo de alumnos y hace que se presente la necesidad.

El conocer y adelantar el interés de ser mejores en nuestras propias manos, y es menester decir que es para el bienestar y crecimiento personal.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

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

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc.

El valor que se asigna en la actualidad a una relación entre otros factores, es con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con capacidad de innovación y emprendimiento. Al respecto con la realidad educativa, nos ha permitido definirla como la mejora de la calidad de competencias profesionales en la enseñanza superior, en especial en las carreras pedagógicas, es decir los futuros docentes, quienes al comenzar a trabajar fortalecen las competencias profesionales, en aspectos metodológicos del proceso enseñanza - aprendizaje de las diferentes especialidad; y se empieza a tomar conciencia de su responsabilidad por los resultados de su propia practica pedagógica y la capacidad de innovación.

Como su nombre mismo lo indica la formación inicial viene a un nivel de formación que va a permitir la inserción en el campo laboral y va a desarrollar las prácticas esperadas, para mejorar su nivel de preparación, y también es entendida como la iniciación a la etapa pre – escolar para su formación y desarrollo integral.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Según Montero (2008).” “La profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos una de las marcas de las profesiones cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores”.

Lo expuesto por el actor Montero, podemos decir que si el docente se vuelve meramente una maquina repetidora de información y no reflexiona sobre su práctica, lo que va a proporcionar al alumno en su proceso de enseñanza – aprendizaje son conocimientos conceptuales. Pero la práctica docente bajo estos parámetros hace que se cree la necesidad de la práctica reflexiva donde el docente pueda ser un orientador del proceso y pueda hacer que sus estudiantes participen de su propio aprendizaje.

De acuerdo al mismo argumento Mertens (1996), la apreciación anterior sugiere que hay una diversidad de interpretaciones conceptuales o académicas, que a veces ha provocado un debate alejado de las propuestas de modelos prácticos para instalar sistemas de competencia laboral en la empresa. Un ejemplo de la diversidad de interpretaciones (Martens, 1996), es que hay quienes postulan que el lenguaje del marco de interpretación es fundamental, otros autores dicen que no lo es y lo que importa es la clasificación, porque esto facilita un sistema práctico y balanceado.

Otro de los autores como Gonzci y Athanasou (1996) argumentan que el enfoque de la educación y la capacitación basada en competencias constituyen en potencia un marco coherente para el aprendizaje y desarrollo de una habilidad. No obstante, hay diferentes maneras de conceptualizar la naturaleza de las competencias.

Si no se adopta la apropiada o si las formas desarrolladas no son las adecuadas, entonces no sólo no se desarrollará dicho potencial, sino que, a mediano plazo, se perjudicará la estructura de desarrollo de habilidades.

Agregamos a lo expuesto anteriormente que la categoría de competencia incluye la idea de individualización que promueve la nueva política de gestión de los Recursos Humanos.

De acuerdo con el trabajo de estos autores y otros estudios posteriores, gran parte del crecimiento económico de las sociedades occidentales podía explicarse si se introducía una variable llamada capital humano correlacionada con el nivel de formación especializada que tenían los agentes económicos o individuos de una sociedad.

Antes de continuar hay que dejar en claro que aunque resulte sorprendente no existe un modelo unificado que trate el desarrollo de competencias sino que, y dependiendo del enfoque (Conductista, Funcionalista o Constructivista), se enfatiza en el proceso de formación un componente más que los otros dos restantes.

Concluyo que hoy en día se le da a la formación profesional docente se deriva del trabajo que se desarrolla mediante una profesión al servicio de los niños y jóvenes que posee un perfil profesional específico y distinto al de otras profesiones, ya el valor que tiene es frente

al grupo de jóvenes y niños que desarrollan sus saberes dentro de un aula de clase. Aquí se concede importancia al contexto donde se ejecutan y a las personas, a sus objetivos y a sus posibilidades) en el enfoque holístico o integrado, competente es la persona que posee los atributos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes y valores), para el desempeño del trabajo de acuerdo con la norma apropiada.

Basada en una visión que trata de integrar lo mejor de los procesos anteriores.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación docente técnico es y constituye un verdadero desafío a las ciencias de la educación, solo si se considera el hecho de que la economía global y la actual dinámica de empleo, han revalorizado internacionalmente a la enseñanza media técnica profesional. La evidencia mundial indica un crecimiento en su matrícula.

La educación técnica profesional en nuestro país se transforma y desarrolla al igual que otras enseñanzas que conforman el sistema educación el cual tiene trazado una política educacional conforme con los principios de la sociedad socialista que estamos construyendo.

El objetivo de la educación técnica profesional como parte del sistema educacional es la de formar técnicos y obreros competentes para su inserción en la producción y los servicio, armonizado lo instructivo con la educativo, para fortalecer la calidad de la formación profesional mediante el vínculo de la escuela.

Al dar a conocer cuáles son los tipos de formación que debe recibir un docente, ponemos de manifiesto que toda clase de formación que reciba y requiera el docente es un buen cambio, ya que esto contribuirá a mejorar su desempeño docente y le ara actuar con mucho profesionalismo en rol como docente.

Además con la formación técnica al docente le va a permitir mejorar su función frente al desarrollo del estudiantado con vías a desarrollar una fuente de trabajo y que implementará su conocimiento y viabilizara con la pedagogía la forma de hacer entender a sus alumnos, en especial a los docentes que laboran dentro de colegios técnicos.

Por lo tanto la formación técnica debe permitir al profesional apropiarse de habilidades y conocimientos inherentes a la actividad a desarrollar como futuro empresario en el mundo globalizado y con mentalidad de cambio, la facultad de cumplir de una manera apropiada una actividad a realizar, además es una de las enseñanzas que les permitirá desarrollarse de manera más rápida en el campo laboral o emprender su propio negocio.

1.2.2.2. Formación continua.

Formación Profesional Continua (FTE): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

El objetivo de esta acción es contribuir a la mejora de la calidad de la educación escolar, permitiendo al personal educativo realizar actividades de formación continua en un país distinto de donde habitualmente trabaja.

Las actividades de formación debe realizarse en otro y puede adoptar la forma de:

- Un curso estructurado para el personal educativo de los centros escolares con un sólido enfoque europeo en términos de contenidos y del perfil de los formadores y participantes.
- Una formación de carácter informal, como una estancia o un periodo de observación en un centro educativo o en una organización dedicada a la educación escolar.
- Participación en una conferencia o seminario europeo organizado por una Red Comenius, Proyectos Multilaterales Comenius, Agencia Nacional o una asociación europea.

Entre las características de la formación continua para la que se conceden las ayudas debe estar relacionada con las actividades profesionales del candidato pudiendo guardar relación con:

- Competencias didácticas de carácter práctico, técnicas y metodologías prácticas de docencia
- Los contenidos y la práctica docente en la educación escolar
- La gestión de la educación escolar
- El nivel del sistema/política de la educación escolar
- Podrán optar a una ayuda para participar en una actividad de formación continua:
- Profesorado (de educación infantil, educación primaria y educación secundaria, incluido el de formación profesional) y los formadores de dichos profesores y profesoras
- Directores, directoras y miembros de equipos directivos de centros educativos

- Personal dedicado a la educación intercultural o que trabaja con hijos de trabajadores inmigrantes e itinerantes
- Personal que trabaje con alumnado con necesidades educativas especiales
- Personal que trabaje con alumnado en situación de riesgo, como mediadores y educadores de calle
- Asesores u orientadores
- Miembros de la inspección educativa
- Personal educativo no docente
- Gestores de educación
- Otro personal educativo, a criterio de las autoridades nacionales.

La formación continua como su nombre mismo lo indica es estar en constante preparación, es decir la actualización permanente de conocimientos, en el caso de los docentes es estar a laanguardia de todos los procesos educativos renovados para de esta manera aplicarlos al campo laboral, porque sabemos que la preparación de profesionales en el campo educativo debe ser moderno porque cada vez se emplenta nuevas maneras de enseñar, modelos, paradigmas y lo más importante la actualización de nuevos conocimientos que por ende debe desarrollar la adquisición de destrezas, que llevaran a los docentes a estar preparados para enfrentar los retos del futuro y viabilizaran al mejoramiento de la calidad educativa.

Para terminar las razones de la formación continua es que permite satisfacer las necesidades de formación en los campos que se necesita consolidar nuevos conocimientos para ser aprovechados de una forma enriquecedora en beneficio de nuestro clientes predilectos en este caso los joven, que al igual que los docentes necesitan tener una formación donde desarrollen sus habilidades y tengan la oportunidad de superación personal ascendiendo a la mejora de sus conocimientos, ya que un profesor preparado o con una formación continua brindara mayores saberes a sus estudiantes.

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

Según Martínez, M. et al., (2002) la fundamentación central es mostrar la relevancia y la prioridad de la formación académica del profesor técnico de nivel medio, no sólo en su posición de guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes sino también de gestor de

información y de modelo de actuación ética y profesional que se resumen en su condición de modelo educativo.

Cuando hablamos de Formación del Profesorado nos referimos a las características que le permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

Otro punto de vista de Salim y Lotti (2005). La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodología, etc., acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno (aspectos socio-económicos-culturales), que influyen en la labor del docente y en sus resultados.

Con respeto a la misma conceptualización, Lotti de Santos, et al., (2005) el profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes.

La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones y enfrente los retos del futuro y además sean los gestores de cambio en la calidad educativa.

De acuerdo a la misma conceptualización Hernández, R. (2000), entendemos que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto.

Por ello sostenemos que no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia. También debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural (Hernández, R. 2000).

Para finalizar la formación permanente ha experimentado en las últimas décadas un significativo avance, que se percibe en la generalización y ampliación de la oferta de

actividades realizada al profesorado de las diversas etapas del sistema educativo, así como en las características de las mismas.

Es protagonista de esta modalidad un profesorado consciente de sus posibilidades, de sus procesos de aprendizaje y desarrollo, de las necesidades de la escuela como institución social, de la universalidad de la educación, del derecho del alumnado a una educación emancipadora, etc. Este profesorado precisa actividades de formación permanente que realmente le aporten ideas, sugerencias, escenarios para el intercambio, contactos con otros docentes, respeto administrativo, tiempos y espacios para la investigación, y cierto margen de actuación dentro de los salones clase, la formación docente cumple dentro de la enseñanza la asimilación de saberes y alcanza a cumplir los objetivos trazados, desde su propio interés de formación. Siendo las herramientas que le ayuden a mejorar en la formación de estudiantes; porque un docente preparado está dotado de conocimientos actuales y está en la capacidad de mejorar su práctica, brindar conocimientos de calidad.

1.2.2.4. Tipo de formación que debetener un profesional de la educación.

Entre los tipos de formación que debe tener un profesional de educación deben estar incluidos los académicos, pedagógicos, curriculares, didácticos, sicopedagógicos, socio educativos, tecnológicos y además tener la formación continua, permanente.

Existen tres tipos de educación: formal, la no formal y la informal. La educación formal hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos.

La educación no formal se refiere a los cursos, academias, e instituciones, que no se rigen por un particular currículo de estudios.

La educación informal es aquella que fundamentalmente se recibe en los ámbitos sociales, pues es la educación que se adquiere progresivamente a lo largo de toda la vida.

La educación formal se divide en:

Educación infantil.

Educación primaria.

Educación secundaria.

Educación superior.

Entre los tipos de formación docente que debe recibir el par estar capacitado están la formación:

Formación profesional. Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Formación pedagogía. Estudia a la educación como fenómeno complejo y multirreferencial, lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender lo que es la educación.

La formación Permanente. Es considerada como aquel movimiento que pretende llevar los alumnos a todos los niveles y estados de la vida del ser humano, para que a cada persona le sea posible tanto recibirla como llevarla a cabo. Podemos entender este movimiento como una de las revoluciones más importantes de nuestra época en el plano pedagógico.

La formación socioeducativa. Es una profesión pedagogía que promueve la incorporación del educando a la diversidad de las redes sociales para el desarrollo de la solidaridad y la circulación social y la promoción cultural y social del mismo a través de la adquisición de bienes culturales, que le permitan ampliar sus perspectivas educativas, laborales, de ocio y de participación social.

Formación técnica (CFT). Es una institución de educación superior cuyo objetivo es la formación técnica idóneos con la capacidad y conocimientos necesarios para el ejercicio de sus actividades.

Los conocimientos técnicos sólo pueden otorgar títulos técnicos. Pueden establecer convenios con institutos profesionales y universidades para la continuidad de estudios. Su creación y carreras deben ser aprobadas por el Ministerio de Educación, que lleva un Registro de Centros de Formación Técnica. Para ingresar a un CFT, basta que un alumno tenga la licencia de educación.

La formación técnica es un proceso de enseñanza – aprendizaje que se realiza en base a una especialización con visión de trabajo, por ser un proceso teórico prácticos, se especializa en un campo en especial donde se desarrollan habilidades para emprender su propio negocio, claro esto sucede cuando no se decide continuar con sus estudios, como la palabra mismo lo indica técnico es un campo de estudio determinado que lleva a desarrollar actividades dentro de un sistema de aprendizaje.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Según Atenas, un buen docente viene a ser quien muestra que su trabajo es importante, y permite desarrollar en sus estudiantes características de confianza, participación, desarrollo de sus habilidades, no se convierte en un ser limitante sino que permite generar conocimientos a través de su propia experiencia y permite que los estudiantes sean capaces de afrontar problemas y generar a través de ellos mismos soluciones.

Entre las principales características que debe llevar a ser un buen docente tenemos:

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.

- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente.
- No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.

Para finalizar un buen docente debe desarrollar las características de ser un buen mediador del proceso enseñanza- aprendizaje y guiar a sus estudiantes a desarrollar habilidades competitivas y a desenvolverse dentro de cualquier ámbito.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

Según Valera, (1999), en la actualidad al hablar de la profesionalización de la enseñanza estamos tratando de la pedagogía y la didáctica las cuales están inmersas en el proceso educativo, y son los cimientos para el desarrollo de un buen proceso de enseñanza – aprendizaje, además se relacionan con otras categorías de las ciencias.

- La profesionalización, la pedagogía y la didáctica.

La Pedagogía posee un cuerpo categorial constituido por conceptos, principios, leyes y teorías que se manifiestan de diferentes modos, deviniendo en tendencias, corrientes y escuelas que conforman el cuadro de la ciencia pedagógica. Su estructura y cuerpo categorial está sujeto a cambios que operan en las ciencias, que van desde la redefinición de su objeto de estudio hasta la forma de obtención del conocimiento científico, (Popper, 1930; Kedrov, 1974; Kuhn 1982; Bunge, 1983; NuñezJover, 1985; Valera, 1999).

Las categorías son conceptos de amplia generalidad, que en el caso de las ciencias particulares son generalizaciones de un determinado aspecto del mundo objetivo o del pensamiento, permitiendo descubrir nexos y relaciones concretas del objeto que se estudia, que por demás se conforman en sistema, de elativa movilidad dando la posibilidad a la formulación de nuevas categorías y el enriquecimiento de las ya existentes

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docente.

La profesionalización, tendencias

Como resultado del estudio realizado se considera la existencia, al menos, de tres tendencias bien marcadas en cuanto al tratamiento dado a la profesionalización para clarificar ciertos referentes teóricos y sus respectivas prácticas pedagógicas. La primera, interpreta la profesionalización como una categoría de máxima generalidad dentro de esta ciencia y que, por demás, se ve relacionada con otras ciencias sociales como las ciencias del trabajo, la sociología las ciencias de la educación.

Otro grupo significativo de autores consideran la profesionalización como proceso, dentro de los cuales se encuentran, el desarrollo de actitudes éticas y la manera de desarrollarse dentro del campo laboral de cada uno de los profesionales. También se le precisa como principio, pudiendo desde esta óptima imprimir ciertas regularidades o exigencias a los procesos de formación y desarrollo que ocurren en los escenarios escolares.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos Arenas Castellanos y Teresa didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

La profesionalización docente ha permitido en si el desarrollo de cada una de las habilidades y destrezas que posee el docente, para ponerlas de manifiesto dentro del área educativa, fortaleciendo su práctica y desempeño exitoso, para hacer del profesional docente una verdadera vocación, porque no cualquiera puede ser docente siempre necesita su preparación y el amor con que realice su trabajo.

1.2.2.7. Lacapacitación en niveles formativos, comoparte del desarrollo educativo.

Hoy en día la tecnología está presente en casi todas las actividades del ser humano, permite el acceso a la información desde cualquier sitio, por ello se decidió acercar a los docentes a la tecnología a través del Programa de capacitaciones por la web.

Los aportes de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics) permiten hoy ampliar la atención de las demandas de maestros y profesores que buscan continuar y profundizar su formación sobre temas de interés específico.

Los entornos virtuales de formación posibilitan tanto el desarrollo de cursos y clases no presenciales como la posibilidad de intercambiar ideas y experiencias a través de foros, correo electrónico, chat, etc. Gracias a estas herramientas disponibles en Internet, puede superarse la idea de la distancia como un obstáculo para el acceso a la formación continua.

La capacitación hoy en día la podemos desarrollar desde la comodidad de nuestra propia casa, ya que las alternativas que nos presenta el recurso tecnología permiten que actualicemos nuestros conocimientos, y por otro lado nos guía a la utilización de los recursos para implementarlos dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje y generar un espacio más participativo, a la vez interésate e interactivo con el alumnado y acorde al tiempo.

La finalidad de la orientación es brindarle al individuo una ayuda que lo conduzca a la realización de su proceso instructivo (aprender a aprender) y a la integración de sus capacidades, aptitudes necesarias para las diversas opciones que presenta el mundo laboral, actitudes, intereses y expectativas (aprender a elegir). Esto supone un período de tiempo amplio, y se desarrolla mediante la interacción del individuo y su proceso educativo acentuándose más en los cambios de ciclos dentro del sistema educativo.

Para concluir tomamos en cuenta la capacitación de acuerdo con los niveles de formación ha permitido que nos actualicemos constantemente y usemos nuevos recursos sin dejar de lado los recursos tradicionales, con los que estamos trabajando y también se nos presenta una forma acorde al tiempo que nos va ayudar en la creación con nuestros estudiantes de aula activas que desarrollar una educación de calidad.

Apoyándose en las capacitaciones que ofrece el gobierno a través de los cursos brindados por el sistema sí profe, que ayudado a desarrollar conocimientos en beneficio de la educación con los cursos en las áreas específicas; desde el nivel primario, secundario hasta el nivel preparatorio al igual que el desarrollo de cursos en pedagogía y didáctica para

estas ser aplicadas dentro de nuestras aula, como también en el proceso de evaluación docente, cada una de estas alternativas de capacitación están orientadas a desarrollar una educación más activa, participativa y de calidad para los niños de nuestro país.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. Función del gestor educativo.

Según educa web manifiesta que un gestor educativo, deben ser profesionales de doble vertiente. Por un lado, buenos profesores y, por otra parte, buenos gestores. Los expertos consultados coinciden en afirmar que, cada vez más, los directores o gestores deben hacer frente a una mayor variedad y cantidad de situaciones, que además, muchos de ellos requieren formación y conocimientos específicos: gestión con el equipo, relaciones con el entorno, relación con la administración y funciones docentes y administraciones de recursos.

Con relación a la misma conceptualización para José María Veciana (2002), lo define como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder. En caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo orienta y lidera los procesos de concentración, evaluación y mejoramiento continuo.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones, de manera participativa involucra a los miembros en la construcción de metas compartidas, alinea los objetivos individuales con la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con los horizontes institucionales.

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

Concluyo diciendo que la función del gestor educativo está encaminada a mejor la calidad dentro de la organización que él tiene a su cargo, además es la persona que lidera los cambios de mejoramiento organizando sus decisiones y trabajando en equipo con los recurso humano que posee, además es el encargado de vigilar que se cumplan las metas propuestas. También cabe mencionar que el gestor educativo debe preocuparse por la

capacitación permanente de sus docentes, ya que de esta manera se mejora su desempeño y por ende aumenta la calidad en educación que ellos brindan, y necesariamente debe estar involucrado en todos los aspectos que forman parte de la permanencia de una institución como es el trabajo en equipo, relación con el entorno, relaciones administrativas y de recursos y funciones docentes.

1.2.3.2. La Función del docente.

En este sentido, la escuela debe cumplir una gran tarea fundamental al fomentar una educación intercultural y en donde reconozca que mediante ésta se debe partir de una educación formal en la que puedan convivir, y estimular el respeto entre diferentes; esto quiere decir que deben coexistir y convivir en un espacio geográficamente determinado diferentes personas o grupos culturalmente diferentes. Esta escuela como institución tendrá como propósito el de formar ciudadanos que piensen colectivamente para desarrollar cualquier actividad y fomenten el desarrollo comunitario en la participación pública.

Funciones Docentes

Las principales funciones que deben realizar los docentes hoy en día son las siguientes

Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades:

- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial...) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo...) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.
- Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.

1.- Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

- Planificar cursos
- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación.... En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.

- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades)
- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.
- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)
- Elaborar la web docente.

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

- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Buscar recursos relacionados con la asignatura.
- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.
- Considerar las aportaciones de los "más media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios (que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta).
- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto.. y las propias características del profesor.). Su eficacia

didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso)

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

3.- Motivar al alumnado.

- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán...). Y mantenerlo.
- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase...)
- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor).
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales...

4.-Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad

- Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden
- Ajustar las intenciones del currículo a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto...). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente
- Mantener la disciplina y el orden en clase (normas, horarios...). Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.
- Proporcionar información. Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles

aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos...). Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas

- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura (guión, visiones generales, textos básicos, esquemas...).
- Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el auto-aprendizaje.
- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos....)
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de auto-aprendizaje permanente
- Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización. Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes
- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.
- Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones (explicaciones, materiales y recursos sugeridos, actividades a realizar...).
- Tratar la diversidad de los estudiantes (conocer sus características y diagnosticar sus necesidades) ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades (pueden trazar su itinerario formativo).
- Fomentar la participación de los estudiantes. Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas...
- En el desarrollo de las actividades promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.
- Promover la colaboración y el trabajo en grupo
- Orientar el desarrollo de las habilidades expresiva y comunicativas de los estudiantes
- Asesorar en el uso de recursos.

- Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.
- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.
- Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos...
- Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros.... Las intranets ayudarán a reforzar las interrelaciones en la comunidad educativa de la escuela. No obstante en cada momento y circunstancia hay que valorar el mejor canal de comunicación: personal, virtual...
- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas...
- Evaluar. Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones formativas y sumativa)
- Aprovechar las posibilidades de las TIC para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.
- Evaluar las propias intervenciones docentes, para introducir mejoras.

5.-Ofrecer tutoría y ejemplo

- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes.
- Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.
- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, tutorías telemáticas....
- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores
- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo...)
- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos utilizándolos (como instrumento didáctico y como recurso de trabajo en general) solamente cuando (y de la manera que) aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.

- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos (a nivel personal, clase, centro...)

6.-Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos

- Realizar trabajos con los alumnos
- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.
- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- Valorar los resultados obtenidos
- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Formación continua
- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Mantener contactos con otros colegas.
- Fomentar actitudes necesarias en la SI (y sus correspondientes habilidades)
- Actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica (dirigida a la resolución de problemas educativos) que la simple técnica (uso de los aparatos)
- Valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico.
- Trabajo autónomo (con iniciativa ante la toma de decisiones), ordenado y responsable.
- Trabajo cooperativo.
- Adaptación al cambio, saber desaprender.
- Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando), auto-aprendizaje, construir aprendizajes significativos.

7.-Colaboración en la gestión del centro

Concluyo diciendo que las funciones docentes viene a ser los pilares fundamentales dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje; ya que el docente viene a ser el mediador el cual siempre visiona lograr en el estudiante una formación integral que le permita desenvolverse de una manera autónoma de manera crítica – reflexiva en el entorno que el viva; porque sus

conocimientos se basan en aprendizajes significativos y de acuerdo al adelanto tecnológico que nos ofrece la sociedad.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Según Baldwin y Baumrind, los padres difieren unos de otros en cuatro dimensiones fundamentales:

- Grado de control. Los padres que ejercen mucho control sobre sus hijos son los que tratan de inculcarles unos estándares. Este control lo pueden ejercer mediante la afirmación de poder (castigo físico, amenaza, etc.); la retirada de afecto (para expresar el enfado, decepción, etc.) o la inducción (hacer reflexionar al niño sobre el porqué de su acción y las consecuencias que ésta tiene)
- Comunicación padres-hijo. Los padres altamente comunicativos utilizan el razonamiento para obtener la conformidad del niño (explican el porqué del “castigo”, le piden opinión, etc.); mientras que los no comunicativos son los que no hacen estos razonamientos, los que acceden a los llantos de los niños o usan la técnica de la distracción.
- *Exigencias de madurez.* Los padres que exigen altos niveles de madurez a sus hijos son los que les presionan y animan para desempeñar al máximo sus cualidades. Los que no plantean retos acostumbran a subestimar las competencias del niño o piensan en dejar que “el desarrollo siga su curso”.
- Afecto en la relación. Los padres afectuosos proporcionan un bienestar físico y emocional a los niños.

Esto es muy importante y afecta a las dimensiones anteriores.

Concluyo que la función del entorno familiar es un factor muy importante dentro del desenvolvimiento escolar del niño. La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas, ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad, analizando los procesos de interacción entre todos los miembros padre, madre, hermanos, ya que cada uno de los integrantes va ejercer una determinada influencia sobre el niño.

1.2.3.4. La función del estudiante.

De los estudiantes:

El rol del estudiante en el aprendizaje es aprender, principalmente estando consiente de que la formación de personal, asistiendo a las clases con un conocimiento básico adquirido

mediante la lectura e investigación previa, para posteriormente al interactuar con el docente se aclaren las dudas mediante la pregunta y respuesta, aclarando que el docente es un guía para el aprendizaje y ambos (estudiante y docente) pueden tener ideas distintas las cuales son aclaradas por el docente mediante el análisis.

Finalizada la clase el estudiante reforzar los conocimientos aclarados y adquiridos mediante la lectura e investigación adoptando así un hábito.

Concluyo manifestando que la función del estudiante es hacer suyo el aprendizaje aprovechando cada una de las guías dadas por el docente, ya que él es el encargado de desempeñarse de la mejor manera dentro del cumplimiento de sus actividades escolares, además que debe respetar el reglamento que posee la entidad donde estudia.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Según Coll (2000), manifiesta que la creciente des – responsabilización social ante la educación y la tendencia a abarcar en la educación en la educación escolar prácticamente todas las expectativas y todas las responsabilidades relacionadas con el desarrollo, la socialización y la formación de las nuevas generaciones.

La sospecha creciente de que una buena parte de conocimientos y competencias que se aprenden y se enseñan en las escuelas y en los institutos no son, en buena medida los conocimientos que sirven para vivir con plenitud en la sociedad actual; y al mismo tiempo, la sospecha de que otros que si servirían están ausentes o son objeto de una atención bastante limitada.

Con respecto a la misma conceptualización para Solé (1990) ,manifiesta que para pensar cómo mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje relativos al alumnado en situación de desventaja en el marco de una escuela inclusiva, no debemos hacerlo bajo la premisa de que en su caso tales procesos vayan a ser cualitativamente distintos a los que sigue el resto de los alumnos, sino con el convencimiento de que en uno y otro caso, son los mismos y que, en lo fundamental, y desde el punto de vista de los modelos que pueden guiar la práctica educativa, la concepción o el modelo constructivista va a ayudarnos igualmente. .

Algunos de los parámetros que pueden orientar a los profesores para que a su vez puedan ayudar a sus alumnos en el proceso de aprender son:

- La realización de aprendizajes significativos, esto es, la revisión, modificación, y enriquecimiento de los esquemas de conocimiento de los alumnos, es una construcción personal, que toma cuerpo en el marco de las relaciones interactivas que se establecen

entre los protagonistas de la enseñanza - profesores y alumnos - alrededor de un contenido o tarea.

- Es un proceso conjunto, cuya responsabilidad diferenciada recae en el profesor y en el alumno, y que requiere de la intervención de ambos para llegar a buen término.

Ello supone:

- Tener en cuenta las aportaciones y conocimientos previos del niño, tanto al abordar la tarea como en su curso,
- Ayudarle a encontrar sentido a lo que está haciendo,
- Estructurar la actividad de modo que esas aportaciones tengan cabida,
- Observarle, para que se pueda transferir de forma progresiva el dominio en relación en el contenido, y
- Procurar situaciones en que deba actualizar y utilizar autónomamente los conocimientos construidos.
- Los alumnos tienen que encontrar un sentido a lo que están haciendo.

En este marco y sin tratar de restar un ápice a la importancia de las condiciones, los déficits o las dificultades individuales y específicas en los procesos de aprendizaje que el profesorado debe conocer, la gran aportación de la concepción constructivista es que nos obliga a pensar que las dificultades que presenta un alumno determinado también deben ser analizadas en el contexto amplio de la situación de enseñanza-aprendizaje, de las relaciones profesor / alumno / contenidos que dicha situación implica y de la ubicación general del niño o el joven en el centro escolar.

Al mismo tiempo, en la medida que conocemos los factores que intervienen en la realización de aprendizajes significativos, podemos formular preguntas para guiar nuestra indagación sobre la situación de «no aprendizaje»: «... el contenido que se presenta al alumnos.

Según Marchesi y Martín (1998), como segunda cuestión sobre la que procede llamar la atención cuando hablamos de aprendizaje es, precisamente, la que apunta hacia el papel del docente en un proceso de construcción mental que parece básicamente individual. A este respecto, resulta oportuno recordar el hecho de que, desde la perspectiva constructivista, la enseñanza se concibe como un proceso de ayuda a la actividad mental del alumno, pero una ayuda «imprescindible» sin la cual el alumno no llegaría a construir por sí solo los nuevos conocimientos que constituyen el currículo. Función mediadora del docente, entre el contenido y el alumno se sitúa en el marco de los conceptos de *zona de desarrollo próximo* de *andamiaje* y sus colaboradores. Para hacerla efectiva son

imprescindibles dos mecanismos básicos de influencia educativa: la construcción de significados compartidos y el traspaso de control.

El primero supone facilitar una aproximación progresiva entre las representaciones intersubjetivas del profesor y del alumno. Se trata de partir de una definición inicial mínimamente compartida entre e los contenidos que le permitan al profesor ir «tirando» de estos primeros significados para llevar al alumno a otros más avanzados, en el sentido de más próximos a los saberes culturales establecidos en el currículo.

El segundo mecanismo de influencia educativa, el traspaso progresivo del control, se fundamenta en la necesidad de tener en cuenta el nivel de partida de los alumnos y de ir variando la ayuda en función del progreso de la competencia que estos van adquiriendo a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje, hasta un punto en que la ayuda desaparece y el alumno es capaz de realizar la tarea por sí mismo. La autonomía y la autorregulación del aprendizaje, en otras palabras, la famosa capacidad de «aprender a aprender» exigen, precisamente, este traspaso del control y de la responsabilidad.

Este enfoque del aprendizaje y la enseñanza es coherente con la perspectiva que adoptan los que nos están ayudando a promover e implementar lo que se llamado aprendizajes significativos.

Concluyo que el enseñar y aprender de hoy en día está fundamentado principalmente en permitir que el estudiante genere aprendizajes significativos es decir aprendizajes para la vida que nacen de sus propias experiencias y a partir de las situaciones reales que se presentan en su entorno, también es necesario mencionar que la inclusión educativa a permite que los estudiantes no se reserve ningún conocimiento sino mejorar y que todos puedan hacer uso de ello. Además podemos manifestar que el enseñar y aprender se convierte en la herramienta de mejorar la calidad educativa ya que no solo se dirige al estudiante, sino al docente que hace uso de él, para garantizar un mejor desempeño docente frente al quehacer educativo y lograr por ende el adelanto de la institución a la cual representa, porque el reto de enseñar y aprender está en innovar y mejorar cada día más.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.

2.1. Contexto.

En la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi se desarrolló la aplicación de encuestas en el Colegio Técnico “Consejo Provincial”, ubicado en las calles Inglaterra N°1 al sur este de la ciudad, para determinar la siguiente problemática “Diagnosticar Necesidades de Formación docente en el Bachillerato, durante el periodo 2012- 2013”.

La institución en la que se realizó la investigación brinda una educación en bachillerato en ciencias y en el área técnica la asignatura de contabilidad, el número de estudiantes es de 1000 distribuidos entre todos años, entre 20 profesores son los que laboran en la institución antes mencionada, tomando en cuenta que 15 trabajan con bachillerato técnico y el resto con el ciclo básico.

El grupo de estudiantes al que se dicta clases en esta institución, en su mayoría pertenece a un nivel de clase media bajo, también presenta en la mayoría de los casos existen estudiantes con deserción escolar debido a problemas de conducta y bajo rendimiento escolar.

En el Colegio Técnico “Consejo Provincial” los docentes que desempeñan sus funciones dicta algunas asignaturas, ya que el número de estudiantes es mínimo, por tal razón los docentes para cumplir con su carga horaria desarrollan sus actividades en el bachillerato y el ciclo básico.

El tipo de investigación utilizada fue de campo o documental. Que consiste en la aplicación de instrumentos para recolectar información.

Este tipo de investigación se basa en la información que proviene de otras, entrevistas, testimonios, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como apoya el desarrollo de este tipo de investigación con la investigación documental

Tabla 1: 1. Tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	15	100
Particular	0	0
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
Total	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De acuerdo a la interpretación de la tabla anterior se manifiesta que la mayoría de los docentes trabajan en la institución de carácter fiscal.

Como podemos darnos cuenta según la tabla número uno, nos indica que la institución investigada en un 100% del porcentaje de los docentes que laboran es de tipo fiscal.

Tabla 2: 1.4.1. Bachillerato técnico de comercio, administrativo y servicio.

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	1	5,26
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	15	78,94
Administración de sistema	0	0
Restaurante y bar	0	0
Agencia de viajes	1	5,26
Cocina	0	0
Informática y comercialización turística	2	10,52
Aplicaciones informáticas	0	0
Organización y gestión de la secretaria	0	0
Total	19	99,98

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De acuerdo con la interpretación de la tabla 2 manifiesta que el tipo de bachillerato que ofrecen es en contabilidad, en un rango menor la educación técnica informática y comercialización turística, y en iguales nivel esta la agencia de viajes, comercialización y ventas.

Analizando la tabla 2. Nos da a conocer que en su totalidad la mayoría de los docentes en un 78, 94% de los docentes imparten en el área de contabilidad, en un 10, 52% en el área de informática y comercialización turística y en iguales porcentajes de un 5,26 % la agencias de viajes y comercialización y ventas.

2.2. Participantes

Los docentes que participaron en la investigación fueron un número de 15 ya que el número de docentes que dictaban clase en el bachillerato técnico, era menor a 40, por tal razón se procedió a trabajar con el total de docentes de bachillerato.

Los docentes de la institución antes mencionada colaboraron de forma voluntaria en la realización de las encuestas, la investigación se realizó reuniendo a todos los docentes y

explicándoles el motivo de la investigación, previo al permiso de la Sra. Rectora Magister Alicia Jiménez.

Personal De Planta del Bachillerato En Contabilidad.

Tabla 3: 2. Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	73,3
Femenina	4	20,0
No contesto	0	0
Total	15	93,3

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Según la información obtenida dentro de la institución laboran más docentes del género masculino, debido a que los estudiantes de dicha institución proceden de otros colegios los cuales fueron sancionados por su mala conducta, y que mejor que sean dirigidos por profesores de carácter fuerte.

Analizando los datos de la tabla número tres relacionada con el género se tiene mayor porcentaje en el grupo masculino en un 73 % y en menor porcentaje las mujeres que es 20%.

Tabla 4: 2.4 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
30-40	8	53,3
40- 50	4	26,7
60- 70	2	13,3
No contesto	1	6,6
Total		98,9

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De acuerdo con la interpretación de la tabla 4: literales 2.4 la edad promedio con la que cuentan los docentes de la institución es de 30 – 40 años, lo que quiere decir que son recién ingresados y tienen un contrato temporal y con respecto a la cantidad menor a este grupo que va entre los 60 – 70 años ya se van jubilando.

Analizando los datos de la tabla 4: literales 2.4 la edad promedio está entre los 30 – 40 años, teniendo un porcentaje mayor del 53,3%, entre las edades de 40 – 50 en un porcentaje medio correspondiente al 26,7% y como mínimo el 13,3% que son entre los 60 – 70 años.

2.3. Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación – acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella consiste un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es el objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernández, 2006). Además a nivel profesional el trabajo de investigación - acción realiza un esfuerzo en conjunto para integrar tres aspectos básicos de su participación en la vida social y en este caso en la educativa, la acción va a ser el compromiso, con la experiencia basada en hechos reales y la investigación en la solidez de pensamiento y el desarrollo del conocimiento para la solución de problemas, que en nuestro caso aportara con el enfoque a desarrollar dentro del curso que se plantea proponer para la institución.

La investigación - acción es una alternativa al positivismo en la ciencia ya que esta larga tradición, hace hincapié en el principio de investigación colectiva y experimentación basándose en evidencias e historias sociales dentro del propio accionar docente.

La investigación acción nos permitió llegar a aplicar y conocer el trabajo dentro del propio accionar del docente, porque se visitó previamente a la institución y se pudo tener contacto directo con quienes laboran en la institución, los cuales nos ayudaron respondiendo algunas interrogantes de manera personal y ampliaron un poco más las curiosidades.

El proceso a desarrollar en la presente investigación como parte del diseño metodológico, está basada en un enfoque cuantitativo, que luego de ser tabulado y presentada en las tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, en función de su experiencia y vivencia.

El método cualitativo lo utilizamos en la tabulación y explicación de datos en las encuestas realizada dentro del colegio consejo provincial.

2.3.2. Métodos de investigación.

La investigación se realizó en vista de detectar las necesidades de formación de los docentes del colegio Consejo Provincial, y saber las razones del porque no acceden a una formación o capacitación docente, y cual son los inconvenientes para ascender a los cursos ofrecidos por el gobierno.

Otro de los precedentes que muestra esta investigación es que mediante el diagnóstico de las necesidades se implementará la planificación de un curso de formación docente y por ende solucionar esta problemática y además se buscaría las necesidades que presentan los docentes y trabajar en la búsqueda de formación docentes de acuerdo a los resultados que nos brinde las encuestas, podemos conocer más sobre el tema.

Los métodos de investigación que se utilizaron en el presente estudio son:

Método analítico. Es un modelo de investigación científica, que se basa en la experimentación y la lógica empírica que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, es el más usado.

Al realizar la aplicación del método analítico podemos decir que nos permitió realizar la observación directa del grupo de docentes a investigar, además proporcionó datos reales sobre el diagnóstico de las necesidades de formación que en dicha institución se requiere para seguir mejorando el proceso educativo, ya que al hablar personalmente con el grupo de docentes la información que se obtuvo fue un poco más real, es decir la observación y el análisis estadístico permitió tener un conocimiento más concreto sobre los resultados que se obtuvieron en la investigación.

Método sintético. En lógica y filosofía, la distinción analítico-sintética es la distinción entre dos tipos de proposiciones: las proposiciones analíticas y las proposiciones sintéticas, mediante la aplicación de este método se pudo obtener una información real, la investigación que se desarrolló dentro de la institución y se contrapuso al saber que existían docentes que buscan diferentes formas de capacitarse a través de sus propios medios y la propia superación personal que es mediante la ascensión a becas de estudio.

La utilización de este método nos permitió realizar dentro una investigación teórico práctico, mediante la comparación de la realidad misma de la institución con la opinión de diferentes autores, además se realizó una síntesis de un tema general a un estudio particular sobre la propia institución, recabando información mediante diversas técnicas.

Método de inductivo-contextual de aprendizaje es un método de aprendizaje de lenguas evolucionado a partir del método directo. El método Inductivo Contextual fue aplicado a la enseñanza.

La aplicación de este método investigativo permitió desarrollar la dirección de la investigación así donde se pretendía llegar y cuál fue el diagnóstico de las necesidades, para la elaboración de un curso de capacitación.

La estadística es una ciencia formal que estudian la recolección, análisis e interpretación de datos de una muestra representativa, ya sea para ayudar en la toma de decisiones o para explicar condiciones regulares o irregulares de algún fenómeno o estudio aplicado, de ocurrencia en forma aleatoria o condicional. Sin embargo, la estadística es más que eso, es decir, es el vehículo que permite llevar a cabo el proceso relacionado con la investigación científica.

Este método fue utilizado en la selección de la muestra y en la elaboración de resultados sobre la encuesta realizada, mediante este método se verificó la frecuencia con que se tenía las realidades de cada una de las preguntas, aplicando al finalizar un análisis sistemático de cada uno de los resultados.

Cada uno de los métodos aplicados a la investigación aportaron en la búsqueda de información, que empezó desde la observación directa dentro del lugar investigado, la recogida de datos a través de la aplicación de encuestas y la conversación directa con los propios docentes de institución.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnica de investigación.

La técnica conduce a la verificación de los temas planteados, son utilizados para recolectar información, las mismas que ayudan de manera viable al desarrollo del proceso de nuestra investigación.

La técnica utilizada para el desarrollo de la investigación fue la encuesta.

La encuesta se la utilizó para recoger la información solicitada.

La técnica de la encuesta se la aplicó de la siguiente manera al grupo de docentes a los cuales se les informó en qué consistía la investigación y cuál era el principal punto a investigar, se realizó al número de 15 docentes quienes eran en su totalidad los maestros que dictaban clases en el área técnica, además nos permitió recabar información de carácter particular como general de la propia institución.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento de investigación sirve para la recolección de datos, y se certifican por la validez y confiabilidad.

Entre los instrumentos utilizados tenemos:

- El cuestionario “Necesidades de formación docente de bachillerato”.
- Y la estimación de resultados.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento humano.

Como recurso humano contamos con un total de 15 docentes del área técnica.

Tabla 5: 3.1. Nivel más alto de formación académica

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico	1	6,6
Lic., Ing., Eco, Arq. (3er nivel)	13	86,66
Especialista	0	0
Maestría	1	6,6
Total	15	92,86

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

2.5.2. Materiales.

- Entre los materiales que utilizamos fueron oficios de autorización para realizar la investigación.
- Encuestas a docentes.
- Esferos y lápices para resolución de las encuestas.
- Guía didáctica para desarrollar el proceso de investigación.
- Cámara fotográfica.
- Libros.
- Computador.

2.5.3. Económicos

Tabla 6: Presupuestos

MATERIAL	CANTIDAD	P. UNITARIO	P.TOTAL
Taxi	5	1,00	5,00
Foto copias de encuestas	20	0,05	10,00
Internet	10	0,50	10,00
Impresiones	200	0,10	20,00
Fotos	5	0,50	2,50
TOTAL		2,15	47,50

2.6. Procedimiento

Como nos podemos dar cuenta para dar inicio a la investigación se realizó la aplicación de la encuesta, se conversó con los docentes de bachillerato y se les explicó el contenido del instrumento, además se les dio a conocer el objetivo que se deseaba alcanzar con la contestación del cuestionario.

La cual tiene el fin de conocer las necesidades de formación de los docentes la institución educativa donde se desempeña como tal, y además se les dijo que contesten con sinceridad para garantizar la fidelidad de los datos recolectados.

Siguiendo con el desarrollo de la investigación a continuación se analizó los datos obtenidos en las encuestas por sesiones de acuerdo a los enfoques de la formación docente y sus necesidades segmentado en la institucional, en la formación docente, cursos y capacitaciones y la práctica pedagógica.

El número de docentes de acuerdo al tipo de institución se encuentra distribuido de la siguiente manera: 15 docentes en el bachillerato técnico y 15 en el ciclo básico, permitiendo la aplicación del instrumento de investigación en su totalidad a todos los docentes ya que la muestra es menor.

Para finalizar en lo referente a sugerencia sobre la implementación de un curso de formación y capacitación docente se vio enfocada en el mejoramiento de la institución educativa.

CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Diagnóstico, análisis y discusión de resultados

3.1.1. Necesidades de formación

Las necesidades formativas se dieron a partir de crear y fortalecer ambientes educativos de calidad, como una función social, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso. Ante la constante reconstrucción de una sociedad, la educación posibilita y establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

Tabla7: 3.1 Nivel más alto de formación académica

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico	1	6,6
Lic, Ing, Eco, Arq. (3er nivel)	13	86,66
Especialista	0	0
Maestría	1	6,6
Total	15	92,86

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos respecto a la tabla7 literal 3.1 sobre el nivel más alto de formación con la que cuentan los docentes investigados tenemos que en su mayoría constituye el 86,66% , teniendo en cuenta como mínimo porcentaje del 6,6% cuenta con maestría y en igual proporción el nivel técnico por lo que podemos deducir que la falta de títulos de cuarto nivel se debe a varios factores, según Ssuset Rosales (2006), manifiesta que la educación es vista como una inversión que depende de costos y beneficios asociados con la matrícula, y el bajo incremento económico que proporcionan el trabajo que no les permite llegar a continuar con una maestría.

Tabla 8: 2.3 Cargo que desempeñan

	Frecuencia	Porcentajes
Docentes	15	100
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	0	0
No contestas	0	0
Otros	0	0
Total	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De acuerdo a la interpretación de la tabla 8 literal 2.3, nos informa que la mayoría de los docentes son con nombramiento y el cargo que desempeñan en la institución es de docentes de áreas según la asignatura que dictan en este caso son a los estudiantes de bachillerato técnico en contabilidad.

Analizando rápidamente la tabla 6 literal 2.3, nos indica que un 100% desempeñan las funciones de docentes, llevando a cabo el cumplimiento de la carga horaria de acuerdo a la asignatura que tengan a cargo de planta y dictan sus clases según la especialización.

Tabla 9: 2.4 Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	15	100
Contratación ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
Total	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Los datos que se muestran en la tabla 9 literal 2.4 manifiestan que los docentes que laboran en la institución en especial los 15 docentes investigados son con el respectivo nombramiento.

Analizando rápidamente la tabla y los porcentajes obtenidos son muy altos ya que el 100% de los señores profesores de dicha institución laboran con su respectivo nombramiento.

Tabla 10: 2.5 Tiempo dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	15	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesto	0	0
Total	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Los datos que se muestran en la tabla 10 literal 2.5 el tiempo de dedicación a la docencia es de tiempo completo.

Según la tabla con los datos obtenidos en su mayoría que constituye al 100% la labor docentes de tiempo completo, es decir, las ocho horas estipuladas en la ley de trabajo laboral.

Tabla 11: 3.1.2. Sutilización tiene relación el ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	66,7
Doctor en educación	0	0
Psicología educativa	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otro ámbito	0	0
No contesto	2	13,3
Total	15	100,0

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos en la tabla11 literal 3.2.1 respecto a la relación de la titulación el ámbito educativo es que la mayoría de los docentes cuenta con la titulación en licenciatura en educación básica que constituye en su mayoría al 66,7% y un mínimo de los docentes que no contestaron en un 13,3 %, por lo tanto podemos deducir que la mayoría de los docentes cuenta con los títulos en educación con la mención en las diferentes áreas educativas que son distribuidas en periodos de 40 minutos para cumplir con su carga horaria.

Tabla 12: 4. Cursos y capacitaciones

Número de cursos asistidos	Frecuencia	Porcentaje
Del 1 al 5	9	60
De 6 al 10	2	13
No contesto	4	27
Total	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Con respecto a la tabla 12 literal 4 el máximo de cursos recibidos durante los cinco años han sido en su mayoría en el 60 % y en lo mínimo durante los diez años es de 13% , lo que podemos deducir que la falta de cursos y capacitaciones se dieron por varios factores uno de ellos puede ser la falta de interés de los docentes, poca posibilidad de recursos económicos, pero de acuerdo con el ministerio de educación hoy la capacitación docente es obligatoria por medio de ella se podrá ascender al mejoramiento de la calidad educativa y a estar preparados para la evaluación de desempeño.

Tabla 13: 4.4 Como les gustaría recibir la capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	1	7,00
Semi – presencial	10	67,00
A distancia	3	20,00
Virtual – internet	1	7,00
Presencial y semi -presenciales	0	0,0
Semi - presenciales y distancia	0	0,0
Distancia virtual	0	0,0
Total	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Con respecto a la tabla 13 literal 4.4 a la mayoría que es un 67% de los docentes les gustaría capacitarse de manera semi - presencial, y una mínima parte de los docentes que es un 7 % presencial, llegando a deducir que la preferencia de esta clase de capacitaciones es para realizar el cumplimiento de las labores familiares y tener actividades que esté de acuerdo al horario de trabajo. Según Maldonado, (2002), señala la importancia de la formación semi - presencial como una respuesta a un cúmulo importante de necesidades formativas como alfabetización, incorporación al ambiente del trabajo, población aislada o imposibilitada de acceso por diversos motivos sociales a los centros de estudios convencionales.

Tabla 14: 4.6¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de tiempo	6	35.00
Altos costos de los cursos o capacitaciones	0	0.00
Falta de información	9	53.00
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0.00
Falta de temas acordes con su preferencia	2	11,76
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.00
Requerimientos personales	0	0.00
TOTAL	17	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos con respecto a la tabla 14 literal 4.6 sobre los obstáculos que se presentan para no ascender a la capacitación en la mayoría es la falta de información con un 53% y un mínimo del 11,76% falta de temas acordes a su preferencia, y en un porcentaje medio es el 35% referente al costo de cada curso de capacitación, por lo que podemos deducir que los docentes necesitan fuentes de información y requieren la utilización de otros medios.

Tabla 15: 4.7 Los motivos principales de la capacitación

	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Avances tecnológicos	8	53
Nuevas tecnologías	5	33
Falta de calificaciones profesionales	2	13
TOTAL	15	100

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos con respecto a la tabla 15 literal 4.7 se toma en cuenta que los motivos principales de una capacitación en su mayoría son el 53% y en un mínimo del 13 % es la falta de calificaciones profesionales, podemos deducir que la importancia que los docentes ponen que el avance tecnológico es la herramienta del futuro, el Ministerio de Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información manifiestan que el objetivo de ayudar al ser humano a ser las actividades cotidianas de forma más rápida y efectiva.

4. Cursos y capacitaciones

Tabla 16:4.9. Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso / capacitación.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos teóricos	0	0.0
Aspectos técnicos/prácticos	2	13.0
Ambos	0	0.0
No contesta	13	87.0
TOTAL		100.00

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Con respecto a la tabla 16 literal 4.9 se toma en cuenta que la mayoría de los docentes no contesto en un porcentaje del 87% y hay un mínimo del 13% que se interesa por los aspectos técnico prácticos, podemos deducir que los docentes que no contestaron se interesan por las dos alternativas y otros aspectos

Al realizar una comparación con el campo educativo en otros países podemos decir que la capacitación docente es permanente en las diferentes áreas; porque permite que los docentes desarrollen habilidades.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación en este caso del bachillerato técnico, el docente necesita recurrir a determinados referentes que lo guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Según Mondey y Noe (1997), la actualidad, la modernización de la sociedad y paralelamente de la educación, comparten un sin número de relaciones entre el hombre y su trabajo, requiriendo dominar un proceso productivo y un mecanismo de aprendizaje más complejo, derivando en él, la experiencia, atención a las necesidades educativas a través de los diferentes segmentos laborales y la posibilidad de un mejoramiento en el ambiente económico, laboral y social del profesionista.

Según Werthe y Davis (1998), el docente diversifica su actuación, para atender la estructura de clases, ramas y niveles de empleo dentro de las instituciones educativas pero a su vez establece como mecanismo de producción social la labor de enseñanza–aprendizaje relacionada con la acumulación y transmisión de conocimientos y habilidades, ya que por medio de las necesidades de formación docente generar un agente activo, participativo e innovador, el cual trate de dar respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrece el sistema en el cual pretende desarrollar las prácticas educativas a partir de los ambientes laborales y académicos de los espacios educativos.

Además podemos manifestar que la necesidad de formación no es cuestión de un tiempo determinado sino que debe ser permanente; porque cada día se presentan nuevos retos para los educadores, y debemos estar preparados para asumirlos dando lo mejor frente al grupo de personas que estamos formando, ellos serán el logro de una formación integral dentro del proceso educativo que se está llevando a cabo, direccionadas a trabajar o estudiar de acuerdo al nivel académico que hayan alcanzado dentro del entorno donde se desarrolló el acto educativo.

3.1.2 Análisis de formación.

3.1.2.1. *La persona en el contexto formativo.*

Como podemos darnos cuenta la educación hoy en día ha tenido un cambio impresionante, empezando desde la inclusión de personas con discapacidad y mejorando el nivel académico de las personas a través de la alfabetización, esos cambios se han generado, de acuerdo a la visión de tener una mejor calidad educativa y formar personas capaces de solucionar problemas en la vida.

Por otra parte podemos decir que el contexto formativo que se ha desarrollado encaminado a formar personas con un alto nivel competitivo en el que exista el fortalecimiento de las destrezas, habilidades para que estas sean las fortalezas para continuar sus estudios dentro de los diferentes enfoques educativos.

Actualmente tanto docentes como estudiantes tratan de alcanzar otros niveles de preparación, ya que el mundo globalizado no permite que el ser humano se quede estancado en su propio contexto sino que él busque otras alternativas de preparación a través de cursos los cuales son evaluados y analizados para mejorar su nivel profesional.

Las personas en el contexto formativo como son las instituciones educativas tratan de mejorar cada día la calidad educativa que brindan dentro de sus colegios, ellos como docentes encargados de transmitir saberes a un grupo de estudiantes, buscan alternativas

que ayuden a que la preparación de sus estudiantes sea mejor y esté de acuerdo con el tiempo.

Como sabemos las personas en el contexto formativo hacen referencia a los distintos aportes pedagógicos que se desarrollan dentro de las áreas educativas donde existe un proceso de enseñanza - aprendizaje, el cual se fundamenta en crear ambientes acogedores para su formación

El contexto formativo son procesos mediante el cual las personas configuran una perspectiva diferente de los contenidos, procesamientos y actitudes que ya conocían o fueron adquiridas previamente, las cuales les permiten tomar decisiones fundamentadas en todo aquello que conocen y puedes ir elaborando con el transcurso del tiempo, lo que quiere decir que dentro del contexto formativo las personas tratan de alcanzar nuevas formas de mejoramiento profesional y brindar esos conocimientos a las personas que están a su cargo. Además podemos decir que cada uno de estos contextos formativos en el cual se desarrollan las personas se ha incluido la aplicación de las nuevas tecnologías, el mejoramiento de los modelos pedagógicos y las capacitaciones constantes a los docentes la cual favorece en el adelanto de la eficacia y eficiencia educativa.

3.1.2.2. La organización y formación.

Como podemos darnos cuenta según la investigación que se está desarrollando en el Colegio Consejo Provincial, se podría decir que uno de los promotores para la ejecución de la capacitación y la formación permanente del profesorado, son quienes están al frente de la organización, en este caso son los rectores quienes deben gestionar o promover las capacitaciones a sus colaboradores, ya que al tener un buen grupo de docentes frente de la organización , esta va a incrementar el número de clientes y va a proporcionar buenos servicios a parte de asegurar el futuro de la institución, además entre mayor preparación mejor nivel educativo.

Un programa formativo para profesorado no es tarea fácil, no existen unos criterios establecidos ni unas directrices claras creadas con esta finalidad. Por tanto, el panorama actual en el cual estamos inmersos se caracteriza por una heterogeneidad palpable. Zabalza, (2004,) analiza algunos rasgos del abanico formativo existente:

Como tenemos conocimiento en este caso actúa la gerencia de la organización educativa la cual se encargará de dirigir actividades formativas para el profesorado de manera individual: se trata de una oferta para todo el profesorado, a la cual, éste, accede por decisión voluntaria y personal; porque es aquí también la necesidad de formación que

requiere el docente para alcanzar su desarrollo profesional, por parte de la organización debe existir el mayor interés en capacitar a sus docentes y de parte de ellos la predisposición para mejorar la calidad de conocimientos que deben impartir a sus estudiantes.

Otro punto de vista, es que este tipo de formación debe ir precedida de una tarea seria de sensibilización y de una cultura institucional en caminata a mejorar el nivel académico de su propia organización.

Es decir la organización es el primer soporte donde se estructuran y se visionan los logros que se pretenden generar para bien de la institución y cuando hay una buena formación en sus colaboradores va haber mayor satisfacción en quienes hacen uso de esos servicios.

Tabla 17:5.1 La institución en la que labora ha participado cursos en los dos últimos años

	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Si	10	67.00
No	5	33.00
No contesta	0	0.0
TOTAL	15	100.0

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos en la tabla 17 literal 5.1 con respecto a la participación de la institución en los últimos años en curso, en un 67% es si y un mínimo de 33% es no, lo que manifiesta que la institución ha hecho partícipes de la capacitación a sus docentes con las capacitaciones dirigidas por el ministerio de educación.

Tabla 18:5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	60.0
No	6	40.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	15	100.0

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De acuerdo con los datos obtenidos con la tabla 15 literal 5.2 sobre los seminarios o cursos que propicia la institución en su mayoría el 60% es si un mínimo porcentaje del 40% es no,

lo que podemos deducir que la institución educativa si se preocupa en la capacitación docente de los miembros de su institución.

Tabla 18:5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	27.0
Casi siempre	9	60.0
A veces	1	7.0
Rara vez	1	7.0
Nunca	0	0.0
No contesta	0	0.0
TOTAL	15	100.0

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

Con respecto a la tabla 18 literal 5.3 los directivos en un porcentaje mayoritario del 60% de casi siempre promover cursos de formación permanente y en un mínimo del 7% de a veces, en un porcentaje igual el de rara vez , nos permite deducir que la institución educativa se preocupa por el adelanto de sus colaboradores, según Bustos (2006) considera que la educación para este ámbito debe responder a las necesidades e intereses socio culturales, productivos y ecológicos de los sujetos de la educación, construidos como participantes de la comunidad y de acuerdo a la diversidad que presenta la propia realidad educativa apuntada al proceso de desarrollo.

Tabla 19:5.2.1 Los cursos se realizan en función de: áreas de conocimiento

	FRECUENCIA	%
Áreas de conocimiento	6	38.00
Necesidades de actualización curricular	3	19.00
Leyes y reglamentos	3	19.00
Asignaturas que usted imparte	3	19.00
Reforma curricular	1	6.00
Planificación y programación curricular	3	10.00
TOTAL	19	100.00

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos con respecto a la tabla 19 literal5.2.1 en un 38% se realiza la capacitación de acuerdo al área de conocimiento y en un porcentaje mínimo del 6 % que

corresponde a la reforma curricular, podemos deducir que para Eduardo Martínez E. La capacitación se ha convertido en una de las herramientas fundamentales para mejorar la competitividad de toda institución y fortalecer su cohesión organizacional.

3.1.2.3. La tarea educativa.

Una de las razones que nos han llevado a analizar qué finalidad tiene la tarea educativa es que su función es llegar a desarrollar dentro de la sociedad a personas capaces de enfrentar y solucionar problemas en su vida.

Conocemos que la tarea educativa es una de las profesiones más difícil ya que es la encargada de formar personas críticas, reflexivas y con la capacidad de resolver problemas, con esto estamos diciendo que dentro de este punto todo docente debe tener presente la necesidad de formación constante, para cada día presentar su papel con más profesionalismo y predisposición a dar lo mejor de sí; porque la tarea educativa es dar un buen servicio a los demás.

Podemos hablar del nacimiento de una nueva sociedad, el cual responde a tres fenómenos independientes, simultáneos pero inéditos y dinámicamente entrelazados, que son el núcleo de este nuevo escenario: la revolución de las tecnologías de la información, y el desarrollo de importantes movimientos sociales y culturales. A partir de la aparición y profundización de estos procesos, se transforman la tarea educativa en la estructura y funcionamiento social, a saber: las relaciones de producción, las relaciones de poder y las relaciones de experiencia.

La tarea educativa es la reestructuración del proceso productivo, del trabajo y una nueva forma organizacional, tendiente a maximizar la flexibilidad y la innovación en sus procesos educativos, pues ello asegura productividad y competitividad. Tal reestructuración sólo es posible a partir del avance de las tecnologías de la información, que estructuran la vida de la organización.

Este proceso modifica sustancialmente el rol del educador. Primeramente por la imperiosa necesidad de conocer estas tecnologías y todo lo que el mundo globalizado genere, pero aún más por la flexibilidad de adaptación a los cambios que la misma propone en tiempos. Es decir, no alcanza simplemente con tener un mismo modelo o método de trabajo, sino en desarrollar fundamentalmente una educación integral que le permita adaptarse a las distintas calificaciones que se sucedan temporalmente a causa de las transformaciones que se dan en el seno mismo de las tecnologías y el constante cambio.

Tabla 20:6. En relación a su práctica pedagógica

Ítems	1	2	3	4	5	%
Analice los elementos del currículo propuesto para bachillerato.	1	3	8	4		
Analice los factores que analizan el aprendizaje en la enseñanza(inteligencia, personalidad, clima escolar)	1	4	2	5	2	
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesta por la LIOE(ámbito, escalafón, derechos y deberes)	1	1	6	4	4	1
Analice los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato.	1		4	6	4	
Enlice el clima organizacional de la estructura institucional (motivación , participación ,satisfacción y rendimiento en el trabajo)		1	6	6	2	
Conoce del tipo de liderazgo ejercicio por e/, los directivos/ de la institución educativa.		2	4	8	1	
Conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar las actividades en la institución educativa.			7	7	1	
Ítems						
Describe las funciones del tutor.	1		5	7	3	
Conoce técnicas de investigación el aula.			5	7	3	
Conoce diferencias técnicas de enseñanza individual y grupal.			5	7	3	
Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea educativa.			3	8	4	
Desarrollo de estrategias para la motivación del alumno.			5	6	4	
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.			6	6	3	
Plantea ,ejecuta, y hace el seguimiento de proyectos educativos autoridades, docentes y estudiantes)			5	8	2	
Conoce la incidencia de la interacción profesor –alumno en la comunicación didáctica(estilos de enseñanza y orientador en mis estudios)			2	6	5	1
Mi formación en el tic, me permito manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna orientada a mis estudiantes.				11	4	
Percibe con facilidad problemas con mis estudiantes			2	8	5	
La formación académica que recibe es la adecuada para trabajar con mis estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.			1	8	5	1
Planifico ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.			1	7	8	
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los			3	5	6	

estudiantes comprendan las asignaturas impartidas.						
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles en su solución.		1	1	7	5	1
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.			1	9	4	
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.			2	9	4	
El proceso evaluativo que llevo a cabo, influye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.		3	2	6	4	
Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.		2	3	4	6	
Identifico a los estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidades auditivas, visuales, sordo- ciego, intelectual, mental, físico, motora, trastornos de desarrollo)	1	1	6	4	1	
Cuando tengo necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva.		1	2	2	8	
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de elección, tareas, experiencias, plan de aula)	1	2	5	2	7	
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje		4	4	6	1	
Describe las principales funciones y tareas de profesor en el aula.	1	1	6	6	1	
Elabora pruebas para la elaboración del aprendizaje de los alumnos.		2	7	6		
Utiliza adecuadamente medios visuales, como recursos didácticos (retroproyector, diapositiva, pizarra, video)		4	7	4		
Diseña programas de asignaturas y desarrollo de las unidades didácticas.		3	6	4	2	
Aplica técnicas para la para acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	2	7	5		
Analiza la estructura organizacional institucional (departamentos ,áreas, gestión administrativa)		1	6	4	4	
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	3	1	3	4	4	
Diseña y aplica técnica didácticas para las enseñanzas y practicas docentes (evaluación de asignaturas, y del profeta)		2	3	6	4	
Diseña instrumentos para la auto evaluación de la práctica docente (evaluación de las asignatura y del profesor)			4	8	3	

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.			5	8	2	
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.			1	8	6	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.			2	6	7	
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en me práctica docente.		2	8	1		
Diseño estrategias que fortalezcan la comunicación y desarrollo ser pensamiento crítico de mis estudiantes.			1	9	5	
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.		6	1	7	1	

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores

CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Curso de formación y capacitación docente.

4.1.1. Cursos de formación.

Al analizar este punto creo que es uno de los más importantes ya que en este se vendrá a desarrollar y proponer los cursos que los docentes requieren para mejorar su nivel profesional.

Es decir, que de acuerdo a lo analizado en la investigación, existen profesores que necesitan mejorar sus conocimientos de acuerdo al área en la que transmiten sus saberes y desarrollar dinámicamente sus horas clases para así mejorar la calidad educativa dentro de la institución que trabajan. Además se está ayudando a mejorar el nivel educativo del docente y de la propia institución donde prestan sus servicios.

Estar inmerso en el hecho educativo ha permitido que una organización incremente su prestigio educativo por presentar ofertas tanto a su capital humano como a quienes laboran dentro de su institución.

Los cursos de formación son uno de los principales aportes que interesan para la capacitación docente, de muchos de estos cursos se logra traer nuevas estrategias para educar y participar de una verdadera calidad educativa, solo con mejorarse personalmente en las áreas de trabajo a través de los cursos ya es un paso para seguir adelantando nuevas bases en la educación del grupo de estudiantes que están a su cargo, el aprender constantemente no solo enriquece a quien adquiere el conocimiento sino a quien lo aplica para su formación y lo pone en práctica después de su asimilación.

Las razones principales de un curso de formación es la de buscar mejorar se está en el campo laboral o a nivel personal lo importante es que cada nuevo conocimiento sea puesto en práctica y al servicio de quienes requieren de ese conocimiento.

Tabla 19: 4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía	0	0.00
Teorías de aprendizaje	0	67.00
Valores y Educación	1	5.00
Gerencia / Gestión educativa	0	00.0
Psicopedagogía	0	0.00
Métodos y recursos didácticos	0	0.00

Diseño y recursos didácticos	0	0.00
Evaluación del aprendizaje	1	5.00
Políticas educativas para la administración	0	0.00
Temas relacionados con las materias a su cargo	11	58.00
Formación en temas de mi especialidad	0	0.00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	11.00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	4	21.00
TOTAL	19	100.00

Fuente: Docentes dirigidos a docentes de bachillerato.

Elaborado: Investigadores.

De los datos obtenidos con respecto a la tabla 19 literal 4.5 las temáticas que les gustaría capacitarse en su mayoría sería en teorías del aprendizaje, constituye el 67% y tomando en cuenta un mínimo porcentaje del 5% que desea ser capacitado en evaluación educativa y de igual proporción valores y educación, por lo tanto podemos deducir que los docentes necesitan más conocimientos de teorías de aprendizaje.

Según los resultados obtenidos los docentes necesitan conocer sobre teorías de aprendizaje, que con respecto al tema (El centro pedagógico educar) manifiesta que el hombre no solo necesita aprender, sino que con frecuencia su curiosidad lo ha llevado a averiguar cómo aprender, en si es como llevar con naturalidad un proceso de enseñanza – aprendizaje.

4.1.2. Definición e importancia en la capacitación docente.

Es necesario mencionar que la capacitación docente cumple un papel muy importante que refleja la actitud de superación del docente dentro del campo educativo, por ser el formador de personas capaces de entender y comprender el mundo que los rodea y buscar la forma de adelantarse a él, así de importante es que el docente esté capacitado en todos los campos relacionados con la educación para que pueda proporcionar lo mejor del dentro de su trabajo.

El docente es el actor clave dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje , en vista de ello surge la necesidad de diseñar políticas organizacionales integrales que superen el enfoque basados en las ideas de posibilitar un cambio, el cual se genera a través de la capacitación

docente. Es decir el sentido de hablar de profesionalización y capacitación docente implica, de alguna manera, referirse al contexto en el cual se inscribe las dimensiones de la política integral.

Al definir lo que es la capacitación docente nos referimos a la preparación constante que debe tener el docente para mejorar su nivel profesional y además que dentro del quehacer educativo debe estar listo para responder cualquier pregunta inesperada que surge de propio desempeño docente.

Al respecto, los profundos cambios que viven nuestras sociedades, expresados a través de la irrupción de las nuevas tecnologías de la información tanto en el proceso productivo como en el conjunto de la vida social, la ruptura de las identidades políticas tradicionales, la globalización de la economía y la reconversión permanente a la cual están sometidas todas las profesiones, plantean la urgente necesidad de introducir cambios en los sistemas educativos, aun en aquellos que hasta ahora se consideraban exitosos.

El cambio educativo, sin embargo, ya ha sido postulado desde hace varias décadas y la experiencia parece indicar que en lugar de seguir insistiendo en su necesidad, sería importante comenzar a reconocer la significativa dificultad que existe para implementar en forma eficaz los cambios educativos que se los lograra alcanzar con la capacitación permanente en los diferentes campos que el docente requiera mejorar y fortalecer para continuar con la grata misión de formar personas capaces de afrontar los retos del mañana.

Por esta y muchas razones es importante la capacitación docente; porque aparte de mejorar al docente en el campo profesional y vincular al propio desarrollo del desempeño docente, permite mejorar la calidad educativa que hoy en día estamos buscando, ya que un sistema quedado en lo ambiguo, no avanza ni hace nada por cambiar y se queda estancado en el tradicionalismo. El cambio está dado simplemente hay que arriesgar a ser cada día mejor, buscar las alternativas de superación y estar dispuesto a dar un buen servicio a los demás y en especial aquellos que forman parte de nuestro trabajo. Otra de las razones que ayuda a entender la necesidad de capacitación en los docentes es la conciencia de una buena formación, cualquiera que sea su disciplina, el camino recorrido entre el estudiante y el docente será fructífero y sencillo; porque conoce, aplica y ejecuta en su vida laboral.

La importancia de las transformaciones de las nuevas generaciones y en los rápidos cambios que está tomando en lugar la sociedad hace que los docentes busque nuevas formas de capacitarse, ya que es una de las maneras de brindarnos lo que no se tiene, es decir cómo se pretende educar o formar personas si uno mismo no está instruido antes.

Para finalizar quiero señalar que la importancia de la capacitación docente, no solo se inicia cuando el profesor se empieza en su labor educativa, sino debe ser un aspecto que debe prevalecer de manera constante y cuidarse a lo largo de su trayectoria académica y profesional, siendo esta la responsabilidad del propio sistema educativo, rectores o directores y de los propios docentes, ya que se debe tener la formación continua; porque siempre hay algo nuevo que aprender y de alguien del cual podemos aprender cosas nuevas.

4.1.2.1. Ventajas e inconvenientes.

Al estar hablando de los cursos de formación podemos manifestar que una de las mayores ventajas que se puede generar es la constante preparación en las diferentes áreas y el mejoramiento profesionalmente en el desempeño docente dentro de sus salones de clase y su propia institución, todo esto sin olvidar la satisfacción que genera dentro del propio ser humano.

Otra de las ventajas que nos proporcionan los curso de formación docente son para ayudar a la aplicación de los nuevos modelos pedagógicos, reforzar conocimientos sobre la manera de guiar la enseñanza y mejorar los procesos y métodos de aprendizaje, también es el cambio para avanzar a una mejor calidad educativa, la que permitirá diseñar nuevos paradigmas y fortalecer todos los ya existentes que al conocer y capacitarse en ello brindara un mejor servicio educativo.

La sociedad actual cada vez nos empuja a un ritmo de vida más trepidante donde cada vez tenemos más cosas que hacer y menos tiempo. Pero el auge de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio para todas aquellas personas que deban o quieran ampliar su formación: los cursos formación que se han convertido en una gran alternativa. Más baratos y adaptados a nuestro ritmo. Son muchas las ventajas de esta nueva forma de sumar conocimientos, pero no las únicas.

Nuestro propio calendario. La formación a distancia se adapta al ritmo de aprendizaje de cada alumno sin afectar al resto, todo ello sujeto a nuestros propios horarios. Como somos nosotros los que podemos elegir el horario, es posible compaginar con otras actividades. Ahorro en desplazamiento. No solo de dinero sino también de tiempo. La universidad está donde esté nuestro ordenador por lo que no solo podemos estudiar en nuestro cuarto, también podemos hacerlo en la biblioteca, en un parque, en una cafetería...

Entre los inconvenientes que se presentan para la capacitación tenemos la falta de recursos económicos; porque cuando el docente decide capacitarse por si solo o lo toma como reto

personal la economía uno de los inconvenientes, de acuerdo a los cursos de formación docente que presenta el ministerio de educación son gratuitos pero no se especializan en alguna rama que el docente esté interesado y otra de las razones es que al ser evaluados no son evaluados a lo que recibieron en el curso sino de otra manera.

4.1.2.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Conocemos que dentro de la formación docente está el diseño de los cursos que pretenden capacitar al docente y deben estar diseñados de forma integral, que les permita concretar las expectativas, deben tener la dirección de mejorar el desempeño docente y aumentar la calidad educativa.

Por esa razón cada uno de los cursos deben tener el sentido de fortalecer las habilidades, destrezas que ellos poseen e incrementar nuevos conocimientos para buscar alcanzar otro nivel de superación y llegar a ser más competitivo en el mundo educativo, ya que actualmente el gobierno ha presentado cursos de formación docente donde los cuales presentan un diseño sobre conocimientos que en si no han cambiado mucho y después las evaluaciones que no tienen relación con lo que se ha enseñado, además cabe mencionar que cada uno de los cursos tienen que tener una planificación más dinámica y activa donde el docente sea el que ejecute su propio conocimiento y no solo se basen en leer y extraer un resumen.

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

Es necesario mencionar que la formación docente será una de las mejores razones que debe ejecutarse durante el inicio y dentro del periodo de permanencia del docente en el campo educativo, ya que es una de las alternativas que va ayudar a seguir con proceso educativo actualizado y con otro nivel competitivo, el autor principal viene a ser el docente quien debe estar renovado constante.

Una de las razones de la importancia de la formación del profesional docente es que dentro del campo educativo es el principal autor es el docente y el estudiante, ya que es el orientador dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje y además es la persona encargada de guiar y fortalecer en los estudiantes el desarrollo integral, mientras el profesorado adquiere o este inmerso en la formación permanente logra fortalecer sus habilidades para desempeñar de mejor manera su labor educativa. Sin embargo cabe señalar que la formación del profesorado de la docencia debe fundamentar su formación en la teoría y la practicidad, porque su campo labor es un conjunto de personas de diferentes personalidades que se respetan, también es necesario nombrar que la formación docente

es una de las estrategias que está implementado el gobierno para aumentar el nivel competitivo de cada educador y llegar a alcanzar el cumplimiento de los estándares de calidad requeridos por el sistema educativo.

4.1.3. Curso de formación / capacitación docente.

4.1.3.1. Tema del curso.

Planificación de estrategias motivacionales para los alumnos de bachillerato.

4.1.3.2. Modalidad de estudios.

La modalidad de estudios para el desarrollo de este curso de formación será de manera semi - presencial, se optaría por dictar las clases entre días de semana o un fin de semana dependiendo del número de horas previstas en el desarrollo del curso.

Se toma en cuenta la modalidad semipresenciales, ya que los participantes requieren de un horario donde se pueda adaptar y no intervenir en sus labores familiares.

4.1.4. Objetivos

- Al finalizar el curso los docentes garantizarán los mecanismos, técnicas y herramientas adecuadas de motivación, para que imparta información y solución de conflictos y así desarrollar de mejor manera la actividad de enseñanza - aprendizaje.
- Potenciar y fortalecer en los docentes la adecuada utilización de los elementos de la enseñanza, mediante la aplicación de estrategias motivacionales, que intervienen en el proceso educativo, para superar las posibles barreras de la comunicación en el aula.

4.1.5. Dirigido a:

4.1.5.1. Nivel formativo o de los destinatarios.

El curso de formación está dirigido a docentes de nivel dos quiere decir, a aquellos docentes que han demostrado su experiencia docente durante los cinco años, los cuales pretenden mejorar los procesos de aprendizaje a través de la propia motivación de sus estudiantes y la comunicación entre los mismos.

Se ha escogido a este grupo de docentes para el desarrollo de esta temática, ya que el tiempo de docencia dentro de su institución ha generado mucha experiencia en el dominio

de conocimientos, pero al aplicar este curso se pretende que lleguen a sus estudiantes de una forma más dinámica y motivada a propiciar aprendizajes significativos.

4.1.5.2. Requisitos técnicos que debe poseer los técnicos.

Los recursos que se van a utilizar para el desarrollo del cursos es principalmente un salón auditorio, con todas las adaptaciones tecnológicas para realizar las exposiciones, se debe también contar con material cartográfico para el desarrollo del trabajo grupal, asistir con útiles de escritorio para el desarrollo del trabajo.

Además se requiere de la predisposición de cada uno de los participantes para el desarrollo de las estrategias de liderazgo y comunicación.

4.1.6. Breve descripción del curso

4.1.6.1. Contenido del curso.

Los temas que se van a desarrollar en sí durante el trayecto del curso son:

- **La motivación**
 - ¿Qué es la motivación?
 - ¿Qué aspectos indican que los alumnos están motivados?
 - ¿Qué tipos de motivación?
 - ¿Qué puedes hacer para motivar a los alumnos?
- **Estrategias de aprendizaje**
 - ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?
 - ¿Qué estrategias utilizar para preparar la clase?
 - ¿Qué estrategia le gustaría que los alumnos lleven a la práctica?
- **Aplicación en el aula**
 - Manual del profesor.
 - Descripción de variada de motivación.
 - Técnicas.

La motivación

¿Qué es la motivación?

El termino motivación se deriva del verbo latino moveré, que significa moverse, poner en movimiento o estar lista para la acción, cuando un niño quiere aprender algo, lo logra con

mayor facilidad que cuando no quiere aprender. En el aprendizaje, la motivación depende inicialmente de la necesidad y los impulsos del individuo, ya que estos originan la voluntad de aprender. La motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta. Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. La motivación para aprender es la tendencia del estudiante a encontrar las actividades académicas significativas y valiosas y a tratar de derivar de estas, a través de acciones concretas, beneficios académicos.

Lo mismo pasa con la motivación escolar, cuando el alumno se encuentra en un ambiente agradable, donde el tomando como persona que siente, piensa y dese, entonces dirigirá sus energías para aprender.

La motivación no se activa de manera automática ni es privativa del inicio de una actividad o tarea, sino que abarca todo el episodio de enseñanza aprendizaje, y que el alumno así como el docente debe realizar deliberadamente ciertas acciones, antes, durante y al final, para que persista o se incremente una disposición favorable para el estudio. Como se puede apreciar, la motivación debe darse antes, durante y al final de la construcción del aprendizaje. Existen factores internos y externos que ayudan al desarrollo de la motivación.

Para motivar al estudiante se debe tomar en cuenta algunos aspectos como son los objetivos educativos, planteamiento de actividades lógicas y ordenadas, tomar los errores como nuevos aprendizajes y momentos enriquecedores, fomentar la comunicación de los alumnos y la resolución de actividades y conflictos.

¿Qué es una estrategia?

- Según Wentin, (1999), es el conjunto de procedimientos o procesos mentales empleados por un individuo en una situación en particular de aprendizaje para facilitar la adquisición de conocimiento.
- Conjunto de procesos o pasos que pueden facilitar la adquisición, almacenaje y utilización de la información Dumaerau, (1997).

Tipos

De codificación: son los procesos que usamos para introducir la información, organizarla y facilitar su recuperación.

a) Elaboración: son aquellas que nos permiten construir asociaciones entre el material a estudiar y que permiten establecer la prioridad de las partes de una lección o de un material a estudiar. Son:

1. Uso de imágenes: pueden ser impuestas o inducidas. Las impuestas son las que el profesor da al alumno para que la construya, la dibuje...de manera que permita asociar y relacionar algunos elementos dentro de una lección. Las inducidas son las que el alumno construye a partir de pistas o pautas del profesor.

2. Uso de la doble imagen: enlace fonológico entre una palabra que en un idioma suena igual que otra en español. En menores de siete años, las imágenes preferentemente han de ser impuestas. En secundaria es más eficaz que los alumnos generen sus propias imágenes.

3. Key Word: asociar fonológicamente una palabra de un idioma con otra de otro idioma, que tengan a su vez entre ambas algún punto común en su significado.

4. Acrósticos y mensajes clave: se compone de palabras con sentido, y cada una de ellas nos induce al recuerdo de otras.

5. Apuntes: para tomar apuntes de manera correcta es necesario saber distinguir entre información supra ordenada y subordinada; se puede conseguir subrayando lo que es más importante (supra ordenada). También es necesario traducir la información con palabras propias y usar abreviaturas de palabras. La desventaja de esta técnica es la interferencia entre la función de codificación y la función de almacenaje y comprensión.

6. Uso de modelos o metáforas: puede ser impuesta o inducida. Hasta los nueve años no es conveniente, por ineficaz, el uso de modelos inducidos, sino impuestos. Un modelo o metáfora implica dotar de una estructura simbólica a un material informativo de tal forma que todos sus elementos queden relacionados.

b) Organización:consisten en establecer, de un modo explícito, relaciones internas entre los elementos que componen los materiales de aprendizaje. Al organizar el material se intenta facilitar su recuperación mediante un número mayor de conexiones.

Estrategias relacionadas con materiales sencillos

a) Categorización: permite poder recuperar mejor una determinada información. Mosley investigó cómo los niños categorizaban una serie de imágenes que presentaba desordenadamente. Los resultados son que los niños hasta ocho años tienen dificultades

para organizar un material aparentemente desordenado; a partir de los nueve es cuando mayoritariamente los niños pueden hacerlo.

Estrategias relacionadas con materiales complejos

Resumen: nos indica las relaciones supra ordenadas y subordinadas entre los elementos informativos. Para permitir esta relación es interesante utilizar previamente la técnica del subrayado. Con ello, seleccionamos ideas claves y secundarias. Se usa un lápiz bicolor. No deben incluirse elementos irrelevantes, redundantes. Las claves para un buen resumen son: seleccionar e inventar la idea principal; no incluir la información ya incluida; que el resumen no sea tan largo como el propio material a resumir (se recomienda entre una tercera y una sexta parte del material).

Esquema: consiste en extraer las ideas principales, secundarias, ejemplos y disponerlos de una forma gráfica según diferentes formatos. Claves del buen esquema: sólo por una cara del folio, usar distintos colores, usar distintos tamaños de letras, no escribir frases, expresar los distintos tipos de ideas de la forma más breve, recoger la información más relevante del tema. Sus ventajas son: visión de conjunto, permite visualizar la relación que existe entre las ideas, que permite expresar la jerarquización de las ideas y facilita la integración de las ideas de forma lógica. Puede ser numérico o de llaves.

Mapa mental: técnica de síntesis que integra imágenes y conceptos. Es una representación gráfica y creativa de un proceso integral que facilita los repasos efectivos y tomar notas. Es una estructura creciente y organizada que integra los modos de pensamiento lineal y espacial. Se compone de imágenes, colores, palabras clave, símbolos, código. Sus características son: muestra la jerarquía y categoría de las ideas, permite pensar con palabras e imágenes, fomenta el aprendizaje multidimensional, permite un aprendizaje global.

Mapa conceptual: representa las relaciones significativas entre los principales conceptos incluidos en el texto en forma de proposiciones (entendida como la unidad semántica formada por dos o más términos conceptuales unidos por palabras de enlaces o nexos, con diferentes símbolos).

Estrategias de recuperación

La Mejor forma de facilitar la recuperación de una información es que haya existido previamente una buena elaboración y organización del material y se haya dedicado esfuerzo para el almacenamiento en la memoria a largo plazo. Una forma de potenciar el recuerdo es utilizar el aprendizaje multicanal (diversidad de canales sensoriales). Es imprescindible para

recuperar información no encontrarse en una situación de ansiedad. Claves para minimizar la ansiedad: se suele tener menos ansiedad cuando se ha estudiado; a igualdad de condiciones, el estudio mejora la amortiguación de la ansiedad por el miedo al suspenso. Se habla de tres tipos:

- Los que estudian y tienen ansiedad porque quieren notas.
- Los que no estudian y aun así tienen ansiedad.
- Los que no tienen ansiedad, por estudiar o por no estudiar.

Hay que tener en cuenta los dos minutos de blanco; controlar y reestructurar las ideas o creencias amenazantes a nuestro rendimiento en el examen. Después del examen es importante que todos los alumnos verifiquen el proceso de ejecución de ese examen. Los días previos al examen y el día anterior se debe hacer un repaso, tener una alimentación adecuada; es necesario un descanso y un sueño reparador.

Estructuras metacognitivas

Meta cognición se refiere a dos acepciones; la primera, es el conocimiento que el estudiante tiene sobre sus propios procesos cognitivos. La segunda, es la capacidad para controlar estos procesos, organizando y modificando los mismos en función de los resultados del aprendizaje.

En la enseñanza meta cognitiva se diseñan programas en los que se instruye a los alumnos a identificar sus puntos fuertes y débiles en el proceso de aprendizaje; también se le instruye en la práctica y conocimiento de estrategias de aprendizaje. También en estrategias de planificación del tiempo, en procesos de automotivación y a que evalúen de forma periódica su proceso de aprendizaje.

Estrategias afectivas

Son aquellas acciones que realiza el estudiante para controlar sus afectos relacionados con el aprendizaje en general y con el estudio en particular.

Son las acciones que realiza el estudiante para manejar su motivación y para regular la ansiedad frente al aprendizaje y al estudio.

¿Por qué es importante usar estas estrategias?

Porque para estudiar y aprender no es suficiente saber estudiar y procesar adecuadamente la información.

Estrategia mínima

- Pinta un círculo de medio cm. de diámetro. Con lápiz o boli, llénalo de puntitos; al señalar los puntos alterna con fuerza y suavidad.
- Cierra los ojos y trata de ver con la imaginación un círculo grande. Fíjate en él. Ve reduciéndolo poco a poco hasta que se convierta en un punto. Descansa 30 segundos concentrándote en el punto.
- Con los ojos abiertos, fíjate en un ángulo de la habitación y concéntrate en él olvidando el resto. Permanece así durante 30 segundos. Después dibuja el ángulo de la habitación.
- Toma un alfiler de acero. Estudia su cabeza por todos sus costados, poniendo en ello toda tu atención y sentidos, olvidándote de todo lo demás. Después visualiza el alfiler sobre un fondo negro.
- Muy relajado, concéntrate en tu respiración, siguiendo su ritmo durante dos minutos.
- Dirige la vista a la derecha y mantén esa posición durante un minuto. Siente la tensión de los ojos. Vuelve los ojos a la posición normal, sin dirigir la mirada hacia ningún objeto. Repite el proceso hacia arriba, abajo y el lado izquierdo.
- Mueve los hombros adelante y atrás varias veces; arriba y abajo, como sacudiéndolos y simultáneamente en círculo. Después déjalos caer relajados. Siente la sensación de relajación.

Sistemas de reflejos

Distinguimos entre reflejos permanentes y del neonato; los primeros son duraderos a lo largo de nuestra vida, salvo patologías. Los neonatos son temporales y la mayoría desaparecen entre el tercer y el quinto mes; dentro de estos hay:

Adaptativos

Succión: se estimula a través de los labios y la respuesta es de succión.

Deglución: tragar automáticamente; este y el anterior aseguran la supervivencia.

De búsqueda: al estimular las mejillas o alrededores, orienta la boca hacia la fuente del estímulo.

Ligados a la motricidad

Prensión: estimular la palma de la mano para que el niño agarre con gran fuerza.

Natación: es de dos tipos; cuando se le introduce en el agua, simula nadar. Por otro lado, un mecanismo interno hace que se cierre la glotis para evitar que se ahogue.

Reptación: lo ponemos boca abajo, con los pies apoyado en algo y el niño simula, sin desplazarse, el gateo.

De marcha autónoma: sujeto por las axilas, el niño toca el suelo y simula marcha.

De ascensión: sujeto por las axilas, le colocamos un obstáculo que toque la punta de los pies, y el niño simula subir el escalón. Tónico-asimétrico del cuello: cuando el bebé apoya un lado de la cara en la cuna, extiende el mismo brazo, el otro lo contrae y flexiona la pierna contraria.

Autoprotectores

De moro: golpe brusco cuando el niño está boca arriba, que le hace estirar brazos y piernas y contraerlos después.

De paracaidista: sosteniéndole boca abajo, se simula una caída y el niño extiende los brazos.

Otros reflejos

De Babinski: con un lápiz se recorre del talón al dedo; el niño abre el abanico los dedos y extiende el gordo hacia arriba. Si persiste este reflejo en demasía indica algún problema medular.

Percepción auditiva

Como en la vista también la audición presenta preferencias al nacer; se siente inclinado por los sonidos agudos y también por los sonidos, acompasados que evocan el latido de la madre. El sistema auditivo es muy superior en maduración al visual, ya que al cuarto o quinto mes de embarazo el niño es capaz de percibir sensaciones sonoras del exterior. En el nacimiento, el sistema auditivo prácticamente idéntico al sistema adulto.

Percepción olfativa, gustativa y táctil

Ciertas investigaciones con niños de dos días han demostrado que son capaces de discriminar distintos olores. Mac Farlane comprobó que niños a los seis días diferenciaban el olor de la leche de sus madres al de otras leches maternas. En general tenemos una capacidad similar a la del adulto para diferenciar olores, y los olores que para el adulto son desagradables, también lo son para el neonato.

Se ha comprobado que en el seno materno también preferimos lo dulce; Steiner dio a probar a neonatos distintas sustancias dulces, amargas,... y concluyó que son capaces de diferenciar los sabores básicos, a partir de las distintas caras que ponían los niños.

Toda la piel del neonato es un espacio para recibir caricias, distintas temperaturas, distintas texturas. El tacto para el bebé es un canal de expresión emocional, de expresión de apego a la madre y también es imprescindible para la interpretación de estados anímicos, cuando está molesto, relajado. Wallon decía que esto era diálogo tónico, a través del contacto piel a piel.

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

La persona que está a cargo del desarrollo del taller debe tener conocimientos en psicología educativa, conocer sobre estrategias de aprendizaje y la importancia de una buena motivación dentro del aula para el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

También debe conocer sobre las estrategias a desarrollar en el proceso de enseñanza – aprendizaje y sobre pedagogía.

4.1.6.3. Metodología.

Exposición. Conferencia del profesor.

Mesa de discusión y taller.

Examen final escrito.

4.1.6.4. Evaluación.

La evaluación se realizara con la presentación de una clase demostrativa grupal al resto de asistentes utilizando las técnicas y estrategias aprendidas.

La evaluación se desarrolla con el 85% de la asistencia y la nota final del examen escrito del taller que será de forma objetiva en base a la didáctica del curso.

4.1.7. Duración.

La duración del curso será de 70 horas y se la desarrollará en talleres de 20 horas cada fin de semana.

4.1.8. Cronograma de actividades a desarrollar.

Objetivos	Estrategias	Actividades	Número de horas	Recursos	Responsables
Conocer la temática del curso.	Presentación de los expositores	Inauguración del evento. Identificación	8:00 a 8:50 am	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Audio • Material de escritorio. • Cartulinas 	Rector de la institución
Desarrollar la temática a través del trabajo en equipo.	Formar grupos de trabajo y desarrollar el tema del taller.	Trabajo en equipo. Exposición del trabajo.	9:00 a 11:30 am 12:00 a 02:30 pm	<ul style="list-style-type: none"> • humanos • papelotes marcadores 	Expositor Docentes
Desarrollar y generar aprendizajes significativos en el alumno.	Exposición. Acerca de aportes y estrategias motivacionales	Exposición y formación de grupos.	8:00 a 11:00 am 11:30 a 2:30 pm	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológicos • Papelotes • Marcadores • Cintas 	Expositor Docentes capacitados.
Reconocer los aportes motivacionales y las estrategias de aprendizaje.	Exposición de la temática.	Formación de grupos de trabajo. Exposición de trabajos grupales.	8:00 a 11:00 am. 11:30 a 2:30	<ul style="list-style-type: none"> • Papelotes • Marcadores • Cinta • Materiales del medio 	Expositor Docentes capacitados.
Demostración de estrategias motivacional	Exposición por parte del Psicólogo educativa.	Trabajo en equipo y exposición de trabajos grupales.	8:00 a 11:00 am 11:30 a 2:30 pm	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnológicos • Marcadores • Papelotes 	Expositor Docentes capacitados.
Presentar y aplicar el logros obtenidos en el taller	Presentación de conclusiones	Presentación y exposición de conclusiones por los grupos.	8:00 a 11:00 am 11:00 a 1:00 pm	<ul style="list-style-type: none"> • Papelotes • Infocus 	Docentes capacitados.
Evaluar	Evaluación de aprendizajes	Clase demostrativa grupal. Tomar el examen de forma objetiva sobre la didáctica del curso	1:00 a 2:00 pm	<ul style="list-style-type: none"> • Fotocopias 	Docentes capacitados

4.1.9. Costos del curso

Tendrá un costo de 70 \$ para incluir el pago de los docentes capacitadores.

4.1.10. Certificación

Se otorgará el certificado de aprobación del curso a quienes cumplan con un 85% de asistencia a las sesiones y alcancen nota aprobatoria en un examen objetivo que se tomará al finalizar el curso. Válido para la certificación.

4.1.11. Bibliografía

Arana. J.M, M. G. (1997). Revista electrónica de motivación y emoción. Recuperado el Lunes de Agosto de 2014, de Revista electrónica de motivación y emoción.

Arancibia, V., &Arancibia, V. (Agosto 2007). Psicología de la Educación. México: Alfa omega.

Coll, Cesar; Cesar,Coll. (2000). Estrategias para el desarrollo de temas transversales para el currículo. Barcelona: Liberduplex.

com, M. (lunes de agosto de 2014). Monografias.com. Recuperado el lunes de Agosto de 2014, de Monografias.com.

Daniel, P. C., & Prieto Castillo, D. (2004). La comunicación en la educación. Buenos Aires: Stella.

García, D. F. (2004, 1995, 1992). Análisis Del Currículo. México: Litografía Ingrams.

Méndez, F. X., & Méndez, F. X. (2005). Técnicas de trabajo en grupo. Madrid: LerkoPrint.

Narcea. (2006). Evaluación. Madrid España: Printed in spain.

5. CONCLUSIONES

- En cuanto al propósito de la investigación es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación docente del bachillerato técnico, que se vuelve relevante y prioritario la formación académica del profesorado, ya que muy pocos de los docentes poseen un título de posgrado y quieren continuar su formación a través de los cursos de capacitación.
- A pesar que hoy en día los cursos de capacitación se han ofertado por el gobierno, los docentes basan su proceso de enseñanza – aprendizaje en su conocimiento y experiencia, debido a que los cursos promocionados no son de su agrado y el tiempo en que lo realizan es en horarios fuera de la jornada laboral, que lo dedican a su familia.
- Una eficiente gestión institucional no solo permite mejorar las actividades educativas, sino que al estar relacionada con el desarrollo integral de sus docentes y estudiantes mejora el entorno en sí, logrando conjugar a todas las áreas hacia un objetivo en común llegar a obtener la calidad educativa.
- La capacitación de los docentes no debe estar orientada a una sola área (asignaturas que dictan clases), ya que la institución debe operar como un modelo integrado que permita a los docentes y estudiantes adaptarse a los cambios del entorno.
- El mejoramiento continuo y la calidad del servicio educativo son herramientas que generan en las instituciones educativas un cambio organizacional basado principalmente en los procesos de enseñanza – aprendizaje, como también en la mente de cada uno de los integrantes de la institución, por superarse y ser mejor en el proceso educativo.
- En cuanto a la eficiencia educativa se concluye con responder a las necesidades de formación docente mediante la elaboración de un curso para los docentes de la institución investigada.

6. RECOMENDACIONES

- ✓ Posibilitar a través del diagnóstico y evaluación de necesidades de formación docente la modernización de los procesos de enseñanza aprendizaje dentro de la institución.
- ✓ Identificar a través del diagnóstico situacional de las necesidades de formación docente, tanto del medio interno como externo las principales fortalezas y amenazas vinculadas con la educación y plantear alternativas que permitan responder a las exigencias del desarrollo de habilidades docentes, tecnológicas y sociales en las que se desenvuelven los jóvenes.
- ✓ Buscar otras alternativas que vinculen al mejoramiento de procesos de enseñanza - aprendizaje y sean verificado oportunamente para ser corregidos y no volver a caer en los mismos errores.
- ✓ Capacitar al docente en las diferentes áreas, para que conozca y desarrolle nuevos saberes y sea un guía para sus educandos.
- ✓ Desarrollar un curso de formación docente que permita llevar a cabo la preparación y el desarrollo de sus capacidades educativas y el mejoramiento del servicio educativo que brinda la institución.
- ✓ Fomentar el desarrollo de estrategias de gestión educativa que les permita a los docentes capacitarse en diferentes áreas de su interés y acordes a las necesidades de sus estudiantes.
- ✓ Y como última recomendación la investigación realizada debe contribuir a la participación de un plan de mejoramiento estratégico de desarrollo de capacidades, que respondan a nuevos modelos pedagógicos, estrategias curriculares, orientadas al desarrollo de nuevas prácticas docentes dentro de los salones de clase.

El interés del área en el que se quiere capacitar el docente.

Facilitar el ingreso a cursos de acuerdo al horario de trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Ángeles, L. M. (marzo 2007). Métodos y técnicas de investigación. México: Trillas.
- Arana. J.M, M. G. (1997). Revista electrónica de motivación y emoción. Recuperado el Lunes de Agosto de 2014, de Revista electrónica de motivación y emoción.
- Arancibia, V., &Arancibia, V. (Agosto 2007). Psicología de la Educación. México: Alfa omega.
- Chiavenato, I. (8 edición). Administración de recursos humanos. México: Litografía Ingramex.
- Coll, Cesar; Cesar,Coll. (2000). Estrategias para el desarrollo de temas transversales para el currículo. Barcelona: Liberduplex.
- com, M. (lunes de agosto de 2014). Monografias.com. Recuperado el lunes de Agosto de 2014, de Monografias.com.
- Dniel, P. C., & Prieto Castillo, D. (2004). La comunicación en la educación. Buenos Aires: Stella.[En línea] Disponible en: es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje. (s.f.).
- García, D. F. (2004, 1995, 1992). Análisis Del Currículo. México: Litografía Ingrams..[En línea] Disponible en:<http://www.monografias.com/trabajos94/proceso-formacion-profesional-educacion-tecnica-y-profesional/proceso-formacion-profesional-educacion-tecnica-y-profesional.shtml#ixzz2t1xA8D7p>, L. m. (s.f.).
- Lepeley, M. T. (julio 2007). Gestión y calidad educativa. México: Impacto en medios publicitarios.
- Méndez, F. X., & Méndez, F. X. (2005). Técnicas de trabajo en grupo. Madrid: LerkoPrint.
- Narcea. (2006). Evaluación. Madrid España: Printed in spain.
- Parra, M. G. (2010). Ética en la organización. España: Imprenta Fareso S.A.
- Significativo, E. d. (s.f)..[En línea] Disponible en: [www. slideshare.net/estripen/estrategias-del -aprendizaje – significativo](http://www.slideshare.net/estripen/estrategias-del-aprendizaje-significativo).

8. ANEXOS

Tulcán, 09 de Marzo 2015

Yo, Prof. Rosa Yolanda Benavides Tapia, portadora de la cédula de ciudadanía N° 0400596748, en calidad de Rectora de la Unidad Educativa Consejo Provincial del Carchi, a petición verbal de la interesada, tengo a bien:

CERTIFICAR

Que la Sra. Lilia Jimena Cruceira Merino, portadora de la cédula de ciudadanía N° 0401375969, realizó su proyecto de investigación con el tema "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Consejo Provincial del Carchi, por lo que durante el proceso de investigación se le ha brindado la apertura para que su proyecto lo realice de la mejor manera y logre la culminación de su carrera.

Es todo cuanto puedo certificar en honor y mérito de la verdad, facultando a la interesada, hacer uso del presente documento para los fines académicos pertinentes.

Atentamente,



**PROF. ROSA BENAVIDES
RECTORA DE LA UNIDAD
EDUCATIVA CONSEJO P. DEL CARCHI**

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".

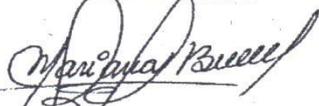
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá 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 imperecederas.

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Pro. Jiménez
11-01-2013

Loja, 11 de Enero del 2013

Sr. (a) Dra.
Alicia Jiménez
RECTOR (A) DEL COLEGIO TECNICO "CONSEJO PROVINCIAL"
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 Titulación en la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnostico 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 beneficiaran no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser aplicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA.



Lic. Jimena Cruceira
C.I. 0401375969

REGISTRO DE ASISTENCIA DEL PERSONAL DOCENTE

MES:

AÑO:

HOJA DE ENTRADA

NOMINA	HORAS	MINUTOS	FIRMA	OBSERVACIONES
PERSONAL DE PLANTA				
ARELLANO VILOTÁ ELVIRA CATALINA				
BATALLAS LOMAS LUIS ALIRIO				
BENAVIDES TAPIA ROSA YOLANDA				
BENÍTEZ P. XIMENA				
BOLAÑOS FUEL CARLOS RAÚL				
CARDENAS OBANDO EDITH MAIRA				
CHICAIZA CORTEZ FRANCISCA SOLEDAD				
ERAZO ERAZO MERY ELENA				
HERRERA CHISCUET ROSA MARGARITA				
JIMENEZ GUERRÓN ALICIA BEATRIZ				
LARA MONTALVO MIRIAM GUADALUPE				
LOPEZ CUNGUAN MILTON ERNESTO				
MAFLA SALAZAR ROSA ISABEL				
MUÑOZ EDMUNDO				
NARVÁEZ MUÑOZ CRISTOBAL FERNANDO				
PADILLA REASCOS JORGE ADRIANO				
PIÑEIRO JORGE				
POZO GUAMA NELSON				
PROAÑO JIMENEZ MIRIAM SUSANA				
REYES G. EDUARDO				
RUANO GUERRON CIRA PIEDAD				
PERSONAL DE CONTRATO				
TERÁN ALMEIDA CARLOS				
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CADENA LUGO JORGE				
NARVAEZ ORDOÑEZ ROSA				
VIVEROS DIGNA ESPERANZA				

LIC. WASHINGTON PIÑEIRO
INSPECTOR GENERAL



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

Código del Investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____				
1.3. Tipo de institución:								
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:								
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____							31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN