



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en ciencias del
Colegio Fiscal “RIOBAMBA”, de la provincia de Chimborazo, ciudad de
Riobamba, período lectivo 2012 – 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Valencia Inca, Luis

DIRECTOR: Gallegos Espinoza, Elena de las Mercedes. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en Ciencias, del Colegio de Bachillerato Fiscal RIOBAMBA, de la Provincia de Chimborazo, ciudad de Riobamba, período 2012 – 2013”, realizado por Valencia Inca Luis, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

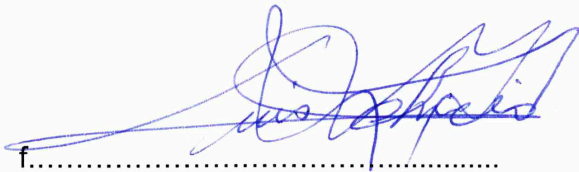
Loja, marzo de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Valencia Inca Luis declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en Ciencias, del Colegio de Bachillerato Fiscal RIOBAMBA, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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



f.....

Autor: Valencia Inca Luis

Cédula: 060191159-7

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Valencia Inca Luis declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en Ciencias, del Colegio de Bachillerato Fiscal RIOBAMBA, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Elena de las Mercedes Gallegos Espinoza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: Valencia Inca Luis

Cédula: 060191159-7

DEDICATORIA

Al Altísimo por permitirme vivir y alcanzar esta alegría.

A mi familia: Mari, Israel, Luis, Brayan y Melany, mis hermanos, sobrinos, y nietos que con su apoyo constante, inspiran y llenan de alegría mis días.

A cada una de las personas que en forma directa e indirectamente han contribuido en la realización de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus autoridades, por facilitar la culminación de mi titulación de cuarto nivel, en la maestría: Gerencia y Liderazgo Educativo.

A mi tutora: Magíster Elena Gallegos Espinoza, por su guía y paciencia, por su enseñanza y explicaciones, y por sus excelentes recomendaciones, las cuales me ayudaron a orientar este trabajo.

A las autoridades: rectora, vicerrector, inspectora general y personal docente que labora en el nivel de bachillerato de la sección diurna del Colegio de Bachillerato Fiscal "Riobamba", por la colaboración en el presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	I
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativa	10
1.1.4. Necesidades formativas del docente	14
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	15
1.2. Análisis de las necesidades de formación	17
1.2.1. Análisis organizacional	18
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	19
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	20
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	21
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	22
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	23
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI - Reglamento LOEI - Plan decenal)	23
1.2.2. Análisis de la persona	26
1.2.2.1. Formación profesional	26
1.2.2.1.1. Formación inicial	27
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	29
1.2.2.1.3. Formación técnica	31
1.2.2.2. Formación continua	32

1.2.2.3. La formación del profesor y su incidencia en el proceso de aprendizaje	34
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	36
1.2.2.5. Características de un buen docente	37
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	38
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	40
1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos.	41
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	45
1.2.3.1. La función del gestor educativo	46
1.2.3.2. La función del docente	49
1.2.3.3. La función del entorno familiar	50
1.2.3.4. La función del estudiante	52
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende	53
1.3. Cursos de formación	56
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	57
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	58
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	59
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia	62
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	64
2.1. Contexto	65
2.2. Participantes	65
2.3. Diseño y métodos de investigación	68
2.3.1. Diseño de la investigación	68
2.3.2. Métodos de investigación	69
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	70
2.4.1. Técnicas de investigación	70
2.4.2. Instrumentos de investigación	71
2.5. Recursos	71
2.5.1. Talento Humano	71
2.5.2. Materiales	71
2.5.3. Económicos	72
2.6. Procedimiento	72
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE	74

RESULTADOS	
3.1. Necesidades formativas	75
3.2. Análisis de la formación	82
3.2.1. La organización y la formación	82
3.2.2. La tarea educativa	86
3.3. Los cursos de formación	90
CAPITULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
CAPITULO 5: CURSOS DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	95
5.1. Tema del curso	96
5.2. Modalidad de estudios	96
5.3. Objetivos	97
5.4. Dirigido a:	97
5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	97
5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	97
5.5. Breve descripción del curso	97
5.5.1. Contenido del curso y Cronograma de actividades	97
5.5.2. Descripción del perfil del instructor que dictará el curso	99
5.5.3. Metodología	100
5.5.4. Evaluación	101
5.6. Duración del curso	101
5.7. Costo del curso	101
5.8. Certificación	101
5.9. Bibliografía	101
5.10. Anexos	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	109
I.- Solicitud de autorización para realizar la recolección de datos en el Colegio de Bachillerato Fiscal “Riobamba”.	
II.- Oficio de autorización del Colegio de Bachillerato Fiscal “Riobamba”, para la realización de la recolección de datos.	
III.- Cuestionario: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO.	
IV.- Envío de datos de la institución investigada, al equipo de planificación de la UTPL.	
V.- Recepción de la información de la institución investigada, por el equipo de planificación de la UTPL.	

- VI.- Envío de la matriz de resultados, al equipo de planificación de la UTPL.
- VII.- Recepción de la matriz de resultados, por el equipo de planificación de la UTPL.
- VIII.- Árbol de Decisiones.
- IX.- Desarrollo del curso “El Internet y su aplicación en las actividades de enseñanza - aprendizaje.”

RESUMEN EJECUTIVO

La finalidad de la presente investigación tiene relación con: Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio de Bachillerato Fiscal Riobamba, del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, período lectivo 2012-2013; el objetivo es analizar sus necesidades de formación. De acuerdo al muestreo aleatorio simple, participan como encuestados, una muestra de 61 docentes de un total de 72 profesores de bachillerato. El estudio realizado es de tipo investigación-acción. Los instrumentos utilizados son la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento de recolección de información. Los resultados confrontados con el marco teórico indican que los docentes consideran importante capacitarse en forma teórico-práctica, principalmente en: las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente; y, los elementos de planificación directiva. Según estos resultados se concluye que la institución educativa debe organizar y realizar un curso de formación/capacitación docente, en una de las temáticas señaladas, de manera que satisfagan los intereses y necesidades formativas de sus docentes.

PALABRAS CLAVES: Docente, necesidades, formación, capacitación, formativas

ABSTRACT

The problem of the present investigation has relation with: "The needs of formation of the teachers of baccalaureate the College of Fiscal Baccalaureate Riobamba, of the canton Riobamba, Chimborazo's province, and school period 2012-2013; the aim is to analyze those needs of formation. In agreement to the random simple sampling, they take part like polled, a sample of 61 teachers of a total of 72 teachers of baccalaureate. The realized study is of type investigation-action. The used instruments are the survey and questionnaire as technology and instrument of compilation of information. The results confronted with the theoretical frame indicate that the teachers consider important to qualify in theoretical - practical form, principally in: the didactic possibilities of the computer science like help to the educational task; and, the elements of directive planning. According to these results one concludes that the educational institution must organize and realize a course of educational formation / training, in one of the subject matters before notable, so that they satisfy the interests and formative needs of his teachers.

KEY WORDS: Teacher, needs, formation, training, formative

INTRODUCCIÓN

La presente investigación sobre las “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato, realizado en el Colegio de Bachillerato Fiscal RIOBAMBA, del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, período lectivo 2012 – 2013”, realiza un análisis de las labores educativas de los docentes, detectando problemas sobre las necesidades de formación, desarrollo y actualización de conocimientos, los mismos que deben estar acorde a las tendencias globalizadoras que se presentan en la actualidad a nivel mundial, de manera que se encumbre la calidad de servicios educativos que brinda la institución y por ende se mejore la calidad de vida de los estudiantes, futuros ciudadanos de bien inmersos en una sociedad moderna.

En este contexto, este documento está desarrollado en cinco apartados principales siguiendo una secuencia lógica, que en primera instancia presenta una introducción para conocer de manera general la investigación realizada. A continuación se desarrolla el marco teórico de las necesidades de formación del docente de bachillerato en ciencias de la institución educativa en estudio.

Posteriormente, se describe la metodología aplicada en la investigación, para continuar con el diagnóstico y la evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en ciencias a través de un cuestionario. En base al análisis de estos resultados se establecieron las conclusiones y recomendaciones. Y finalmente, detectadas las necesidades de los docentes de bachillerato, se diseña un curso de formación para satisfacer estos requerimientos formativos de los docentes de la institución.

La importancia de esta investigación, parte en que por muchos años los docentes en el Ecuador y más aún en la ciudad de Riobamba, han vivido rezagados en los conocimientos que atañen al quehacer de los procesos de enseñanza-aprendizaje, de manera que se mantiene notoriamente una deuda con la sociedad. Del mismo modo, estos profesionales ven actualmente la necesidad de revisar su actuar frente a la labor educativa, llenar los vacíos pedagógicos que pueden tener, mejorar su calidad profesional y personal, para lo cual se pueden utilizar los medios y recursos que posee la institución educativa.

Para dar respuesta a la pregunta que surge de la problemática planteada, ¿Cuáles son las necesidades de formación que sienten o perciben los maestros de Educación Secundaria en su práctica diaria?, se llevó a cabo una investigación con una muestra de 61 docentes, en base a un cuestionario como instrumento para la recogida de datos. La misma, que ayudó a

identificar las insolvencias que poseen los docentes del bachillerato en ciencias del Colegio Fiscal Riobamba, para posteriormente de una manera organizada realizar actividades emergentes para dar solución a las deficiencias detectadas; al mismo tiempo se mejorará la calidad de los servicios educativos de la institución, en concordancia al cambio propuesto por la nueva ley de educación, y aporte con beneficiarios directos como son los estudiantes de bachillerato, los mismos que adquirirán conocimientos acordes a los nuevos requerimientos de las sociedades modernas.

La consecución de los objetivos de la investigación como: el de fundamentar teóricamente las necesidades de formación del docente de bachillerato del Colegio Fiscal Riobamba, presenta contextos ampliamente desarrollados que contribuyen en gran medida a la presente investigación. Al diagnosticar y evaluar las necesidades de formación del docente de bachillerato, se determinó que una tercera parte de docentes conocen las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea del docente y la consideran muy importante. Por otro lado, en el diseño del curso de formación para los docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal Riobamba, se impulsó el desarrollo de habilidades y la familiarización del docente en el manejo de herramientas informáticas como navegadores de internet, motores de búsqueda, correo electrónico, protocolos de FTP, y seguridades de internet, entre otras.

La metodología utilizada en el presente trabajo es de tipo investigación-acción, siendo que sus características generan conocimientos y acciones que producen cambios, que se desarrollan en base a procesos fundamentados en un enfoque cuantitativo por medio de un cuestionario predeterminado y proporcionado por la UTP-L, realizado en base a una muestra aleatoria simple de profesores del bachillerato en ciencias del mencionado plantel educativo; que luego para su diagnóstico y análisis respectivo amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados en relación a las necesidades de formación de los docentes de la institución educativa investigada.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Según Reyes (2000, 3), se considera necesidad de formación, a las capacidades humanas como los conocimientos, habilidades y aptitudes que son necesarias para desempeñarse, en forma efectiva en tareas encomendadas que implican responsabilidad. El estudio de las necesidades de formación es el inicio para la planificación de procesos formativos y de desarrollo profesional de los docentes. La presente investigación centraliza su accionar en las necesidades de formación que tienen los docentes como mediadores y guías del proceso de enseñanza aprendizaje. Con esta breve introducción pasaremos a conceptualizar de manera más detallada lo concerniente a las necesidades de formación.

1.1.1. Concepto.

El concepto de *necesidad formativa*, se conforma con rasgos determinantes de los conceptos de *necesidad* y de *formación*, que claramente manifiesta que no existe una definición única de *necesidad formativa*, ya que esta, está determinada por: la visión del que la define, el contexto específico donde se realiza y la participación o no de los sujetos involucrados en la formación. Ante lo expuesto pasaremos a definir cada una de las palabras.

Según Kaufman (1982, 73), la *necesidad* es una “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares), cuando se analizan los resultados”. El mismo autor define el análisis o evaluación de necesidades como “un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿Dónde estamos actualmente? Y ¿Dónde deberíamos estar? Y, por lo tanto especifica la discrepancia mensurable o (distancia) entre estos dos polos”.

Gairín (1996) citado por González (2011), “considera a las *necesidades* como parte esencial del ciclo continuo de planificación, desarrollo, evaluación e innovación de programas de estudio.”

Tejedor (1990) citado por Reyes (2010), “pone énfasis en que una *necesidad* puede llegar a ser una situación deseada, como resultado de un estudio sistemático que justifican los procesos de formación.”

En términos generales, la *necesidad* se entiende como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción educativa.

Para Guillén y Guil, (1999). *Formación* es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo. Para Alanis (2000), citado en Barraza y Gutiérrez (2005), la *formación* implica la adquisición de conocimientos, actitudes y conductas frecuentemente asociados a un campo profesional específico.

La *formación*, por el lado del educando, es un proceso de perfeccionamiento, de desarrollo evolutivo; por el lado del educador, es transmisión de conocimientos, trabajo de modelado, conducción (Yurén, 2000).

Las distintas tendencias conceptuales, nos ayudan a clarificar y orientar el concepto de *necesidades de formación* en el campo que nos ocupa. La definen como la ausencia o falta de conocimientos del docente para desenvolverse eficientemente dentro de su contexto. Para el estudio que se está realizando, luego de conceptualizar las *necesidades de formación*, es necesario que se pase a conocer los diferentes tipos de necesidades formativas.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La categorización o clasificación constituye un ejercicio normal, sea esta en el ámbito de la formación o en los campos más genéricos.

Reyes (2010) al respecto cita a los siguientes autores:

El modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, quizá es la teoría de la motivación de Maslow (1954) que contempla cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima, y de autorrealización.

McClelland desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos de otros autores, que distingue diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral: *de rendimiento, de poder y de afiliación, y pertenencia*.

Tejedor (1990),

- *Necesidades Sociales*, Nivel de déficit percibido por las instituciones.
- *Necesidades Individuales*, Nivel de déficit percibido por los individuos y micro grupos sociales.

Ferrández (1992),

- *Necesidades Reales*, El individuo o la sociedad sienten o puede sentir o describir la necesidad.

- *Necesidades Sentidas*, El individuo o la sociedad sienten pero no puede describir porque faltan determinados parámetros.

- *Necesidades Potenciales*, Son aquellos que la sociedad ni siente ni puede describir, pero que existen, porque son reales o sentidas en otros grupos culturales de sociedades.

Stuffelbeam et al. (1984, p.6-7),

- *Perspectiva basada en la discrepancia*, La necesidad es la diferencia existente entre los resultados deseados y los observados.

- *Perspectiva democrática*, La necesidad es el cambio deseado por la mayoría del grupo de referencia.

- *Perspectiva analítica*, Necesidad es la dirección en la que pueda producirse una mejora en base a la información disponible.

- *Perspectiva diagnóstica*, Necesidad es aquello cuya ausencia o deficiencia es perjudicial.

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

- *Necesidades de los receptores o usuarios*.- Las que padecen los estudiantes, los pacientes, los clientes en relación de los servicios que reciben.

- *Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas*.- Afectan al profesorado, a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

- *Necesidades referidas a los recursos y equipamientos*.- Afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

D'Hainaut (1979), establece una clasificación multidimensional de necesidades formativas, en la que una necesidad puede relacionarse simultáneamente en función de cada una de las dimensiones:

1. *Necesidades de las personas versus a necesidades de los sistemas*. Las primeras son de índole individual, las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo se dan conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

Estos casos, pueden presentar diversas formas de poder que resuelven el conflicto mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. *Necesidades particulares versus a necesidades colectivas*. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. Esta dimensión

puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. *Necesidades conscientes versus a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser conocida o no por la persona afectada.

4. *Necesidades actuales versus a necesidades potenciales o prospectivas.* La vigencia de una necesidad puede no estar visiblemente presente para tener función de un cambio futuro. Pueden existir necesidades cuya existencia es esperada para una situación o momento distinto del actual.

5. *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* Establece seis (6) *contextos vitales* en que las personas se desenvuelven y que en cualquiera de ellos puede nacer una necesidad: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.

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

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

Bradshaw (1972 en Zabalza, 1995), distingue cinco tipos de necesidades de formación, las mismas que no se excluyen, de manera que una necesidad formativa podría estar presente en dos o más categorías objeto de interpretaciones distintas:

- *Necesidades normativas,* hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, que pueden ser dados por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o cualquier otra vía de tipificación.

El concepto de necesidad se asemeja aquí al de *exigencia*.

- *Necesidades sentidas,* constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias, manifiesta estados de disconformidad del docente en cuanto a las situaciones y demandas de la práctica, de manera que permita un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.

- *Necesidades demandadas*, son las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
- *Necesidades comparativas*, son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- *Necesidades prospectivas*, son consideradas en función de la previsión, de una existencia futura. Constituyen un tipo especial de necesidades, definidas en función de un momento futuro que exige una formación específica, como consecuencia de cambios previsibles.

Este conjunto de clasificaciones de una u otra manera se complementan, establecen distinciones que servirán como factor clave en el momento de la elección de los instrumentos para la detección y valoración de las necesidades en la formación del profesorado. Un programa de formación y desarrollo profesional del docente, parte de las necesidades de las personas implicadas, para lo cual se requiere evaluar dichas necesidades, ante ello se hace innegable un proceso de investigación evaluativa.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

En toda planificación y desarrollo de la formación, una de las actividades más relevantes y significativas resulta ser la evaluación. Esta afirmación tiene especial relevancia, cuando se hacen proposiciones concretas en un proceso de formación continua para que favorezcan las conceptualizaciones, procedimientos, técnicas, herramientas e instrumentos a fin de promover una práctica evaluativa con sentido, racionalidad y funcionalidad, tomando en cuenta todos los elementos que participan en la misma.

Al respecto González (2011), cita a los siguientes autores:

Tejedor (1990), considera la evaluación de necesidades como el punto de partida del proceso de evaluación de programas.

Tejada (2002), en relación a diversos enfoques y objetos de estudio, demuestra apertura hacia el modo simultáneo de metodologías cuantitativas y cualitativas, que conceptualiza la evaluación como:

Tejada (2002), *Un proceso sistemático de recogida de información*, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, etc. *Que implica un juicio de valor*, significa que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando sus beneficios. La adjudicación de un valor no significa

tomar decisiones. La función principal del evaluador está en la valoración, pero no necesariamente en la toma de decisiones, que puede corresponder a personas responsables del programa o de los objetivos a evaluar, políticos, u otros.

Orientada hacia la toma de decisiones. El proceso evaluativo ha de tener una utilidad, orientada entre otros a la toma de decisiones hacia la mejora de la práctica educativa. Esto significa que la evaluación ha de ser un medio pero no un fin en sí misma.

La investigación de las necesidades de formación de un determinado colectivo profesional, permite constatar la situación actual del conocimiento profesional, para planificar las intervenciones subsiguientes, para orientar a la mejora de la práctica profesional.

En nuestro caso, la evaluación de necesidades formativas de los docentes, constituye un campo de trabajo e investigación relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, aplicados como base para la acción e innovación en los procesos de formación docente.

Es evidente que en toda actividad humana se requiere la asignación intencional de dar un valor a un objeto, fenómeno o persona. El proceso de evaluación para realizar esta valoración, necesita contar con criterios que actúen como elementos de referencia, para comparar con la realidad el objeto de evaluación.

Kaufman (2004), señala cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades:

- Es un estudio sistemático, antes de intervenir.
- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancia entre: lo que es y lo que debería ser.
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas.
- Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la solución de problemas y toma de decisiones.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

Todos estos elementos en continua evolución y cambio, evidencian lo complejo que resulta realizar la evaluación de necesidades en relación a los valores, intereses, y disposiciones particulares.

Según Navío (2004) citado por González (2011), la identificación de las necesidades de formación es un procedimiento mediante el cual detectamos conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales, requeridos en un contexto determinado (puesto o entorno de trabajo) y que deben ser asumidos por determinadas personas.

Lo dicho implica cumplir con dos fases diferenciadas:

- a) indagar con las personas relevantes, sobre qué conocimientos y destrezas piensan o sienten que requieren para ejecutar un trabajo; y,
- b) dar primacía a los conocimientos y destrezas recomendadas, creando un listado de necesidades que pueda transformarse en un plan de formación.

En los procesos de investigación de la detección de necesidades es importante contar con diferentes instrumentos al momento de recoger la información, así como consultar a diferentes fuentes, para obtener una representación de la realidad más completa y desde diferentes perspectivas que contenga ideas claras sobre lo que se aspira lograr, así como un amplio conocimiento del contexto. Sólo de esta manera se puede realizar la evaluación de necesidades y toma de decisión con mayor aproximación a la realidad.

Hay que señalar que existen toda una serie de técnicas para recoger información sobre las necesidades de formación. Navío (2004), recomienda dos instrumentos al momento de evaluar las necesidades de formación: el cuestionario o la entrevista, que presentan una serie de ventajas e inconvenientes: permiten la aplicación con bajo costo, de manera amplia, con visión de conjunto y con bajo nivel de riesgo; a la vez que son poco precisos, basados en opiniones, lo que ofrece dificultades para validar la información y establecer prioridades al momento de decidir la formación requerida.

Los instrumentos de medida, permiten realizar un análisis de necesidades formativas, en función de una serie de criterios: nivel de análisis (organizacional, de tareas y de personas), naturaleza del instrumento (de tipo cognitivo o conductual) y temporalidad (si evalúa necesidades presentes o futuras).

Para realizar el análisis de necesidades, Navío (2004), propone sintetizar la información, contrastar los resultados y priorizar las necesidades, para lo cual será necesario triangular fuentes de información e instrumentos. Es por esta razón, que considera decisivo contar con diversidad de fuentes de información para garantizar la captación de las necesidades de formación de acuerdo a la complejidad de la realidad.

Para Navío (2004), como todo proceso de evaluación, el de necesidades también culminará con la toma de decisiones. Si así no fuera, el planteamiento quedaría en una mera detección u estudio descriptivo, este dictamen marca la necesidad de sintetizar los resultados obtenidos y establecer las prioridades de acuerdo a los criterios del caso.

Con la finalidad de recabar información pertinente para la toma de decisiones en la proyección de acciones de formación, se pueden describir diversas etapas, según sea la

perspectiva desde la que se enfoca el estudio; así en estudios de tipo normativo o prescriptivo, Font e Imbernón (2002), señalan las siguientes etapas para la detección de necesidades formativas:

- a) *Diagnóstico*: objetivos del análisis ¿qué pretendo? y ¿qué quiero conseguir?, ámbito de aplicación ¿dónde?, personas implicadas ¿quién? o ¿quiénes?;
- b) *Elección del método y diseño de instrumentos*: análisis de las tareas, competencias, nivel deseable, fuentes de información, herramientas;
- c) *Recogida de la información*: ¿cómo? ¿Dónde?, personas/grupo;
- d) *Resultados: conclusiones, validación del diagnóstico inicial*, necesidades detectadas, descripción de la detección, clasificación e interpretación de los datos, causas, prioridades;
- e) *Recomendaciones*: acciones formativas;
- f) *toma de decisiones*: formación.

Estas etapas son el referente para el diseño del procedimiento que permite detectar las necesidades formativas en el grupo profesional en referencia.

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

La evaluación de necesidades formativas presenta ventajas como: conseguir el compromiso de los implicados, generar el apoyo de las instituciones, ahorrar tiempo y esfuerzo en la planificación, ayudar a utilizar racionalmente los recursos, ofrecer un marco objetivo, orientar los esfuerzos hacia las prioridades y proporciona información útil, organizada y sistemática.

Podemos concluir que la planificación sistemática concede validez al proceso de evaluación de necesidades formativas, donde se ponen de manifiesto las finalidades específicas de cada caso, se indican las tareas, las fuentes e instrumentos, y se sientan las bases para el uso posterior de la información recogida y que la evaluación de las necesidades constituyen el resultado tangible entre: dónde estamos y dónde deberíamos estar, y marcan el punto de partida para identificar y comprender el problema, antes de intervenir.

Estos enfoques nos permitirán planificar lo más acertadamente nuestro trabajo de investigación con respecto a la detección de necesidades formativas del docente. Ahora, nos centraremos en las necesidades formativas del docente.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza (Imbernón, 2008).

Estas demandas de nuevas estrategias para la enseñanza centran la atención en la figura del docente y su formación pedagógica, la cual es comúnmente conceptualizada como “formación docente”. La formación docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica. Incluye la carrera universitaria que conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización hasta el posgrado. Es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica y desempeño en el aula y de una alta pertinencia social, donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas (Imbernón, 2000; Marcelo, 1995).

La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones de educación superior, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2000).

Según Palacios (2010), citado por González (2011), la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización, constituyen la base fundamental del proceso educativo para mantenerse a la expectativa de los cambios que ocurren. La capacitación permite al maestro adecuarse al ejercicio de la profesión; mediante el perfeccionamiento profundiza sus conocimientos, elaborar sus instrumentos, innova y produce cambios en el sistema educativo, y la actualización, con la adquisición de conocimientos nuevos, le permite estar a la par del avance tecnológico, útil en la práctica docente.

Para los efectos que nos ocupan, es conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación.

Pienso que para hablar de necesidades formativas del docente, es necesario que primeramente, se realice un diagnóstico o evaluación de detección de necesidades de los elementos que rodean al docente y de lo que carece en el nuevo panorama social que lo rodea. Este será el punto de partida que justifica la planificación de procesos formativos de

crecimiento y de desarrollo profesional del profesorado en servicio, de manera que garantice que las acciones emprendidas solucionen problemas y se ajusten a las características de la realidad, definiendo hacia donde deben dirigirse los cambios necesarios; para comprender este hecho, es necesario que conozcamos algunos de los modelos de análisis de necesidades que nos ayudarán en este estudio.

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

En el ámbito educativo en cuanto al análisis de necesidades, la mayoría de los modelos han estado fuertemente influenciados por los trabajos de Kauffman (1982). Quien ha definido el análisis o evaluación de necesidades como un análisis de discrepancias determinado por dos posiciones extremas: ¿dónde estamos actualmente? y ¿dónde deberíamos estar?

Son diversos los modelos de análisis de necesidades. Sirvan de ejemplo los propuestos por Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo de acuerdo a lo expuesto en la revista electrónica de Ciencias Médicas de la Universidad de Cienfuegos.

MODELOS:

Modelo de Rosset (Rubio y Galí, 1994)

Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación. Se basa en los siguientes elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes. Analiza desde dónde venimos y hacia dónde vamos.
- Tipo de información buscada. Referida a la calidad de la información: optima, reales, involucra sentimientos, sus causas, posibles soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.
- Busca fuentes de información y consulta más apropiadas para lograr resultados veraces, es decir desde dónde partimos para obtener la información.

Modelo de Kaufman (Rubio y Galí, 1994)

Este modelo se desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones en el que aparecen los siguientes elementos fundamentales:

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, y sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: Entradas, Procesos, Salidas, Resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman

- Tomar decisiones de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los medios para evaluar las necesidades, elegir los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes.
- Determinar las condiciones que se requieren.
- Conciliar discrepancias de los participantes.
- Asignar prioridades entre discrepancias.
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Modelo de D'Hainaut (1979) (Reyes, 2010),

Considera que las necesidades deben analizarse desde las personas hacia el contexto, plantea los siguientes casos:

- Necesidades de las personas *versus* necesidades de los sistemas.
- Necesidades particulares *versus* necesidades colectivas.
- Necesidades conscientes *versus* necesidades inconscientes.
- Necesidades actuales *versus* necesidades prospectivas.
- Necesidades según el sector donde se manifieste:
 - Privado y familiar.
 - Social.
 - Político.
 - Cultural.
 - Profesional.
 - Ocio.

Modelo de Cox (Gómez, 2006)

Cox, entrelaza el análisis de necesidades y la problemática de la comunidad, elaborando una guía para la resolución de problemas comunitarios.

Elementos fundamentales:

- La institución
- El profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos

- por el profesional
- por los implicados
- Contexto social donde se sitúa el problema
- Características de las personas que afecta el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar para la resolución de problemas:
 - Tácticas para lograr el éxito en las estrategias
 - Evaluación
 - Modificación, finalización o transferencia de la acción

Para los fines de nuestro estudio, los cuatro modelos son interesantes, de tal manera que de acuerdo a nuestras necesidades, elegiremos la combinación de métodos más adecuada, teniendo en cuenta cuáles son sus ventajas y sus inconvenientes para utilizarlos de manera efectiva en nuestra investigación. Ahora, prosigamos con el análisis de las necesidades de formación en sus tres niveles.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Según Pérez (1991), citado por González (2011), el *análisis de necesidades* es un estudio sistemático para identificar y comprender un problema, este será el hilo conductor del proceso. Es decir, es un análisis de discrepancias que se realiza a través de información y opiniones de diversas fuentes representativas de la realidad y de las personas implicadas, que proporcionan datos importantes para la generación de soluciones y las respectivas toma de decisiones sobre lo que hay que hacer. Por lo tanto, el análisis de necesidades es el inicio de un ciclo sistemático compuesto por planificación, aplicación y evaluación de programas.

McGehee y Thayer (1986) citado por De Sousa (2001), presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis:

- Análisis organizacional.
- Análisis de recursos humanos (personal).
- Análisis de operaciones y tareas educativas.

En el ámbito educativo las necesidades de formación, se vienen impulsando a nivel nacional, específicamente en el nuevo bachillerato general unificado, los procesos de acreditación institucional y las evaluaciones a nivel del profesorado, serán estas las pautas las que permitirán replantear el quehacer educativo a nivel institucional como también a nivel personal de los docentes. Aspecto decisivo para que los programas de formación tengan

éxito, es el realizar un buen análisis de necesidades en todos los niveles mencionados: organizacional, personal y de tareas; para ello debe eliminarse las barreras que impidan realizar un buen análisis e implicar al mayor número de personas posibles en el proceso de detección de necesidades. Pasemos a continuación a analizar las necesidades de formación a nivel de la organización.

1.2.1. Análisis organizacional.

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

Salanova, Grau y Peiró (2001), con los propósitos expuestos citan los criterios de los siguientes autores:

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

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

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

El mismo autor indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el análisis de la organización. Este proceso comienza con una *evaluación de las metas* de la organización a corto y largo plazo. Luego sería la *determinación del clima de formación* en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último

lugar, debe realizarse un *análisis de los recursos humanos y físicos disponibles* en la organización educativa.

Goldstein nos invita a reflexionar, que tan preparadas están nuestras instituciones educativas para recibir los cambios que los docentes capacitados quieran realizar, para ello, el siguiente tema nos ayudará a dilucidar estos hechos.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Chiavenato (2007), manifiesta que el mundo moderno se caracteriza por sus veloces y constantes cambios que influyen en el desarrollo y el éxito de las organizaciones. Los cambios que toda organización sufre, son generados por fuerzas que pueden ser exógenas (proviene de fuera: tecnología, la sociedad y sus valores, oportunidades o limitaciones), o endógenas (provenientes del interior de la organización, provocadas por objetivos e intereses diferentes).

Toda organización posee como recurso básico al personal, de manera que ésta se desarrolla gracias a la acción de sus trabajadores, es por ello que los directivos proyectan sus organizaciones invirtiendo en *desarrollo profesional* de su personal para lograr el *desarrollo organizacional*.

En el *desarrollo organizacional* convergen factores como: el individuo, la sociedad, la tecnología y dentro de cada una de ellas sus características respectivas, que hace que éste se torne complejo.

Para Chiavenato (2007), el cambio organizacional debe ser planificado. En las organizaciones existen cuatro clases de cambios:

1. Estructurales.- Afectan a la estructura organizacional (Áreas, Redes de información, niveles jerárquicos, etc.)
2. En la tecnología.- Los que afectan a: máquinas, equipos, instalaciones, procesos, productos y servicios
3. En los productos y servicios.- Afectan los resultados de la organización.
4. Culturales.- Cambios en las personas y sus comportamientos, actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades.

Concluiremos manifestando que: las organizaciones se proyectan de acuerdo a los cambios y oportunidades que surgen como también pueden ser planeados de acuerdo a la realidad circundante. La capacitación y desarrollo está dirigida a las personas, pero al hablar de

desarrollo organizacional, se refiere al sistema y a los logros a largo plazo. Es determinante el clima organizacional para alcanzar las proyecciones propuestas en una organización. Con lo expuesto pasemos a ver lo relacionado a las metas organizacionales.

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

Según Olmos (2007), Las metas y los plazos mucho tienen que ver con los intereses de las personas u organizaciones, pues lo que para unos significa un largo plazo, para otros puede ser un mediano o corto plazo. En las instituciones educativas, deben considerarse estos plazos en función de sus necesidades.

Las instituciones educativas tradicionales están centradas en los resultados a corto y mediano plazo, mientras que las instituciones competitivas centran sus esfuerzos en mejorar de manera continua sus procedimientos pensando a futuro, es decir a largo plazo.

Corto Plazo, se refiere a aquellas que se pueden cumplir en un lapso de un año, se estima que es el tiempo suficiente para lograr los objetivos indispensables para el futuro crecimiento y desarrollo de la institución, debido principalmente a que coincide con un periodo fiscal y contable. Ejemplo de esta meta a corto plazo es El Plan Didáctico de asignatura.

Mediano Plazo, es el tiempo que se define en aproximadamente de tres a cinco años. Es un período suficiente para verificar si la misión y la visión han tenido el impacto necesario, así como para verificar el logro de los objetivos. En este plazo se espera que la institución cuente con mayor prestigio a fin de acoger un mayor número de estudiantes, lo que le permita incrementar su aceptación dentro del medio en el que funciona. Ejemplo de esta meta a mediano plazo tenemos El Plan Estratégico Institucional (PEI).

Largo Plazo, es un periodo que comprende más de cinco años. Es un tiempo en el cual se puede determinar si los cambios propuestos han tenido el impacto deseado. Además por la naturaleza del desempeño, es necesaria una revisión y replanteamiento de la Planificación Estratégica Organizacional, para adaptarla a los nuevos cambios producidos dentro del entorno interno y externo de la institución. Ejemplo de esta meta a largo plazo tenemos Plan decenal de educación. (2006 – 2015).

Definir los plazos para alcanzar las metas organizacionales, ayuda a sus miembros objetivamente a que cumplan con las actividades que se asignan dentro de un tiempo determinado, de manera que la institución logre sus fines a corto, mediano y largo plazo. Los fines y recursos institucionales necesarios para la actividad educativa están ligados en el quehacer de toda organización, realidad que se analizará en el próximo título.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

La calidad ética de una organización no es algo que surja de modo espontáneo. Para lograr que una organización contribuya al desarrollo de la sociedad, los fines, recursos y medios reales, permitirán la búsqueda de la mejora en la calidad humana de los docentes y su actuación en la organización educativa (Guillén P, M. 2012).

Los recursos necesarios para la labor educativa, son de tipo humano, financiero, y materiales e infraestructura, que constituyen el patrimonio con el que la institución lleva a cabo su actuación.

Recursos humanos. Parte fundamental indispensable de una organización educativa.

- El Profesorado y otro personal docente. Un apoyo fundamental para la potenciación de la calidad educativa radica en los profesores, que son promotores directos de la misma. Entre las variables que influyen como predictores de la calidad educativa podemos señalar: formación inicial, estabilidad y permanencia, nivel formativo, formación continua, actitud (hacia el compromiso y la autodeterminación), salud laboral, experiencia profesional, liderazgo educativo, autosatisfacción profesional, etc.

- Personal no docente. Son los profesionales que ejercen funciones de apoyo educativo (servicio de orientación, logopeda, terapeuta, compensatoria, integración, etc.), médico, psicólogo, asistente social y personal administrativo y de servicios.

- Los alumnos. Son los que justifican la existencia de un centro educativo.

Recursos financieros. Estos tienen la finalidad de solventar los gastos y requerimientos necesarios para el funcionamiento de la organización educativa.

Recursos materiales e infraestructura. Unas buenas instalaciones y medios, posibilitarán que todo el personal de la organización desarrolle sus actividades de manera efectiva y eficiente, en un marco de bienestar y comodidad, mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje y favorecerá las condiciones de trabajo.

Un recurso muy necesario en la actualidad son los referentes a la tecnología de la informática y la comunicación, son elementales presentes en todas las actividades académico administrativas de la institución.

Determinante es la posesión de recursos actualizados, pertinentes y acordes a la realidad para que una institución educativa logre sus objetivos, sin ellos, en el tiempo actual, todo quedaría en una simple retórica y en tan solo buenas intenciones.

La dependencia de las organizaciones, hacia actividades de gestión para la adquisición o mejoramiento de cualquiera de los recursos, se ve reflejada en los tipos de liderazgo que poseen sus autoridades, en razón a ello, a continuación pasamos a analizar el siguiente título.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Bass (1990), citado por Guillén M, (2012, p. 171), al respecto dice: “Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afecta a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo”

Aguera (2004), dice: Liderazgo “Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p.24)

En el sector educativo, Liderazgo es el ejercicio eficaz y eficiente de la actividad directiva para gestionar los procesos administrativos y académicos de la institución educativa.

En opinión de expertos, existen pocos tipos de liderazgo, las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. Lo único que distingue a un líder es que tenga seguidores, sin seguidores no hay líder.

Guillén (2012), distingue tres grandes enfoques (p. 173):

- Liderazgo Transaccional: relación de influencia en la que el seguidor se adhiere al líder a cambio de recibir algo.
- Liderazgo Transformacional: relación de influencia en la que el líder provoca actitudes para generar compromiso y adhesión.
- Liderazgo Servidor: Relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta mediante la generación de confianza.

Las organizaciones educativas deben apostarle a la formación de líderes, con el objetivo de trabajar en conjunto para su mejoramiento, de lo contrario en la comunidad educativa aparecerá el estancamiento y el retraso en la labor de los centros educativos, por ello es importante abrir espacios de preparación y participación de sus miembros.

Para culminar, diremos que todo liderazgo, supone un accionar hacia la consecución del bien común y el clima laboral que en una organización se manifiesta; es decir, en el campo

educativo, estará direccionado a un servicio de calidad y calidez educativa de todos sus miembros.

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

El Bachillerato General Unificado en Ecuador, es una nueva modalidad de enseñanza que pertenece a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011). Es una enseñanza obligatoria, tras haber obtenido la Educación General Básica, tiene una duración de tres años. Luego de haber aprobado el Bachillerato se puede ingresar en la universidad, tras superar las Pruebas de Acceso a la Universidad.

Objetivos.- El bachillerato general unificado tiene un triple objetivo: preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

Características.- El bachillerato unificado establece un “tronco común” de asignaturas que se brindarán en primero y segundo año de bachillerato, en tanto que en el tercero los alumnos tendrán la posibilidad de elegir materias optativas según sus necesidades e intereses, lo que les permitirá prepararse mejor para acceder a estudios superiores o al sistema laboral del país.

Propósito.- Esta reforma al sistema educativo tiene un propósito nacional, el cual es brindar las mismas oportunidades a todos los jóvenes que estén cursando este nivel, a fin de que estén en iguales condiciones y no constituya un obstáculo la especialidad el momento de ingresar a estudiar alguna profesión en cualquier centro de educación superior.

Este reto propuesto por el gobierno al sistema educativo, se alinea a lo establecido en la Constitución de la República (2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) junto con su reglamento (2012) y los objetivos trazados en el Plan decenal de educación (2006 – 2015), en donde se indica que la educación debe ser de calidad, es decir que todas las personas deben tener acceso a una educación de equidad, independientemente a su género, a su situación social o a la institución educativa a la que asistan.

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

La Constitución de la República (2008), concomitante con la nueva legislación educativa (2011), propone una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos Ecuatorianos, por lo que en sus postulados respalda principalmente los derechos ciudadanos, y en el caso que

nos compete, los derechos a una educación sin restricciones de ninguna índole religiosa, racial, económica, cultural o social. Y respalda la inclusión en la educación formal a todas las personas especiales, con discapacidades físicas o mentales.

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha emprendido una reforma educativa donde se potencien los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad. Toma como principal estrategia la sensibilización de la sociedad por la educación. Pone en marcha integral dentro de un mismo proceso a los diversos niveles de la educación: la educación inicial, la educación básica, el bachillerato, junto a la modernización del MEC.

Propuesta de reforma educativa integral.- Hay que pensar en ella en el largo plazo, con grandes objetivos, metas y ambiciones. Debe ser considerada como una política de Estado, cuyo éxito demanda el concurso de todos los sectores de la sociedad, en especial los que integran el sistema educativo.

Educación inicial.- Destaca la definición de políticas públicas a favor de la niñez y reafirma el valor de la educación inicial, como etapa fundamental para el desarrollo de la personalidad.

Educación básica.- La consolidación de Educación Básica se complementa con las áreas de Cultura Física, Cultura Estética y los Ejes Transversales con las temáticas en valores, medio ambiente e interculturalidad.

El bachillerato.- Se establece un marco general con los lineamientos fundamentales del bachillerato.

Educación especial.- Se propone una Educación Para Todos, dando atención a la diversidad a través de la integración e inclusión educativa, de los niños con necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad dentro del sistema regular.

Educación técnica.- Se plantea la aplicación de una educación general para el trabajo.

Educación popular permanente.- Oferta alternativas educativas en las modalidades presenciales, semipresencial y a distancia, dirigidas a la formación integral de personas que por razones no han accedido a la educación regular.

Se propone de manera especial el impulso de tres iniciativas concretas:

Educación para la democracia.- La consolidación de la democracia, amenazada por la pobreza extrema, la inestabilidad política y la corrupción.

Capacitación informática.- Dotar a todos los planteles del país con el equipamiento básico que permita la enseñanza técnica de la informática.

Capacitación docente.- Los procesos de reforma enfatizan la capacitación de los maestros y el mejoramiento de sus condiciones profesionales.

El PLAN DECENAL (2006-2015) aprobado en referéndum, establece algunas metas:

- 1) Aumento de 0,5 % del PIB por año hasta el 2012, de manera que la inversión en educación llegue al 6% del PIB;
- 2) La universalización del primer año de educación básica;
- 3) La universalización de la educación inicial, de 0 a 5 años de edad;
- 4) Lograr la cobertura, de al menos, el 75 % de matrícula en bachillerato;
- 5) Erradicación del analfabetismo y la ejecución de un programa de educación continua;
- 6) El mantenimiento de la infraestructura escolar;
- 7) El mejoramiento de la calidad del sistema educativo; y
- 8) Revalorización del ejercicio docente, a través de nuevos sistemas de formación, capacitación y profesionalización.

Concentramos nuestra atención en el punto ocho que plantea el proyecto Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe), que intenta articular estrategias de evaluación, formación, capacitación y profesionalización.

Este paso es muy importante para incidir de manera efectiva, en la oferta académica de las universidades e Institutos Pedagógicos, que forman maestros.

Las reformas educativas son un nuevo reto que los maestros deben enfrentar con optimismo, para lo cual se espera que el sistema de evaluación en acuerdo con el sistema de capacitación del Estado, los preparen actualizándolos y capacitándolos eficientemente, para que la labor diaria con los alumnos, de los frutos deseados.

De igual manera se espera que el gobierno haya visualizado totalmente, la renovación de las instalaciones y equipos, que los centros educativos deben poseer, para que esta nueva propuesta política, no sea, una propuesta política más.

Pasemos ahora a analizar el siguiente nivel de las necesidades de formación.

1.2.2. Análisis de la persona.

Este análisis evalúa lo bien que el empleado se desempeña en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación (Goldstein, 1993. citado por Llorens, 2003).

Este nivel de análisis se focaliza en identificar *quién* debe ser formado y qué *tipo* de formación se necesita (McGehee y Thayer, 1961. citado por Llorens, 2003). Su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

La identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o que un colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional.

Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, pero sin duda, manifiesta caracteres que la identifican con un *proceso de evaluación*.

Además, tanto por su orientación a la mejora de la situación formativa actual, como por la participación de agentes externos o internos que lo conduzcan, puede ser también entendida como un *proceso de asesoramiento*.

1.2.2.1. Formación profesional.

Este apartado se refiere a la preparación exclusiva en aquellos aspectos o saberes de carácter social, cultural, técnico, necesarios para realizar una tarea o un conjunto de ellas en un puesto de trabajo u oficio; se trata de algo más amplio que busca lograr una comprensión más completa de los ambientes de trabajo y de otros aspectos que hacen la vida no sólo laboral de las personas, sino también de cuestiones relativas a su desarrollo personal, cultural y político

Llorens (2003), cita a Silberman (1990), Tannenbaum y Yukl (1992), Goldstein (1993), Ford y Kraiger (1995), Tannenbaum y Yukl (1992), mencionando que:

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

Señalan también que un análisis inadecuado puede conducir a una formación con un nivel inadecuado o dirigido a las personas equivocadas.

Además, indica la importancia de determinar en primer lugar, qué conocimientos, habilidades y destrezas necesarias han sido ya aprendidas por los educandos, de manera que no se lleven a cabo programas focalizados en destrezas ya adquiridas; y en segundo lugar, determinar la población objetivo actual (características de los grupos que van a ser educados) para diseñar el ambiente de formación, ya que algunos programas se diseñan para individuos que forman parte de la organización, mientras que otros se dirigen a aquellos alumnos que aún no forman parte de ella.

También proponen por una parte, la consideración de los *modelos mentales*, para conocer cómo difieren las estructuras de los expertos y los no expertos, y cómo esas diferencias afectan a las necesidades que tienen que ser formadas; y por otra parte, la adquisición de *destrezas metacognitivas*, ya que la falta de esas destrezas puede producir “deficiencias de producción” cuando el individuo posee todo el conocimiento y destrezas necesarias para ejecutar la tarea, pero presenta una falta de destrezas metacognitivas que faciliten el acceso y uso de recursos cognitivos.

Del mismo modo, indican que los individuos que carecen de las destrezas y motivación básicas previas a la formación tienen menos probabilidad de tener éxito en la formación y pueden necesitar una preparación previa para entrar en un programa de formación específico.

De lo formulado por los autores precedentes, manifestaremos que la formación no es un fin en sí misma, sino un medio que propende desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo, en donde pueda hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la organización educativa. Empecemos analizando la problemática de la formación inicial de los docentes.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Esta fase de la profesionalización se desarrolla básicamente en el ámbito universitario.

Los primeros momentos de organización y desarrollo de una ocupación son muy importantes. Imbernón (1999), en referencia a los profesores noveles, manifiesta que en los primeros años se consolida la mayor parte de la cultura profesional del profesorado. Esta socialización puede generar problemas en la conducta o la personalidad del profesor

principiante, incluso si la experiencia es negativa, puede conducir al abandono de la profesión recién iniciada.

Enríquez (2007, 89) dice: “La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función”.

Ibáñez (2008), manifiesta que una buena docencia requiere de excelentes maestros, quienes a su vez necesitan de una buena formación.

El valor que se le asigna en la actualidad a una sociedad tiene relación entre otros factores, con el nivel de formación que poseen sus miembros y en consecuencia con su capacidad de innovación y emprendimiento. Al respecto, la realidad nacional en Educación, define un panorama no tan alentador como quisiéramos.

Ante lo manifestado planteamos la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados de la enseñanza, si sus conductas, conocimientos y habilidades son insuficientes y precarios? Aquí empieza la inquietud, ya que ellos serán los futuros responsables de la Educación en nuestro País.

Punto de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. ¿Cómo? enfatizando la formación inicial, hacia la trasmisión de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, para invertir paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Los factores que influyen en el desempeño de los profesores, son: los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluye la labor desarrollada por los formadores; los incentivos que influye en la motivación estrechamente relacionada con la tarea del profesor; y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

El conjunto de experiencias de aprendizaje, que conducen al futuro maestro, comprenden: las actitudes éticas implícitas en el ejercicio de la profesión docente, y los conocimientos teórico-prácticos en sus dimensiones filosófica, científica y tecnológica que le permitirán alcanzar las competencias necesarias como profesional de la educación.

Han existido intentos concretos planteados desde el gobierno, para dar solución a esta problemática, a través de políticas nacionales e iniciativas institucionales que permitieron identificar los problemas puntuales en relación a la formación inicial y dar paso a cambios profundos, que han ido desde cambios paradigmáticos hasta estrategias concretas que preparan a los futuros profesores para que puedan responder a las demandas actuales del sistema escolar.

Con lo mencionado concluiremos que, si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación inicial de los futuros profesores, no podemos desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos como de formadores en el hacerse cargo de lo que a cada uno le toca en este proceso, demostrando que las responsabilidades son compartidas.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La formación profesional docente es entendida como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica. Incluye la carrera universitaria que conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización hasta el posgrado. Su formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta pertinencia social en su intervención profesional en un contexto específico, donde el docente adquiere y consolida conocimientos y habilidades especializadas (Imbernón, 2000, 6).

Grau, Gómez y Perandones (2009), citan a Ferry (1991), González (1995), Medina y Domínguez (1989), Gimeno (1982), mencionan que:

La formación docente se entiende como un proceso de desarrollo individual tendente a adquirir o perfeccionar capacidades. Señala que se trata de una formación profesional tanto académica como pedagógica e indica que la formación del profesorado es una formación de formadores.

Además, la formación del profesorado es un conjunto de actividades que se desarrollan en contextos organizados e institucionales, en los cuales las personas interaccionan e interiorizan conceptos, procedimientos y actitudes que les capacitan para intervenir en la enseñanza.

También, consideran la formación del profesorado como la preparación profesional del docente para elaborar crítica, reflexiva y eficazmente un estilo de enseñanza que promueva

un aprendizaje significativo en los alumnos y logre un pensamiento-acción innovador, trabajando en equipo con los colegas para desarrollar un proyecto educativo común.

Del mismo modo, la formación del profesorado representa una de las piedras angulares imprescindibles de cualquier intento de renovación del sistema educativo.

La educación profesional prepara al hombre para la vida profesional, a través de las siguientes etapas:

- Formación profesional (Califican a la persona para una futura profesión).
- Desarrollo profesional (Perfecciona a la persona para su crecimiento profesional).
- Capacitación (Es la adaptación de un individuo a un puesto o función de trabajo).

Uno de los factores de la crisis educativa ecuatoriana ha sido la formación docente. Los profesores, la mayoría con título profesional conferido por las universidades, no están en condiciones de enseñar, debido a la falta probablemente no de conocimientos sino de competencias o capacidades para pensar.

Las nuevas reformas educativas proponen calidad educativa que comience a través de una propuesta de formación docente innovadora dentro del contexto y las nuevas tendencias y perspectivas existentes. El punto de partida es clave: La calidad de la educación solamente se expresa, a través de la competencia profesional de los docentes, para ello es indispensable recurrir a estudios específicos y apropiados.

El capital humano de una institución educativa es fuente inagotable de aprendizaje y conocimientos. Los educadores deben tener una conducta permanente de aprendizaje y compromiso de compartir los conocimientos con compañeros.

Es de gran importancia contar con emprendedores que enfrentan de diferente manera los problemas, que encuentran fortalezas donde otros ven debilidades, que generen un impacto nuevo en su propia vida y en el entorno del que forman parte.

La experiencia y las actitudes son personales, que se pueden compartir para beneficio de todos, esta es la transferencia de conocimientos que en el caso de la educación, si se organiza y sistematiza, se convierte en valor agregado a favor de la institución educativa.

El educador debe aplicar su creatividad y talento para proponer alternativas de mejoramiento en el sistema educativo de manera que se utilice eficientemente los recursos informáticos que la institución posee tanto para la gestión administrativa, como para la labor

de creación y transmisión de conocimientos a los estudiantes, como también para compartir información con padres de familia y compañeros docentes.

En este contexto, una definición del modelo ideal es fundamental, junto con las directrices y funciones operativas.

Todos los informes concluyen que la educación en el Ecuador tiene fortalezas en la cobertura y debilidades en la calidad de los aprendizajes, debidos a la defectuosa formación profesional del personal docente y a otros factores importantes como la falta de sistemas de evaluación de desempeño y de evaluación institucional.

Estos nudos críticos de la educación son resultados de años de olvido de la clase política y gobiernos de turno, de la indiferencia ciudadana y la irresponsabilidad de los gremios de maestros, que han debilitado la formación del talento humano.

La solución de conflictos coyunturales exige una preparación adecuada de todos los maestros y de liderazgo proactivo para lograr un cambio intencional, programado y articulado entre todos los programas sociales,

Lo manifestado en los párrafos anteriores reprueban la formación que ha tenido el profesional de la educación en nuestro país, que como se indica es una responsabilidad que atañe a todo el engranaje que de una u otra manera tiene que ver con la formación del profesional mencionado, es de esperar que esta situación cambie con los nuevas actitudes del gobierno hacia la educación y principalmente por el espíritu emprendedor y de renovación que poseen los maestros.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico Quiroga (1978, 1).

La Formación Técnica es aquella que brindan las instituciones dedicadas a la enseñanza para la formación de técnicos en diferentes áreas, y que son parte del ciclo secundario.

Esta formación técnica es una unidad pedagógica, organizada en una formación común y orientada, que responde a las áreas del conocimiento, del mundo social y del trabajo. Atiende a un amplio abanico de diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios.

En relación con la adquisición de saberes para instruir en este campo, se espera que los docentes comprendan la producción de conocimientos científicos y tecnológicos que impactan profundamente en la vida de las personas y de la sociedad, su vinculación con la investigación e innovación productiva y tecnológica, así como en los procesos y prácticas científicas.

1.2.2.2. Formación continua.

González (2011) cita a Bermejo (2006), Ferreres e Imbernón (1999), Ferrández (1990), Palacios (2010), Delors (1996), definiendo que:

Son diversas las formas como se ha venido denominando el proceso que implica la formación y educación continua; se le ha llamado educación vitalicia, educación permanente, educación recurrente, educación no formal o informal, desarrollo comunitario, educación popular, animación sociocultural, educación postescolar, educación para el ocio y el tiempo libre, aprendizaje permanente, educación a lo largo de la vida; muchas veces estos términos inciden en diferentes esferas de la educación permanente, pero con frecuencia se consideran sinónimos.

También, el término que más conecta con la realidad, es el de formación permanente, ya que se refiere al perfeccionamiento en el conocimiento, habilidades y destrezas del profesor. Considera que la formación es parte del desarrollo profesional.

Además, se justifica la educación permanente, como un proceso sin rupturas a lo largo de la vida de las personas.

Del mismo modo se manifiesta que la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización son medios indispensables que debe seguir continuamente el docente para mantenerse vigente ante los cambios que ocurren.

Se añade que mediante la *capacitación* el docente se adecua al ejercicio de la profesión. El *perfeccionamiento* le permite profundizar en los conocimientos, así como, elaborar instrumentos, generar innovaciones y producir cambios en el sistema educativo. Mientras que, la *actualización* posibilita la adquisición de conocimientos nuevos, útiles en el ejercicio

de la docencia. De allí que, estas tres acciones unidas a la *investigación*, se conforman como un proceso de formación continua que le da sentido a la profesionalización del docente, lo que al mismo tiempo influye en el desarrollo de la actitud de cambio acorde con los tiempos que vivimos.

Asimismo, destaca el papel cada vez más importante que la educación debe ocupar en la vida de las personas, hasta el punto de que ésta debe ser como una condición para el desarrollo armonioso y continuo de la persona; Para que ello sea posible, se deben cambiar algunos de los conceptos tradicionales que la condicionan como: a) la división tradicional de la existencia del ser humano en períodos separados de infancia, juventud, edad adulta y jubilación, es necesario redimensionarla; b) *la información*, la renovación permanente del conocimiento requiere la actualización continua; c) *las finalidades*, el abanico de necesidades de formación se amplía, el ser humano además de prepararse para la vida adulta y el mundo laboral, requiere aprender a convivir con otros y ser un ser humano integral; y, d) el aprendizaje con el uso de la tecnología, la persona aprende desde donde lo considere.

Este autor considera adecuado designar el proceso de aprendizaje continuo, que abarca toda la existencia y se ajusta a las demandas de la sociedad, con el nombre de “*educación a lo largo de la vida*”; concepto que puede estimarse como la clave desde la cual se centra toda la educación, puesto que le dan una proyección que supera los conceptos de formación académica, actualización, reconversión o promoción de adultos.

Nadie duda la necesidad de contar con una formación continua, que permita asimilar los cambios constantes que se producen en nuestro contexto, es una necesidad explícita o potencial en cada docente; los conocimientos que adquirimos en la escuela mediante la educación formal, no son suficiente para dar respuesta a todos los retos individuales que surgen en los contextos laborales, sociales y culturales.

Los cambios son una constante de manera imprevisible e irremediable, para abordarlos requerimos formación y reflexión que permita una participación decidida a aportar y mejorar los contextos de cambio. La formación continua del profesorado abarca toda la carrera docente; debe tomarse en cuenta que cada docente tiene un interés particular por su actualización científica, pedagógica y cultural, esto no es uniforme, difiere de acuerdo a la persona, la situación profesional, la experiencia que tenga en el ejercicio profesional o las circunstancias educativas, sociales y culturales del contexto donde ejerce su tarea docente, lo que le imprime condiciones de complejidad al proceso de formación continua, donde existen diferentes etapas con una finalidad común, aprender a enseñar.

Los fundamentos de una educación que plantee la formación continua del docente, deben buscarse en los grandes aportes de la ciencia, que han permitido abrir los horizontes para superar el reduccionismo, y como plantea Martínez (1993:20), citado por González (2011), entrar en la lógica de una coherencia integral, sistémica y ecológica; es decir, entrar en una ciencia más universal e integradora, en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria.

La calidad educativa es inseparable de la formación continua. Permite mejorar competencias, actualizarnos, profundizar conocimientos, construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de formación que aparecen como nuevos requerimientos en las labores docentes.

En la actualidad es necesario superar la concepción del clásico ciclo vital concebido como: educación, trabajo y retiro; puesto que el ser humano es capaz de aprender a lo largo de toda su vida.

Se consolida la idea de que la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad del ser humano, Lo que interesa es que todo ciudadano sea elemento activo y persona participativa de manera integrada en el quehacer diario.

La formación continua, desde este posicionamiento, busca la verdadera liberación personal y grupal, para dar soluciones a las situaciones problemáticas que se presentan en el cumplimiento de las funciones profesionales y la posibilidad de participar de manera integrada y activa en todas las manifestaciones humanas en los ámbitos de la vida.

A modo de conclusión diremos que, la formación continua no solamente desarrolla como profesionales en la docencia, si no también perfecciona como personas que conviven con otros seres de la misma especie o diferentes, en un contexto determinado que implica responsabilidades que permitan mantener el equilibrio y la armonía.

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

Los Docentes necesitamos de *mediación pedagógica* para apropiarnos de conceptos y métodos vinculados con nuestra práctica; necesitamos de *la comunicabilidad* en cualquier plano de la enseñanza, para hacer claros y precisos los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo menciona Prieto (2009, 40).

El presente en la enseñanza, nos impulsa a construir una mirada pedagógica en la educación en general, y preguntamos: ¿si la mirada pedagógica la tenemos clara, o está a medio construir?

Prieto (2009, 40), llama “mirada pedagógica”, a la capacidad de percibir a los demás como seres de aprendizaje y desarrollo, en cualquier edad y situación social que sea. La mirada pedagógica percibe la totalidad de la cultura como un infinito tesoro de recursos para promover y acompañar el aprendizaje y el desarrollo.

Reflexionemos sobre la palabra “*calidad*” en relación con la educación. Su primer sentido básico corresponde a la calidad de los seres humanos, los que participan en las tareas de enseñanza-aprendizaje; hace referencia a la *calidad del educador*, como sujeto construido en su capacidad de comunicar, de interactuar, de mediar con toda la cultura, de investigar, de producir intelectualmente; de igual manera hace referencia a la *calidad del estudiante*, como sujeto con capacidades de expresión, de interaprendizaje, seguridad, autoestima, disponibilidad de recursos de relación e interacción, comprensión de las interdeterminaciones de los fenómenos sociales, tolerancia, convivencia con la diversidad, apertura con el contexto.

La escuela constituye un centro, un espacio, donde van seres humanos a aprender y a socializarse, a convivir, a interactuar, a estar con los demás. Necesitamos de una escuela revalorada, reconocida en su función social, en su pasado, en sus experiencias, en su trayectoria. ¿Desde dónde se construyen conocimientos? fundamentalmente desde la propia cultura, desde el reconocimiento de lo que se ha sido y es. Aspiramos a una escuela en la que puedan construirse y ser felices los educadores y los estudiantes, a una escuela abierta al mundo y a la vida, con todos los instrumentos sociales, tecnológicos y pedagógicos, abierta desde una sólida construcción como institución, reconocida por toda la sociedad por su papel fundamental dentro de ella. Queremos hoy y en el futuro una *escuela de calidad*, una escuela digna, en una sociedad digna. (Prieto. 2009).

Nuestra condición y dimensión de educadores nos lleva a educar en todas las direcciones, de lo contrario renunciamos a buena parte del sentido de la práctica. Se debería hacer *pedagogía* en las aulas, pero también...en el inmenso ámbito de la relación con el contexto.

Los educadores tienen el derecho a lograr con sus estudiantes experiencias pedagógicas decisivas, entendidas como un profundo encuentro entre seres humanos que arroja resultados de aprendizaje ricos en producción intelectual y en crecimiento personal. Algo así no se improvisa, ni nace de la rutina de tomar apuntes y de la devolución de respuestas esperadas. Pasemos a ver los tipos de formación que inciden en la formación de los docentes.

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

El entrenamiento en cuanto a las finalidades que conlleva desde el punto de vista del recurso humano, plantea proporcionar una serie de niveles de formación docente, que según Gómez-Mejías, Balkin y Cardy (1997), citados por De Souza (2001), se pueden clasificar en:

- a. Formación en Habilidades.- Consiste en dar al individuo un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas sobre las cuales ya existen basamentos fundamentales y está destinado al reforzamiento de conductas ya adquiridas.
- b. Formación de Reciclaje.- Consiste en proporcionar al individuo el conjunto de conocimientos y habilidades para el desempeño de una nueva función, tarea o conjunto de tareas diferentes al área de trabajo que realiza.
- c. Formación Interdisciplinaria.- Consiste en formar a los docentes para que puedan realizar tareas en áreas diferentes a los puestos asignados.
- d. Formación en Trabajo de Equipo.- Consiste en conformar equipos de trabajadores para tener diferentes puntos de vistas.
- e. Formación en Creatividad.- Se basa en la suposición de que la creatividad puede aprenderse. Existen diferentes formas de enfocar la enseñanza de la creatividad, todas ellas intentando ayudar a las personas a resolver los problemas de nuevas formas. El más habitual es el uso de la tormenta de ideas.
- f. Formación en Investigación.- La investigación es la manera más eficiente de encontrar conocimientos nuevos y reforzar los adquiridos, por lo que los docentes en la actualidad deben ser investigadores, para poder incentivar a sus alumnos a hacer lo mismo.

Para Shulman (2005), la formación con la que debe contar el profesor para realizar su función son:

- Conocimiento del contenido.- Se refiere al conocimiento que debe tener el profesorado sobre su materia.
- Conocimiento didáctico general.- Se refiere a los principios y estrategias generales de manejo y organización de la clase.
- Conocimiento del currículo. Se refiere al conocimiento de los programas y materiales para la enseñanza.
- Conocimiento didáctico del contenido (CDC) o Conocimiento pedagógico del contenido (CPC).- Se refiere a la relación que hace el profesor entre la materia y la pedagogía.
- Conocimiento de los alumnos y de sus características.

- Conocimiento de los contextos educativos.- Se refiere al espacio donde se realiza la enseñanza desde los grupos, gestión y financiación de las instituciones educativas.
- Conocimiento de los objetivos, las finalidades y los valores educativos, y de sus fundamentos filosóficos e históricos.

Estas dos clasificaciones se complementan y hacen referencia a una diversidad de aspectos de formación del docente que actualiza y dimensiona a la persona, el contexto y el trabajo para, con y hacia sus congéneres. Concomitante con lo expuesto es necesario que se citen las características que adornan a un buen docente, lo cual se dará a conocer en el siguiente título.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Sobre la presente temática González (2011), cita a los siguientes autores:

Para Perrenoud (2001), el modelo de sociedad que se aspira formar, constituye un abanico de opciones, que requiere algunas competencias diferenciadas del docente. Es distinto ese maestro, que desea que la escuela promueva: autonomía o conformismo; apertura al mundo o nacionalismo; tolerancia o desprecio por otras culturas; gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas; espíritu de indagación o dogmatismo; sentido de la cooperación o competencia; solidaridad o individualismo.

Este autor enumera una serie de características, que corresponden según describe, al profesor ideal en la doble investigación de la ciudadanía y de la construcción de competencias: defiende la idea de que un profesor sea a la vez, una persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad educativa, garante de la ley, organizador de la vida democrática, conductor cultural e intelectual.

En el registro de la construcción de saberes y competencias, respalda al profesor que sea: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, agente de la heterogeneidad, y regulador de los procesos y de los caminos de la formación. Además, incorpora dos posturas fundamentales según su criterio, la práctica reflexiva y la implicación crítica.

Las dos construcciones en que este autor pone de manifiesto las características de un buen docente. A mi parecer dimensiona primeramente la calidad de su persona y sus relaciones tanto en su vida social como en su quehacer educativo.

Para Gallego, De la Hoz, Puerta, Torrents. y Pérez (2003), las competencias que deben desarrollar los docentes de hoy para lograr y favorecer un aprendizaje significativo de los alumnos y cumplir con el objetivo primordial de la enseñanza, son entre otros: poner en práctica los recursos psicológicos del aprendizaje; estar dispuestos a la innovación; darle su valor correspondiente a la tecnología por encima de la técnica.

Además, utilizar todos los medios tecnológicos disponibles en el proceso de enseñanza-aprendizaje; conocer y utilizar todos los lenguajes posibles para facilitar la comprensión de los estudiantes; aceptar y analizar las críticas de los medios sobre la adaptación de los docentes al contexto; diseñar y producir medios tecnológicos acorde a su disponibilidad.

Marchesi (2007), manifiesta: "... de este modo, el docente diseña el aprender como una aventura compartida, con alta sensibilidad hacia lo humano, en convivencia para la construcción de una verdadera ciudadanía en el aula" (p.34)

Los autores tienen razón en lo expuesto, ya que los puntos que hacen referencia resultan ser integradores en cuanto a las características que debe poseer un buen maestro, los cuales se manifestarán en su ética, entusiasmando a sus estudiantes por aprender, brindando confianza y respeto a la diversidad, utilizando la tecnología actual tomando en cuenta el contexto, y dirigiendo el proceso de enseñanza para la vida.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Imbernón (1999, p. 14) define a la profesionalización como el proceso de socialización constante, tanto en la preparación inicial para una ocupación definida, como en un proceso continuo de búsqueda y perfeccionamiento personal y laboral; desde este punto de vista profesionalización y desarrollo profesional son sinónimos.

La formación de los profesores en ejercicio se ha denominado bajo distintas formas: *perfeccionamiento, formación en ejercicio, formación continua, reciclaje, formación permanente, desarrollo profesional o desarrollo del profesorado*. Sus significados varían enormemente dependiendo de su utilización, de quien los maneje, con qué finalidad, desde qué perspectiva intelectual y con qué intereses.

Marcelo (1994) prefiere el término *desarrollo profesional de los profesores*, porque se adapta al concepto actual del profesor como profesional de la enseñanza, también, porque el concepto "desarrollo" tiene una connotación de evolución y continuidad que parece que

supera la tradicional yuxtaposición entre la formación inicial y perfeccionamiento de los profesores.

Sparks y Loucks-Horsley (1990). Proponen cuatro modelos de formación del profesorado, clasificados por Marcelo (1994) del siguiente modo: 1) autónomos; 2) basados en la reflexión, observación y supervisión; 3) formación a través de la investigación e innovación curricular; 4) a través de cursos de información.

Según Torres (1995), cualquier programa destinado a la formación de los profesores, tiene que tener en cuenta los aspectos legales, los modelos de instituciones educativas existentes y, por supuesto, el contexto político, económico, cultural y social en el que se enmarcan.

La formación y actualización del profesor no solamente se limita al aprendizaje de unos contenidos o aspectos técnicos o teóricos que favorezcan a los posteriores procesos de enseñanza, además de todo esto, la formación del profesorado debe profundizar en la consecución de un estilo determinado de trabajo que se acerque a las necesidades propias del alumnado y de la institución educativa.

La profesionalización docente es un *proceso continuo y dinámico* de desarrollo y evolución de la manera de enseñar, que se define por la práctica real de los docentes en las aulas, en persecución de un ejercicio útil que se mide en función al comportamiento y conocimiento que el estudiante ha adquirido en el tiempo establecido para su aprendizaje en tal o cual ámbito, luego de haber compartido con el docente muchas experiencias.

Un aspecto interesante de la profesionalización, tiene que ver con la investigación de los profesores. Nos indican que los profesores necesitamos asumir la responsabilidad de investigar nuestra propia práctica, de forma sistemática y crítica.

Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, demanda que los profesores actúen como *guías del conocimiento* de nuestros alumnos, como *orientadores del proceso de aprendizaje*, para facilitar y reflexionar sobre su intervención. Según los autores exponentes, entiendo la profesionalización del docente como una responsabilidad profesional en adquirir habilidades para la práctica educativa, como un proceso de acción y reflexión, de indagación y experimentación, donde el profesor comparte con sus alumnos, y quienes a su vez, le enseñan y aprende.

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

Para Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Martínez y Carrasco (2006), ante el papel protagónico del docente en las labores educativas, hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo.

El sistema de capacitación y desarrollo de las personas en la institución, nace del equilibrio necesario entre las competencias actuales y futuras de las personas (*conocimientos y habilidades*), y las necesidades presentes y futuras de la organización (*representadas por el cargo*) en función de su entorno, su misión y su estrategia.

Más allá de las diferencias semánticas entre los conceptos de capacitación y desarrollo, hay un dato inequívoco en todos los casos: ambas acciones han alcanzado un carácter estratégico en las administraciones de hoy y logran vincular a las personas como principal fuente generadora de valor. Constituyen una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de satisfacción para los miembros de toda organización. Las razones para invertir en capacitación son muy numerosas, pero todas llegan a un mismo punto denominado conocimiento, y éste genera mejoramiento.

Aguilar (2004), considera diez principios y objetivos en referencia a la importancia de la capacitación en función de la productividad:

- 1) Debe establecerse un sistema integral de capacitación y desarrollo que parta de la detección de necesidades reales y que comprenda esfuerzos y actividades educativas en un plan rector de desarrollo humano y profesional.
- 2) Crear un ambiente en el que la capacitación y el desarrollo del personal signifiquen un reto, un interés y compromiso de crecimiento individual, grupal y organizacional.
- 3) Convertir a la capacitación en una filosofía y estilo de trabajo antes que en una actividad infructuosa.
- 4) Lograr que el personal se empodere del verdadero significado de la productividad, del trabajo en equipo y de los valores laborales, mediante la capacitación y desarrollo.
- 5) La capacitación y desarrollo deben estar direccionadas en base a las necesidades de la organización para conseguir verdaderos logros productivos.

- 6) Formar grupos que actúen como agentes de cambio y se preocupen por la capacitación y desarrollo de la organización.
- 7) Propender a la integración humana por medio del trabajo en equipo, que promueva la creatividad, en el que la calidad sea su principal referente en la solución de problemas.
- 8) Motivar conductas de integración de todo el personal mediante la presencia directiva en los actos de capacitación.
- 9) Mantener un programa estratégico con actividades inmediatas de mediano y largo plazo, que enriquezcan una cultura organizacional basada en la productividad.
- 10) Involucrar a todo el personal en las actividades educativas de capacitación y desarrollo, como instructores y promotores en donde su participación sea necesaria.

El sistema de capacitación o entrenamiento presente en la organización, apoya a sus miembros para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden colaborar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

Las actividades de desarrollo, de este modo, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras independientemente de las actuales.

A todas estas razones agregaré un breve comentario sobre uno de los fenómenos más notables de nuestra época, llamado por los sociólogos actuales "*la explosión del conocimiento*".

El hombre moderno padece una intensa curiosidad, cada vez es más común ver a personas adultas y de la tercera edad volviendo a las aulas universitarias.

Con toda probabilidad, los miembros de las organizaciones del futuro continuarán experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales beneficiará a través de su tarea educativa, a las organizaciones a las que pertenecen.

1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos.

Grandes revoluciones técnico-científico han dado paso a nuevas épocas históricas que se han caracterizado por los instrumentos de poder que los hombres utilizaron para elevar su nivel de vida social, económica, cultural.

Hoy en día enfrentamos amplias transformaciones tecnológicas, que por sus particularidades se la conoce como Sociedad de la Información o Revolución de la

Información donde la humanidad ha alcanzado un ritmo de desarrollo sin precedentes. Es una era que se caracterizan por el conocimiento y la información como recurso de poder.

Las sociedades actuales enfrentan retos para elevar el nivel de vida, educación y cultura del hombre; la utilización de nuevas tecnologías (NNTT) que revolucionan la información, abren muchos caminos que debemos aprender a usarlas para alcanzar estos objetivos (Martínez y Prendes 2008).

Las actividades que dirigen la acción educativa tienen que extenderse para estar acorde con los nuevos espacios sociales que las NNTT van construyendo. En el mundo globalizado, el entorno digital cada día adquiere más importancia, porque estos han creado nuevos espacios sociales, que a la vez, exigen adquirir nuevas destrezas que habrán de ser aprendidas en los procesos educativos y que complementarán los conocimientos de los ya existentes.

Según Martínez y Prendes (2008), la educación actual debe crear maestros con conocimientos de fondo y forma sobre las NNTT para que faciliten y guíen los procesos de aprendizaje de los estudiantes, para lo cual se requiere un cambio actitudinal importante a nivel de los docentes, a la par de una modificación de políticas en las instituciones educativas.

El saber cambia el mundo, y nuestro mundo está cambiando con la prontitud de los saberes nuevos. Por ello la educación debe replantear sus objetivos, sus metas, sus pedagogías y sus didácticas si quiere cumplir con su misión en este nuevo siglo y satisfacer las necesidades del hombre.

En la actualidad, se puede observar las limitaciones del enfoque educativo formal, centrado en la enseñanza, focalizado en el aula física y con un instructor delante. Nadie puede negar la potencia y valor educativo de una herramienta tan simple como el correo electrónico, para vincular a personas, cuando un alumno conoce otros entornos y personas como: la manera cómo viven, qué piensan, qué problemas enfrentan, cuán semejante o diferente es de ellos; o descubre lo fácil que es lograr las lecciones de anatomía o las frías ecuaciones de segundo grado de matemáticas (Martínez y Prendes, 2008).

La enseñanza no puede estar al margen de las incidencias de las tecnologías en la comunicación, que están configurando una nueva sociedad. Cambios profundos hay que prever en los procesos de enseñanza tanto en la forma de comunicar como en la intencionalidad de impartir conocimientos. Si se habla de enseñanza, se habla de acciones

comunicativas intencionadas, se habla de procesos diseñados y realizados con un propósito.

Martínez y Prendes (2008), manifiestan que las NNTT a diferencia de los medios y recursos utilizados antes en la enseñanza, son en algunos casos medios y en otros canales de comunicación que emplean códigos y sistemas de expresión y representación que permiten una explotación completa de sus cualidades comunicativas, ejemplo de esta utilización son la multimedia y la hipermedia.

Para Martínez y Prendes (2008), las NNTT están centradas en la comunicación y tienen efecto en cualquier ámbito de las relaciones humanas, se caracterizan por ser tecnologías de propósito general, es decir, sirven para hacer cualquier tarea, siempre y cuando el usuario tenga formación y capacidad de mando sobre las funciones de las NNTT.

Las NNTT y sus herramientas de cálculo y tratamiento de la información permiten realizar los trabajos complejos de investigación, permitiendo realizar tareas complejas en periodos de tiempo cortos. La disponibilidad de datos académicos permite estudios de manera que la distancia y la presencia física no son un impedimento para el desarrollo de dichas tareas. Los sistemas telemáticos, posibilitan la interacción de los autores con toda la comunidad científica en un tiempo de conexión, comunicación y costos mínimos (Martínez y Prendes, 2008).

Martínez y Prendes (2008), sobre la función e incorporación de las TIC en la enseñanza manifiestan que debemos mirar con un enfoque crítico la naturaleza de las tecnologías. La configuración de las nuevas tecnologías suponen una acción didáctica, analítica, reflexiva alrededor del diseño de los procesos de comunicación con apoyo en modelos pedagógicos, que han de favorecer el logro de los fines propuestos, para lo cual se considerarán facetas como: las características de los sujetos y sus posibilidades de interacción en el proceso de enseñanza aprendizaje, los contenidos y su sistema de transmisión, los objetivos, la disponibilidad o no de fuentes y recursos, las posibilidades de toma de decisiones sobre los procesos por parte del alumno, obligándonos a buscar nuevos caminos didácticos acordes con las nuevas posibilidades y oportunidades.

Tradicionalmente, no basta con enseñar a leer, escribir y hacer cálculos matemáticos en los espacios naturales y tradicionales en los que se desarrolla la vida, la nueva pedagogía habla de educación para los medios, de alfabetización audiovisual y de alfabetización informativa. La preparación de los docentes, ayudara a los estudiantes a aprender a utilizar las nuevas tecnologías para lograr procesar la información y conocimientos de una manera eficaz.

Las redes educativas virtuales son las nuevas unidades básicas del nuevo sistema educativo, que incluye el diseño y la construcción de nuevos escenarios educativos, la elaboración de instrumentos educativos electrónicos y la formación de educadores especializados en la enseñanza en el nuevo espacio social (Martínez y Prendes 2008).

Las nuevas salas de clase deben ser transformadas en centros de aprendizaje abierto que ofrezcan programas de ciencias basados en la realidad y la práctica. Las TIC, al ser utilizadas en forma apropiada, ofrecen el potencial para alcanzar la vanguardia de la enseñanza de las ciencias, para ello se debe crear e implantar las redes de educación virtual, en las cuales se utilizan los últimos conceptos e ideas de la educación a distancia, de tecnologías avanzadas y modos apropiados de conectividad.

Es de vital importancia la capacitación a los docentes sobre el manejo de todas las posibilidades que proporcionan las TIC, para que los maestros puedan actuar y cumplir con su rol competente y eficientemente en la dirección de sus estudiantes en los diversos escenarios del entorno. Para ello, además de aplicar las nuevas tecnologías a la educación, es necesario contar con la adecuada infraestructura y el diseño de nuevos escenarios educativos donde los estudiantes puedan aprender a moverse e intervenir en el espacio telemático.

Para Martínez y Prendes (2008), los nuevos modelos comunicativos en la educación precisan de un nuevo tipo de alumno y profesor que sea capaz de asumir los nuevos roles y nuevas tareas que son posibles desarrollar con las NNTT.

Didácticamente hablando los medios en la enseñanza pueden tener varias funciones: para el trabajo autónomo del estudiante, para la ampliación de la comunicación, para la presentación de la información, y para la evaluación. Las TIC debidamente diseñadas facilitaran a los alumnos sistemas de autoevaluación, para a través de ellos conocer su propio proceso de adquisición del conocimiento y poder tomar decisiones sobre el proceso a seguir.

Ante toda esta dinámica, el sistema educativo tiene un reto muy importante. Debe cuestionarse a sí mismo, repensar sus principios y objetivos, reinventar sus metodologías docentes y sus sistemas organizacionales. Tiene que replantear el concepto de la relación alumno - profesor y el proceso mismo del aprendizaje, los contenidos curriculares, además, revisar críticamente los modelos mentales que han inspirado el desarrollo de los sistemas educativos.

Lo cierto es que el entorno digital emergente exige diseñar nuevas acciones educativas, complementarias a las ya existentes. Los cambios ya se vislumbran y llegarán otros que ni siquiera son imaginables. Los docentes se tienen que preparar para ese nuevo entorno lleno de oportunidades, pero también de incertidumbres. La TIC en todas sus formas cambia la forma de vivir, de trabajar, de producir, de comunicarnos, de comprar, de vender. El gran imperativo es prepararse y aprender a vivir en este nuevo entorno.

A manera de reflexión para culminar diremos: que el contexto de la sociedad actual para cubrir las nuevas expectativas, requiere elevar la calidad de la educación, proceso en el cual no puede excluirse el uso de las TIC, que más que un medio constituye un recurso sobre el que se sustentan las exigencias actuales.

Para estar acorde a un mundo globalizado, es menester que los sectores políticos den la importancia trascendental a las TIC y su inmersión en el hecho educativo, creando la infraestructura necesaria en las instituciones educativas para que se garantice una educación universal, no solo para ciertos sectores de poder.

Se debe capacitar a todos los maestros, para que sean ellos quienes pongan las NNTT al alcance de los estudiantes en relación con el entorno y su cultura, fortaleciéndolos con competencias para que sean protagonistas y gestores de su propio proceso de enseñanza-aprendizaje y de oportunidades.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

El análisis de la tarea es necesario, para determinar los objetivos en referencia a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo, lo cual ayuda a realizar la labor de manera más eficiente (Dipboye, Smith y Howell 1994; Goldstein, 1993, citados por Llorens, 2003), para identificar la naturaleza de las tareas que tienen que desempeñarse en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar esas tareas (Tannenbaum y Yukl, 1992, citados por Llorens, 2003).

Goldstein (1991, 1993), citado por Llorens (2003), propone una serie de pasos a realizar para completar un adecuado análisis de la tarea.

- Comprender el puesto en el contexto de la organización. Es la información mediante entrevistas con directivos y el equipo de coordinación, donde se analizan las necesidades anteriores de la organización o de otras empresas que presenten puestos similares.

- Definir el puesto objeto de estudio y determinar el tipo de actividad que debe analizarse.
- Elección del método para la obtención de información precisa sobre la detección de necesidades.
- Determina los participantes del proceso de detección de necesidades.
- Descripción de las tareas en términos conductuales, detallando las obligaciones y las condiciones especiales bajo las cuales se desempeña el puesto.
- Especificación de la tarea, el analista identificará la *naturaleza de las tareas* para decidir qué conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes (KSAs) son necesarias para ejecutar tales tareas de forma eficiente.
- Desarrollar grupos de tareas, que ayuden a organizar la información. Se describen los clúster que definen las funciones del puesto, luego los expertos clasifican cada tarea en el grupo más adecuado. En caso de desacuerdo en la clasificación de la tarea, se revisará las tareas o el clúster.

Una vez hecho esto, Goldstein, sugiere proceder al análisis de KSAs. Es necesario especificar qué KSAs son importantes y para qué tareas (Hesketh y Bochner, 1994, citados por Llorens, 2003). Es decir, se trata de unir las KSAs con las tareas, de manera que la formación enseñe esas KSAs utilizando las tareas reales o simulaciones.

En lo que respecta a la tarea educativa, de acuerdo a los criterios de los autores, sus principios también son aplicables al docente, de acuerdo a ello debe poseer una serie de atributos y habilidades que le hagan merecedor para poder ejercer la docencia o puesto.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Según Mark Moore (2002), citado por Correa Sonia. Álvarez y Correa Amanda (2009), el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional.

En el caso del sector educativo, el valor público se evidencia en la prestación de servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos, y que además, responde a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

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

La gestión estratégica: Es el análisis situacional de la institución y su entorno, que permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados, reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos internos y externos, mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder, para la obtención de recursos.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para que la institución cumpla con los objetivos propuestos, asumiendo las responsabilidades por los resultados alcanzados. Generalmente en esta esfera se centra la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Correa (2009), sobre el gestor educativo indica que es el actor fundamental para el desarrollo de la institución, quien direcciona, lidera y administra sus procesos, a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política, creando de esta manera el valor público en la institución educativa. El gestor educativo debe concebir a la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre las áreas de gestión: directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera, de convivencia y comunidad.

La función esencial del gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje con una visión sistémica e integradora de la misión, los valores y principios de la institución en sus interacciones y relaciones, por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas que se presentan en su diario quehacer educativo.

El gestor educativo en las organizaciones educativas, desarrolla un modelo de liderazgo con capacidad de impulsar y transformar procesos de calidad en la educación, denominado *liderazgo transformacional*, que posibilita dirigir organizaciones que aprenden, cambian y se adaptan permanentemente, haciendo frente a las nuevas tecnologías y a las necesidades y expectativas de las comunidades y de los participantes activos del servicio educativo, mediante el mejoramiento continuo de sus procesos.

Para Bernal Agudo (2001), citado por Correa (2009), “el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver

individual o colectivamente los diferentes problemas... El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa”.

Este mismo autor enuncia los elementos característicos del gestor educativo con liderazgo transformacional:

- Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
- Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja.
- Estimulación intelectual: favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
- Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo.
- Tolerancia psicológica: usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

Álvarez (2005), citado por Correa (2009), respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las entre otras las siguientes características:

- Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.
- Considera "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
- Dedicar tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal, los compromete en la aplicación de nuevas tecnologías en sus trabajos.
- El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad, que le permite ser el "representante institucional" y que como tal, da ejemplo de trabajo, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

En conclusión un gestor educativo que asume un liderazgo “transformacional”, buscará convertir a sus colaboradores en líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, les facilitará cumplir con su labores académicas pedagógicas y sus expectativas personales, con compromiso ético y social. La figura del gestor educativo, es necesaria pero no como símbolo de poder institucional, sino como armonizador en la diversidad y posibilitador de procesos para que la institución alcance los objetivos en clave de calidad.

1.2.3.2. La función del docente.

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

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades extra curriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes. (Art. 4 de la LOEI Decreto 1278 de 2002).

Espinoza (2012), menciona lo difícil que se vuelve determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, puesto que éste es el formador del individuo tanto para la vida y la participación en la sociedad como para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento; agrega que es conocido que los docentes no son los únicos que inciden en el aprendizaje de los alumnos, sino que existen otros factores como: sus propias características, el contexto, la gestión de los directivos en las instituciones educativas.

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

- 1.- Diagnóstico de necesidades del alumnado.
- 2.- Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas.
- 3.- Preparar materiales que se emplearán en la organización de la clase de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos.
- 4.- Motivar al alumnado, despertando su interés hacia los objetivos y contenidos de la asignatura.

5.- Ejercer la docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.

6.- Ofrecer tutoría y ejemplo, llevando a cabo seguimiento de los aprendizajes en forma individual y actuar como ejemplo para los estudiantes en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.

7.- Investigar en el aula con los estudiantes. Experimentar buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales.

8.- Colaboración en la gestión del centro.

Debe entenderse que la función de un docente no es nada sencilla, ya que trabajar con el elemento humano, que es muy diverso de acuerdo a determinantes que se dan tanto en los hogares y los diferentes contextos que brinda la sociedad, marcan sus actitudes para enfrentar la vida. La influencia que puede lograr un buen docente a través de su función en aquellos estudiantes reacios en comprender las políticas institucionales o lo importante que es prepararse para la vida, a sabiendas que los beneficiarios directos del proceso educativo en todos sus niveles son ellos y que sus actitudes pueden marcar la diferencia con un futuro promisorio en sus vidas. En educación la función docente se complementa con la función del entorno familiar.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Desarrollarse dentro de un ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar, esto reside en que el clima de confianza aportado en la familia logra el desarrollo de una identidad plena y por lo tanto de una personalidad de confianza en sí mismo y con objetivos claros de la vida.

Los padres pueden aportar mucho a la educación de sus hijos, especialmente en los campos de: estimulación temprana, apoyo emocional, educación moral y apoyo escolar.

La experiencia temprana del amor y aceptación es fundamental para el desarrollo de la identidad y el aprendizaje de formas de relación de la persona. La relación de los primeros años con el pequeño tiende por lo general a proveer de un substrato básico de confianza y relaciones positivas del niño con su mundo.

El clima de confianza y aceptación que le brinda la familia como agente socializador más importante, es de enorme influencia para la formación de cada uno en cuanto a la forma en que enfrentará la vida y a los demás. Sin embargo junto con la familia intervienen otros

agentes que van cobrando importancia con el correr de los años. Estos pueden ser por ejemplo el Jardín de niños, los amigos y más tarde será la escuela.

Si la formación y apoyo familiar están presentes, será más fácil para el niño enfrentar los desafíos y tareas que le depara el ingresar a este nuevo mundo de relaciones, y el gran apoyo con que cuenta cada uno es la imagen de sí mismo, su nivel de autoestima y la confianza o desconfianza con que se le formó en los primeros años. Sin embargo, esto no asegura un éxito educativo de los hijos, es necesario que los padres participen y se involucren más activamente en actividades específicas relacionadas con la educación.

Es muy importante que los padres participen y se involucren en la educación temprana de sus hijos, pues son ellos los primeros que pueden despertar el interés por el conocimiento en los pequeños, para lo cual deben facilitar al niño el desarrollo de sus capacidades de aprendizaje y de obtención de conocimientos mediante la ayuda adecuada, experimentación y refuerzos positivos.

Debe ser estimulado y ayudado a desarrollar su percepción, sus sentidos, su memoria, su atención, su lenguaje, su pensamiento lógico y sobre todo, su capacidad de pensar y reflexionar para que acepte el desafío de crecer y aprender, para ello pueden comenzar principalmente proporcionando una guía de comportamiento y adicionalmente enseñarles un vocabulario básico de letras y números.

También es indispensable que el niño pueda experimentar y descubrir bajo control el mundo que lo rodea, para aprender a relacionarse con su medio, adquirir libertad y seguridad.

Cuando el niño es capaz de establecer vínculos sociales con su entorno externo a la familia surgen los amigos y los vecinos, como un nuevo centro de formas de relación, no siempre coherentes con los valores del hogar.

Junto con establecer las primeras relaciones sociales extrafamiliares, los niños son generalmente incorporados a la formación pre-escolar en donde comienzan a cobrar importancia las nuevas figuras adultas que interactúan con el niño.

Los niños se animan a explorar su entorno y a tener nuevas experiencias a partir de la seguridad que les brinda la presencia de sus padres u otros adultos significativos que lo protegen, sin embargo debemos tener muy presente que la función parental tiene tres finalidades fundamentales: nutritiva, socializadora y educadora.

Los niños necesitan estructuras jerárquicas que le brinden educación. Los padres ocupan en la estructura familiar una posición jerárquica superior a la de sus hijos, porque en ellos recae la responsabilidad de su cuidado y educación.

Por ende, son quienes deben establecer las normas que guiarán la conducta de sus hijos. Un padre o una madre excesivamente permisiva los priva del derecho a aprender a comportarse de acuerdo a las normas sociales de su cultura y a rebelarse cuando son injustas.

Los padres deberían reflexionar sobre este hecho incuestionable: la necesidad de prepararse debidamente para ejercer la difícil profesión de ser padres, pues tanto el padre como la madre proyectan sobre sus hijos sus virtudes y sus defectos, y en especial quizás sus frustraciones: el buen ejemplo, siempre ha sido y será la regla de oro de toda educación. Para ello hay que comenzar, a mi juicio, por conocerse uno mismo un poco mejor.

1.2.3.4. La función del estudiante.

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

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

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar, debiendo el docente identificarlo con sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse.

Esta concepción de aprendizaje no es nueva. Sócrates ya la planteó en su mayéutica (método que consistía en tratar de sacar del alumno el conocimiento que ya poseía, para alumbrarlo, guiando el maestro con sus preguntas este hallazgo del saber)

En el siguiente cuadro se presentan las habilidades que en todo estudiante se debe cultivar, clasificadas a partir de los cuatro ámbitos que señala Jacques Delors en su informe "La educación encierra un tesoro" (1996):

- Aprender a ser.- desarrollar la personalidad para actuar cada vez con mayor capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

- Aprender a saber, conocer.- organizar una cultura amplia con la posibilidad de estudiar a fondo algunas materias; y aprender a aprender para poder seguir este proceso a lo largo de toda la vida.

- Aprender a hacer.- que se puedan afrontar las diversas y muchas veces imprevisibles situaciones que se presenten.

- Aprender a convivir, a vivir juntos.- conocer y comprender mejor a los demás, al mundo y a las interdependencias que se producen a todos los niveles. También es necesario saber trabajar en equipo.

En la sociedad democrática que nos toca vivir es bueno que se reflexione junto a los alumnos sobre la finalidad del aprendizaje, evaluar en diálogo constructivo si las estrategias empleadas contemplan los objetivos previstos, y observar si éstos se van cumpliendo. La palabra y opinión de los educandos, cuando sea expresada con respeto y argumentos sólidos, debe ser tomada en cuenta y si el maestro no está de acuerdo, debe darle las razones para ello.

El alumno como tal, tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, a debatir, a no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito educativo. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero más y acatar reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprende.*

Enseñar y aprender son dos cosas aparentemente diferentes que están estrechamente relacionadas, donde se tiene de protagonistas al alumno y al docente respectivamente, el docente muy preocupado de enseñar lo que sabe y el estudiante de aprender lo que cree desconocer, esta relación tutor - alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos, ya que se aprende de los alumnos y los alumnos aprenden de los profesores.

En un artículo escrito por Arroyo (2013, 36) en el diario El País, en el apartado: ¿Qué enseñar? y ¿cómo aprender?, sobre la enseñanza o aprendizaje menciona que son conceptos íntimamente relacionados, pero no intercambiables. Muchas de las veces el

docente al centrarse en la enseñanza da importancia al temario que ha establecido (que es lo que conoce) y deja de lado las necesidades o curiosidades de los estudiantes.

Es decir, no experimenta más allá de lo establecido, dando más importancia a la teoría que a la práctica, no existiendo la interacción con el estudiante; dejando como único instrumento de evaluación al examen. En definitiva concluye que prevalece el aprendizaje memorístico, más que al aprendizaje significativo.

En el caso concreto del docente, el centro de su trabajo es la animación, organización y gestión del proceso de aprendizaje como construcción cooperativa, donde participan además lo mismos estudiantes, los padres y la comunidad en general. Sobre los estudiantes diremos que son los receptores de los conocimientos, pero nadie puede aprender si no quiere.

A través del tiempo la educación ha quedado metodológicamente anticuada y en la actualidad las tecnologías aplicables al aprendizaje han entrado al aula de una forma tan superficial e inconsciente que aún no han aportado nada a la manera de aprender.

Lo importante no es la tecnología, sino hasta qué punto se incorporan con eficacia a la manera de aprender del destinatario. Lo importante es centrarse en mejorar la manera de aprender (Arroyo, 2013,36). El cambio metodológico que necesita la educación se resume en tres ideas a las que le da una gran prioridad:

1. Aprendizaje significativo (basado en la comprensión y en la generación de redes conceptuales listas para la ampliación),
2. Inteligente integración de recursos tecnológicos validados directa y personalmente por cada profesor en concreto,
3. Al estilo anglosajón, muchos más trabajos complejos (individuales y colectivos) y creativos que exámenes (especialmente, los meramente reproductivos). No propugno la desaparición de los exámenes, que son casi imprescindibles: solo su equilibrio con los trabajos.

Indudablemente la mejora de la educación exige inclinar decididamente la balanza hacia los procesos de aprendizaje, a las formas como el alumno adquiere el conocimiento sin que ello signifique la exclusión de los procesos para la enseñanza.

Tal y como lo plantea el informe de Delors (1996, 7), la educación del Siglo XXI, tiene frente a si una doble exigencia, por una parte, transmitir masiva y eficientemente cada vez mayor

volumen de información teórica y técnica; por otra parte, hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de información que invaden los espacios públicos y privados.

La enseñanza ha de representar y reflejar algo más que un proceso de transmisión de contenidos científicos, tal como lo ha marcado la tradición en los últimos años.

El hecho educativo, permite desarrollar experiencias en las que se gestionan situaciones de enseñanza y aprendizaje de naturaleza estratégica, donde más que contenidos es necesario fomentar el cómo aprendemos y ser consientes en el proceso seguido en ese aprendizaje.

Esto implica, involucrar al aprendiz de manera activa y responsable; se trata de que las actividades de enseñanza y aprendizaje se desarrollen de manera organizada y coherente, de forma que se tienda al logro de niveles superiores de autonomía y control responsable de las actividades de formación.

En este sentido, para que una persona llegue a hacerse docente, pasa por una serie de experiencias, de formación personal y profesional que le van configurando como tal, que se describen como un proceso de adquisición, estructuración y reestructuración de competencias que se van manifiestan en la función docente, incluyendo conocimientos, habilidades y valores.

Para Bermejo (2006), citado por González (2011), son diversas las formas como se nomina a los procesos que implica la *formación y educación continua*; se le ha llamado educación vitalicia, educación permanente, educación recurrente, educación no formal o informal, desarrollo comunitario, educación popular, animación sociocultural, educación postescolar, educación para el ocio y el tiempo libre, aprendizaje permanente, educación a lo largo de la vida; muchas veces estos términos inciden en diferentes esferas de la educación permanente, pero con frecuencia se consideran sinónimos.

En los últimos tiempos, la formación permanente, educación continua o educación a lo largo de la vida, se refiere a la dimensión de actualización profesional tan necesaria en la sociedad actual, caracterizada por cambios rápidos y constantes; la renovación se convierte en una necesidad ineludible ante el mundo en permanente transformación.

La indagación de nuevos modelos de formación, produce inevitablemente un cambio en el propio contenido de la formación, así como en la necesidad de modificar la metodología y los medios para impartirla.

Perrenoud (2004), citado por González (2011), propone un inventario de competencias que contribuyen a redefinir la profesionalidad del docente. Los planteamientos de este autor pueden considerarse como visualizadores de una serie de referentes al momento de definir qué es o hacia dónde debe tender la formación profesional del docente.

Del estudio propuesto que realiza este autor, se derivan una serie de planteamientos, que describe como compatibles con los ejes de renovación de la escuela y que se expone a continuación: Individualizar y diversificar los itinerarios de formación, introducir ciclos de aprendizaje, diferenciar la pedagogía, ir hacia una evaluación más formativa que normativa, dirigir proyectos de institución, desarrollar el trabajo en equipos de profesores y la responsabilidad colectiva de los alumnos, situar a los estudiantes en el centro de la acción pedagógica, recurrir a métodos activos, a la gestión de proyectos, al trabajo por problemas abiertos y situaciones problema, desarrollar las competencias y la transferencia de conocimientos y educar en la ciudadanía.

Ante lo citado por los autores concluiremos: la educación, en el marco de cómo enseñar y como aprende, al construir los conocimientos debe centrarse principalmente en los procesos de aprendizaje sobre experiencias vitales sin olvidar a los de la enseñanza; es sustancial que los docentes se obliguen a renovar los saberes para estar acorde a los adelantos de la sociedad actual y que modifiquen los procesos metodológicos y medios de impartir los conocimientos para facilitar el aprendizaje creativo de los alumnos.

1.3. Cursos de formación

La superación de la problemática educativa parte del afán de superación de la institución. Es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado y el desconcierto que provoca todo el proceso educativo.

Un plan de formación dentro de una institución debe enfatizar la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente 'aprender a aprender', ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos (Diario El Comercio, 2009).

Pérez (1991), citado por González (2011), considera que es importante realizar una planificación sistemática antes de lanzarse a realizar una acción de intervención. La mejor intervención siempre debe comenzar por identificar las necesidades que serán el “hilo conductor” de todo proceso de intervención.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a su alumnado. Este recurso, que está al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación verdadera en la mentalidad del docente.

En definitiva se ha de fomentar, desde las instituciones educativas la formación permanente del profesorado, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador reflexivo y crítico de su trabajo diario y se comprometa con el cambio e innovación en el quehacer educativo. A través del siguiente tema conozcamos lo concerniente a la definición e importancia que implica la capacitación docente

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Para Lioba, Carvajal, Danger y Vdovina (2007), “la capacitación docente es un conjunto de procesos que hacen posible que el maestro adquiera, complemente, amplíe y perfeccione de manera continua los conocimientos y habilidades básicas y especializadas requeridas para lograr un mejor desempeño laboral”.

La capacitación es educación especializada, que comprende actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, administrativas y actitudes ante problemas sociales.

Es el medio por el cual los empleados de todos los niveles, adquieren conocimientos, competencias y conductas requeridas en función de objetivos definidos. La capacitación virtual a través de cursos en línea, con costos bajísimos, tienen una expansión considerable en la actualidad.

El conocimiento es una mezcla de experiencia acumulada, de valores, de información contextual y discernimiento que tiene una persona, que le proporciona una estructura para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información.

En las organizaciones el conocimiento está en sus documentos, normas, procesos, prácticas y rutinas.

Lurovich (2012, 4), comenta: es importante que el docente tome conciencia de lo significativo que resulta contar con una formación que le permita llegar al estudiante, sea cual fuere su disciplina o el campo en el que actúe, esto hará que el camino que transiten juntos educador y educando, se torne mucho más fructífero y sencillo.

Esto implica, conocer y manejar una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre los actores educativos directos.

Es significativo que la persona a través de su educación se prepare para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. La educación puede ser: institucionalizada o no, organizada o desorganizada, sistemática o asistemática, bajo normas establecidas o sin obedecer a ningún plan preestablecido. Sea cual fuera el sistema, la educación nos enseña a vivir.

Un elevado perfil de competencias, permitirá a un trabajador desempeñar determinadas misiones. Las competencias básicas son cualidades personales esenciales que caracterizan el desempeño de una persona y que se observan en el trabajo cotidiano.

Al concluir manifestaremos, que a menudo se observan profesores con excelente dominio sobre su ámbito profesional, pero que están lejos de realizar una buena práctica docente, lo cual involucra muchos aspectos, de los cuales ya nos hemos referido en los apartados anteriores.

Es importante resaltar que la capacitación docente debe ser permanente tanto por el adelanto tecnológico presente, como por los cambios que se van produciendo dentro de la sociedad. La adquisición de nuevas competencias será fundamental para el éxito en las actividades educativas de la institución como también contribuirán al desarrollo de la personalidad del docente.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La realización de un curso de formación comporta una serie de ventajas que conviene tener en cuenta, para comprender la importancia de su correcta realización (Pérez, 1991, citado por González, 2011):

- Se consigue el compromiso de todos los implicados en el proceso, genera el apoyo de las instituciones, involucra a todas las fuentes antes de ejecutar cualquier solución, ofrece información para realizar evaluaciones de la intervención, ahorra tiempo y esfuerzo en la fase de diseño y planificación de programas.

- Conlleva ahorro económico porque ayuda a utilizar correctamente los recursos a través de una gestión más eficaz, reconoce otras formas de abordar los problemas, en lugar de la intervención.
- Ofrece a las personas encargadas de tomar decisiones, alternativas basadas en datos reales y no en imposiciones, tradiciones, opiniones, sentimientos, caprichos.
- Permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades, da al programa de intervención una fundamentación y credibilidad consiguiendo la adhesión necesaria para su aplicación.
- Las necesidades son siempre deducidas a partir de la sistematicidad de las herramientas y métodos empleados.
- Proporciona una información útil, organizada y sistemática a todos los que intervienen en el proceso, incluyendo a los que tienen que tomar decisiones y comunicarlas a otros. Ayuda a involucrar en mayor medida a los diversos elementos implicados en el proceso.

Los inconvenientes podrían ser:

- Maestros que piensen que no es necesaria la capacitación para ellos.
- Los horarios de capacitación no permitan la asistencia de los docentes a la capacitación.
- Las temáticas de capacitaciones no son acorde a los intereses de los docentes.
- La falta de organización y coordinación en la ejecución de las capacitaciones.
- Que no se ponga en práctica los conocimientos adquiridos.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de cursos formativos implica una serie de pasos que deben seguirse mediante el planteamiento de objetivos claros, los cuales permitirán llevarlos a cabo y conseguir los resultados esperados.

La capacitación está hecha de acuerdo a las necesidades de la organización, conforme esta crece, sus necesidades cambian, por consiguiente, si queremos mantener o mejorar nuestra eficacia en el servicio, se tendrá que atender a estas nuevas necesidades.

Es fundamental para el éxito institucional, mantener a sus docentes con una formación de excelencia.

Las normas y procedimientos utilizados para la capacitación del personal son diversos, no interesa de qué manera son instruidos, solo importa que a través de ella, el personal puede desenvolverse de manera más eficiente dentro de la organización.

Según Lioba (2007), la planificación es una función que implica seleccionar entre varias alternativas, aquella que alcance el estado deseado; un proceso intelectual y exigente que requiere la determinación consciente de las acciones a ejecutar en el proceso de toma de decisiones.

La *planeación* se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación. *La capacitación* presupone una relación de instructor y aprendiz. *Aprendizaje* es aquello que el individuo incorpora y modifica a su conducta.

Los principales objetivos de los cursos formativos son:

- Preparar a las personas para la realización de diversas tareas.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo para cualquier función.
- Cambiar la actitud de las personas para mejorar las relaciones laborales.

La capacitación puede incluir en su contenido cuatro formas de cambio en la conducta:

- Transmisión de información.
- Desarrollo de habilidades
- Desarrollo o modificación de actitudes
- Desarrollo de conceptos

La Capacitación es un *proceso* que implica *cuatro etapas*:

- 1.- Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- 2.- Programa de capacitación que atienda las necesidades.
- 3.- Implementación y realización del programa de capacitación.
- 4.- evaluación de los resultados.

Los medios principales para la detección de las necesidades de capacitación son:

- Evaluación del desempeño (desempeño insatisfactorio).
- Observación (constatar un trabajo ineficiente).
- Cuestionarios (evidenciar a través de cuestionarios las necesidades de trabajo)
- Solicitud de supervisores y gerentes (nivel más alto).
- Entrevistas con supervisores y gerentes.
- Reuniones interdepartamentales (diálogos sobre: objetivos, problemas de operación).
- Examen de empleados (selección).

- Reorganización del trabajo (nuevos procesos de trabajo).
- Entrevista de salida (opinión del empleado que abandona la empresa).
- Análisis y descripción de puestos (tareas y habilidades que debe poseer el ocupante).
- Informes periódicos (muestra posibles deficiencias que merecen capacitación).

Las *técnicas y métodos* que se utilizan en el programa de capacitación permiten obtener el mayor aprendizaje posible con el menor esfuerzo, tiempo y dinero.

Para mejorar el aprendizaje en los cursos de formación:

- Para poder evaluarlo, el docente debe seguir los resultados de su desempeño;
- El docente aprende mejor si se le motiva;
- El premio y la sanción influyen en el aprendizaje;
- La distribución de los períodos de aprendizaje debe considerar la fatiga, la monotonía y los periodos adecuados para asimilar lo aprendido;
- El ejercicio y la práctica son indispensables;
- El aprendizaje eficiente depende de la técnica adecuada y de la aptitud y habilidades individuales.

- Pérez (1991), citado por González (2011), presenta un modelo de análisis de necesidades de intervención socioeducativa, que se compone de tres fases:

a) Fase de reconocimiento,

b) Fase de diagnóstico,

c) Fase de toma de decisiones, desarrolladas en once etapas:

1. Identificar situaciones desencadenantes,
2. Seleccionar herramientas o instrumentos para la obtención de datos,
3. Búsqueda de fuentes de información,
4. Identificar situación actual y establecer la situación deseable,
5. Analizar el potencial en términos de recursos y posibilidades,
6. Análisis del potencial,
7. Identificar las causas de las discrepancias entre la situación actual y la deseable, en términos de condiciones existentes y requeridas,
8. Identificar los sentimientos que producen en los implicados esas discrepancias,
9. Definición del problema, en términos claros y precisos,
10. Priorizar los problemas identificados,
11. Proponer soluciones.

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos, para lo cual se debe constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas y

verificar si se logran las metas de la empresa. También se deben constatar si las técnicas de capacitación fueron eficaces para alcanzar los objetivos propuestos.

Diario El Comercio de Quito (2009), presenta el siguiente plan de formación:

- Detectar problemáticas y necesidades de capacitación, investigando qué ámbitos pedagógicos deben mejorarse y deben atenderse con prioridad, cuáles son los aspectos positivos que se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.
- Conformar una red de docentes- investigadores del plantel para que generen una cultura académica de permanente capacitación de calidad.
- Desarrollar un programa sistemático y continuo de cursos presenciales, semi presenciales y virtuales con incorporación de las TIC.
- Establecer alianzas con otras instituciones que gozan de prestigio y credibilidad para que los docentes realicen allí pasantías y un permanente intercambio.
- Fomentar que en la institución haya acompañamiento a los profesores que así lo requieran, por parte de docentes expertos y colaboradores.
- Desarrollar estrategias individuales de los maestros mediante: a) Observar su propia actuación en el aula y evaluar los resultados que obtiene con los estudiantes. b) Proponer innovaciones pedagógicas ante sus problemas educativos. c) Conocer otros modelos para aplicar lo aprendido en su labor de aula.

Los Recursos de cursos formativos son las herramientas que se utilizarán para desarrollar actividades de acuerdo a la modalidad de curso que se vaya a realizar, es decir: presencial, semipresencial o virtual.

- Espacio físico (aula, mobiliario)
- Didácticos (pizarra, marcadores, medios magnéticos, multimedia, hojas, esferos, etc.)
- Conexión a Internet

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

Para Ortiz (2012), la formación docente en los últimos tiempos es un reto, producto de los nuevos desafíos que se presenta en el campo científico y tecnológico; para él: “La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica, por eso el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y disfrutar de ella” (s/p).

Dentro de las organizaciones, lo más importante son los recursos humanos, por ser el único elemento pensante, inteligente, dinámico y por su increíble potencial de desarrollo. Las organizaciones se valen de medios para desarrollar a las personas y agregarles valor para lograr que ese potencial se transforme en eficiencia productiva.

El Aprendizaje es el fundamento en la que se basa la capacitación y el desarrollo del personal. Es el proceso mediante el cual las personas adquieren conocimientos de su ambiente y sus relaciones durante el transcurso de su vida.

El aprendizaje ocurre cuando se presenta un cambio o modificación de la conducta de la persona como respuesta a una experiencia anterior. Es un concepto relacionado con la práctica, el refuerzo, la reiteración y el olvido.

El aprendizaje es un proceso complejo que obedece a las leyes: del efecto, del estímulo, de la intensidad, de la frecuencia, de lo reciente, de la descongelación, de la complejidad creciente.

A través de la investigación profesional, los docentes somos seres capaces de aprender nuevas habilidades, conocimientos, modificar actitudes y conductas, desarrollar conceptos y abstracciones, que procure nuestro cambio personal, el de nuestros alumnos y de la comunidad en donde nos desarrollamos.

Como docentes, debemos reflexionar sobre nuestro accionar educativo, en el sentido de evaluar nuestras capacidades y saber si respondemos a las expectativas de las demandas de una sociedad en constante cambio.

E ahí la sobra importancia que los cursos de formación profesional de la docencia tienen, ya que los conocimientos adquiridos por el docente desarrollan y elevan el valor agregado en cuanto a su aporte hacia los objetivos que persigue la institución educativa y por ende la sociedad actual.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Nacional de Señoritas “RIOBAMBA” se crea e inicia sus labores académicas el uno de diciembre de 1943; el 9 de agosto de 1986 mediante Acuerdo Ministerial N° 3521, cambia a Colegio Experimental Fiscal con bachillerato en Ciencias; el 9 de junio de 1999 según acuerdo 1197, se eleva a la categoría de Instituto Técnico Superior con la especialidad de Administración Turística; el 4 de agosto del 2003 el CONESUP mediante acuerdo 119, se convierte en Instituto Tecnológico con las especialidades de Administración Turística, Ofimática, y Servicios Asistenciales de Salud.

En la actualidad, según las reformas a la ley y reglamentos de educación, la institución pasa a nominarse como: Colegio de Bachillerato Fiscal “RIOBAMBA”; como también ya no brindará sus servicios solo al sector femenino, sino también al sector masculino.

El Colegio de Bachillerato Fiscal “RIOBAMBA” se localiza en la provincia de Chimborazo, en la ciudad de Riobamba, parroquia Lizarzaburu. Avda. Lizarzaburu y Avda. De la Prensa, está ubicado en el centro de la ciudad a una cuadra del terminal interprovincial.

La institución educativa labora en jornadas diurna y nocturna, desde el octavo al décimo año de nivel básico, y del primero al tercero año de bachillerato general unificado.

En su sección diurna acoge a 2.450 estudiantes de la ciudad y de las zonas rurales aledañas. El bachillerato tiene 1.125 alumnos y 1.325 EGB, todo esto según los datos que registra la secretaría de la institución.

Los estudiantes del plantel son de economía media, baja. Son acogidos sin distinción de clase social, cultural, religiosa y política de acuerdo a lo prescrito en la Constitución de la República, y Ley Orgánica de Educación Intercultural.

2.2. Participantes

Luego de contar con el respectivo permiso para realizar el presente trabajo de investigación, por la Licenciada Rosana Moreno, rectora del Colegio de Bachillerato Fiscal “Riobamba”, se procedió a identificar al personal que participará en el presente estudio.

La Institución en su sección diurna está conformada por 140 docentes, entre titulares y a contrato; en el nivel de Bachillerato en Ciencias, laboran 72 docentes, de esta población se extrae la muestra para el presente trabajo de investigación.

Cálculo muestral.

Fórmula Estadística:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Z= nivel de confianza. Valor constante determinado sobre 95% de nivel de confianza. 1.96

N= población. Número total de docentes que trabajan en el bachillerato. 72

n= tamaño de la muestra. Número de docentes que se encuestarán.

p= probabilidades a favor de que se escoja a un docente 50% o 0.5.

q= probabilidades en contra de que no se escoja a un docente. 50% o 0.5.

e= error de estimación. Se trabaja con el 5% (0.05) de margen de error.

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(72)}{(72)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = \frac{69.1488}{1.1404} = \mathbf{60.6355}$$

La muestra seleccionada es de 61 docentes del bachillerato en Ciencias, de la sección diurna, que participarán en la presente investigación de acuerdo a la técnica de muestreo aleatorio simple.

Los siguientes datos de los 61 docentes que participan en la investigación se presentan en las presentes tablas estadísticas:

Tabla 1 Género

Género	Frecuencia	%
Masculino	20	33
Femenino	41	67
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

Según la tabla, el sexo femenino representa el 67% de la población docente de esta institución educativa.

Tabla 2 Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	7	11
Casado	50	82
Viudo	0	0
Divorciado	4	7
No contesta	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 82% de los docentes pertenecen al estado civil de casados.

Tabla 3 Edad

Edad	Frecuencia	%
(20-30) años	2	3
(31-40) años	11	18
(41-50) años	24	40
(51-60) años	16	26
(61-70) años	8	13
Más de 71 años	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

La mayoría de docentes (40%) tienen edades que oscilan entre los 41 y 50 años.

Tabla 4 Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	%
Docente	58	95
Técnico Docente	1	2
Docente con funciones administrativas	2	3
No contesta	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 95% de los encuestados únicamente ejercen el cargo de docentes.

Tabla 5 Tipo de Relación Laboral

Relación Laboral	Frecuencia	%
Contratación indefinida	2	3
Nombramiento	52	85
Contratación ocasional	6	10
Reemplazo	1	2
No contesta	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 85% de docentes tienen dependencia directa con la institución y se dedican exclusivamente a ella ya que poseen nombramiento definitivo.

Tabla 6 Tiempo de dedicación de los docentes en la Institución

Tiempo de dedicación	Frecuencia	%
Tiempo completo	59	97
Medio tiempo	1	1.5
Por horas	1	1.5
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 97% de los docentes se dedican a la institución a tiempo completo.

Tabla 10 Nivel más alto de formación académica que posee.

Nivel más alto de formación académica	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0	0	0
Técnico o Tecnológico Superior	0	0	0	0
Licenc. Ingenie. Econom. Arquit. etc (3° Nivel)	28	46	13	21
Especialista (4° Nivel)	4	7	3	5
Maestría (4° Nivel)	9	14	4	7
PhD (4° Nivel)	0	0	0	0
Otros.(Diplomado, Doctorado)	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0
TOTAL	41	67	20	33

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 67% de los docentes poseen título de tercer nivel, de los cuales el 46% pertenecen al género femenino y el 21% pertenece al género masculino; el 33% de docentes posee título de cuarto nivel, de los cuales 21% pertenece al género femenino y el 12% al género masculino.

Los cuadros precedentes en cuanto a la edad, el cargo, la relación laboral, el tiempo de dedicación a la institución y el nivel académico de los encuestados, presentan datos positivos hacia las fortalezas que la institución posee, lo cual permitirá desarrollar planes de contingencia en cuanto a las necesidades de formación que este estudio presenten.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

El estudio realizado es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimientos y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio; uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio.

Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transaccional/transversal, puesto que se recogen datos en un momento único en que se realizó el trabajo de investigación en el año lectivo 2012-2013, con la colaboración de los docentes del bachillerato en ciencias del colegio Riobamba.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico se realiza un contacto inicial, en donde se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto del resultado de la aplicación del cuestionario.

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

Como parte del contenido se explicarán brevemente los métodos teóricos de investigación.

2.3.2. Métodos de investigación.

Según Bisquerra (1989), define los métodos de investigación como el camino para llegar al conocimiento científico, son un procedimiento o conjunto de procedimientos que sirven de instrumento para alcanzar los fines de la investigación, por lo mismo se establece como métodos los siguientes:

Estadístico.- Conjunto de datos numéricos que obtiene deducciones basadas en el cálculo de probabilidades. Hoy en día no se concibe el proceso riguroso de la investigación científica sin el uso de la estadística como herramienta de apoyo.

Este método permitirá recoger datos sobre el presente estudio, con los cuales se elaboraron tablas gráficas que permitieron analizar los resultados obtenidos.

Analítico.- Este método implica el análisis de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes. Las diferentes partes que constituyen el cuestionario permitirán analizar y conocer las necesidades de formación de los docentes del Colegio de Bachillerato Fiscal Riobamba.

Inductivo.- Es un modo de razonar que va de lo particular a lo general. El proceso de *inferencia inductiva* consiste en presentar la manera cómo los hechos particulares (variables) están conectados a un todo (leyes).

Deductivo.- Es un tipo de razonamiento que va de lo complejo a lo simple. La *inferencia deductiva* nos muestra cómo un principio general (ley), descansa en un grupo de hechos que son los que lo constituyen como un todo.

Sintético.- Implica la unión de elementos para formar un todo. Es la actividad unificante de las partes dispersas de un fenómeno. La síntesis añade a las partes del fenómeno algo que sólo se puede adquirir en el conjunto, en la singularidad.

Al elaborar el informe se procederá a inducir, deducir y sintetizar los contenidos objeto de la presente investigación. El trabajo realizado, admitirá formular una síntesis de conclusiones y recomendaciones, que al ser objetivamente formuladas brindará alternativas de solución que permitirán una mejor labor de los docentes en su quehacer educativo.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

La investigación, dependiendo del tema y su incidencia, reconoce dos técnicas principales de aplicación, que son:

- a) Bibliográfica (información secundaria)
- b) De campo (información primaria), se clasifica según Abril (2008), en:
 - 1. La observación.
 - 2. La entrevista.
 - 3. La encuesta.
 - 4. El test.
 - 5. El experimento.

La ejecución del presente trabajo de investigación, se centra principalmente en la técnica de la ENCUESTA, la cual se basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que permitan conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas, etc.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recogida de datos de información, en el presente estudio se utilizó el CUESTIONARIO, mismo que fue facilitado por la UTPL bajo parámetros explícitos y direccionados al propósito de la presente investigación. El análisis de la información recogida con este instrumento, suministra insumos para el diseño de la propuesta de mejoramiento docente en cuanto a la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

En el presente trabajo de investigación se contó entre los principales actores con la colaboración directa de las autoridades del plantel y de los docentes del nivel de bachillerato en ciencias, estos últimos con una experiencia mínima de 3 años y una máxima de 46 años, con una media de 16 a 20 años.

Tabla 9a Talento Humano que intervino en la investigación

Talento Humano	Frecuencia
Rector del Colegio de Bachillerato Riobamba	1
Vicerrector del Colegio de Bachillerato Riobamba	1
Docentes del Colegio de Bachillerato Riobamba	61
Investigador	1
Facilitador del curso	1
Secretaria de la institución	1
TOTAL	66

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del I.T. "RIOBAMBA"

Elaborado por: Luis Valencia Inca

2.5.2. Materiales.

- Comunicaciones formales de la UTPL para la autoridad del plantel donde se realizó la encuesta.
- Cuestionario para aplicar a los 61 docentes del bachillerato en Ciencias.
- Materiales tecnológicos y de escritorio.

2.5.3. Económicos.

Todos los gastos por concepto de materiales, movilización y servicios que se utilicen durante la investigación son asumidos por el investigador, entre los que tenemos:

Tabla 9b Gastos asumidos por el investigador

RUBROS	CAN.	UNIDAD DE MEDIDA	UNITARIO \$	TOTAL \$
Hojas de papel bond	200	UNIDAD	0,022	4.50
Alquiler computador	160	HORAS	1,00	160.00
Impresiones y copias	100	UNIDAD	0,70	70.00
Gastos por concepto de movilización por la investigación	20	TRANSPORTE	1.00	20.00
SUBTOTAL, \$				254.50
+ 10% IMPREVISTOS, \$				25.45
TOTAL, \$				279.95

Fuente: Facturas y notas de ventas registradas

Elaborado por: Luis Valencia Inca

2.6. Procedimiento

Con el documento habilitante enviado por la UTPL para la propuesta de la presente investigación, se solicita el respectivo permiso a la autoridad del Colegio de Bachillerato Fiscal Riobamba, institución en donde laboro, para realizar un estudio sobre las necesidades formativas de los compañeros docentes del bachillerato en ciencias de la sección diurna. Se prepara el instrumento de recolección de datos y se calcula el número de docentes que participarán en la encuesta. De lo actuado se da a conocer por medio del correo electrónico, al equipo de planificación de la UTPL para su confirmación y continuidad de la investigación.

En el mes de diciembre del 2012 se aplica el cuestionario a los docentes seleccionados. Con la información obtenida se procede a tabular los datos y a estructurar las tablas estadísticas, los mismos que de acuerdo al respectivo cronograma, se envían por correo electrónico al equipo de planificación de la UTPL. De acuerdo a las fechas establecidas se estructura, redacta y presenta en el centro universitario de la ciudad de Riobamba, el informe del proyecto de grado I, de acuerdo a los temas propuestos en el índice de contenidos.

Se inicia el proyecto de investigación II con la revisión y reestructuración del marco teórico, metodología y bibliografía de acuerdo a las sugerencias del tutor del proyecto. Se estructura y redacta el diagnóstico, análisis y discusión de resultados y las relativas conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los lineamientos de la respectiva guía didáctica. El 4 de agosto de 2013, se realiza la primera asesoría presencial. Se procede a la corrección del informe de investigación por parte del investigador de acuerdo a la revisión y sugerencias

realizadas por el tutor en la mencionada asesoría presencial. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se estructura la propuesta siguiendo los lineamientos de la guía didáctica. Se Imprime y anilla el informe del proyecto de investigación II, para entregar en la segunda asesoría presencial, realizada el 20 de Septiembre del 2013.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

La creciente complejidad de la sociedad contemporánea exige una resignificación del quehacer educativo en todos sus niveles.

La política socio-educativa propuesta por el gobierno de turno para lograr una educación de calidad, hacia un desarrollo socio-económico, entre sus principales postulados, manifiesta un significativo énfasis en la preparación del docente ecuatoriano desde su inicio profesional y la continuación de su desarrollo personal y competitivo a través de una formación permanente a lo largo de su vida.

Ante estas situaciones, premisa urgente es aprovechar las oportunidades que el gobierno brinda a la educación y realizar actividades de formación, actualización y desarrollo continuo del docente a partir de necesidades reales del contexto, con visión ecologista y acorde a avances tecnológicos globalizadores del nuevo milenio y sus retos, de manera que posibilite concebir la educación como medio socializador que permita recobrar el sentido legítimo de la pedagogía en la vida social.

El presente proyecto, tiene como objetivo central, detectar los inconvenientes y necesidades formativas que se originan en referencia a los servicios educativos que ofrece el Colegio de bachillerato “Riobamba”, principalmente en cuanto se refiere a sus docentes y su quehacer educativo de enseñanza aprendizaje, para lo cual en los siguientes cuadros estadísticos pasaremos a diagnosticar y analizar las necesidades formativas de los docentes de la institución educativa en mención.

Tabla 12 Su titulación en pregrado tiene relación con:

Ambito Educativo	Frecuencia	%
Licenciado en Educación	25	41
Doctor en Educación.	16	26
Psicólogo Educativo.	8	13
Psicopedagogo	1	2
Otros (Docencia Universitaria)	0	0
No contesta	11	18
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.*

El 41% de los docentes encuestados posee títulos de licenciados en ciencias de la educación, seguido de un 26% de profesionales con Doctorado en Educación, y un 18% que no contesta, entre otros; como se puede apreciar un 26% de docentes se han preocupado de seguir capacitándose, contrarrestando al 74% restante que se han mantenido con sus estudios de tercer nivel o simplemente no contestan.

Tabla 13 Su titulación en pregrado tiene relación con:

Otras profesiones	Frecuencia	%
Ingeniería	4	7
Arquitectura	0	0
Contador	0	0
Abogado.	0	0
Economista	1	2
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otros.(Gestión social)	2	3
No contesta	54	88
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

Sumados los porcentajes de la presente tabla, el 12% de los docentes encuestados mencionan que poseen titulación de pregrado en otras profesiones, y el 88% restantes de encuestados tienen título relacionado al ámbito educativo, por eso no contestan esta pregunta. Esta pregunta permite visualizar una de las problemáticas presentes en la institución, en lo referente al personal docente en materia de titulación.

Tabla 14 Si posee titulación de 4º nivel, este tiene relación con:

Su título de 4º nivel tiene relación con:	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	14	23
Otros Ámbitos	2	3
No contesta	45	74
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

De los docentes encuestados apenas el 23% posee títulos de cuarto nivel relacionado al ámbito educativo. Es decir, son 14 docentes que han visto la necesidad de prepararse de mejor manera en el área en la cual se están desarrollando, preocupándose de realizar estudios en el ámbito educativo.

Tabla 15 Le resulta atractivo obtener un título de 4º nivel

Le atrae obtener un título de 4º nivel	Frecuencia	%
SI	31	51
NO	18	29
NO CONTESTA	12	20
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

El 51% de docentes encuestados contestaron que desearían obtener un título de cuarto nivel, mientras que el 49% de encuestados dice que no le atrae o no contesta si desearía

obtener un título de cuarto nivel. Cabe recalcar que dentro del grupo de encuestados se encuentran docentes que desean jubilarse; Estos datos estadísticos, muestran la necesidad y el deseo de prepararse de los docentes en cuanto a sus responsabilidades educativas, apoyando la consecución de mayores y mejores propuestas en favor de la actualización de conocimientos de los docentes, que propenda en un futuro cercano alcanzar la anhelada calidad en las actividades y servicios educativos (Kaufman, 1982) de la institución.

Tabla 16 Si la respuesta anterior es positiva

¿En qué le gustaría formarse?	Frecuencia	%
Maestría	29	48
PhD	5	8
No contesta	27	44
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

El 48% de los docentes encuestados contestaron que desean obtener su formación en maestría, mientras que 5 docentes anhelan obtener un PhD. Se detecta una necesidad formativa que puede llegar a ser una situación deseada, como resultado de un estudio sistemático que justifique los procesos de formación continua de los docentes (Tejedor, 1990).

Tabla 25 ¿Para usted, es importante capacitarse en temas educativos?

Para usted, es importante seguirse capacitando	Frecuencia	%
SI	54	88
NO	3	5.5
NO CONTESTA	4	6.5
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

El 88% de los docentes encuestados mencionan que es importante seguirse capacitándose en temas educativos, pero no desean conseguir un título de cuarto nivel, esto representa una oportunidad de desarrollo, si consideramos que se pueden plantear la realización de cursos, seminarios o talleres que contribuyan a satisfacer estas necesidades formativas de los docentes.

Tabla 26 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	Frecuencia	%
Presencial	13	20
Semi - presencial	20	30
a distancia	8	12
Virtual / por internet	17	26
no contesta	8	12
TOTAL	66	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

En cuanto al modo como les gustaría recibir la capacitación, el 30% de los docentes desean recibirlo de manera semi-presencial, y un 26% virtual, entre otras.

Para poder satisfacer esta necesidad se podría agrupar tomando como eje principal el sistema semi-presencial, se requeriría algunos encuentros con las personas que se capaciten, en algo se aportaría a los que desean que la capacitación sea presencial, combinando con trabajos en forma virtual o por internet, así se captaría a la mayoría de docentes que desean capacitarse.

Tabla 27 Para los cursos presenciales o semi-presenciales.

¿En qué horario le gustaría recibir?	Frecuencia	%
De lunes a viernes	19	31
Fines de semana	20	33
No contesta	22	36
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

Sobre los cursos presenciales o semi-presenciales, el 33% de los docentes encuestados prefieren que se realicen los fines de semana, donde se sienten más relajados y con mayor predisposición; y un 31% de lunes a viernes, porque consideran que el fin de semana es para pasar con la familia.

Para satisfacer este requerimiento de los encuestados, se puede plantear dos horarios, uno que capte a los docentes que desean entre semana y un horario de fin de semana especialmente el día sábado.

Tabla 28 En que temáticas le gustaría capacitarse.

Temáticas a capacitarse	Frecuencia	%
Pedagogía educativa	15	13
Teorías del aprendizaje	8	7
Valores y educación	5	4
Gerencia / Gestión educativa	2	2
Psicopedagogía	9	8
Métodos y recursos didácticos	9	8
Diseño y planificación curricular	6	5
Evaluación del aprendizaje	7	6
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	7
Formación en temas de mi especialidad	15	13
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	16	14
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	7	6
No contesta	8	7
TOTAL	125	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

Tres son las temáticas con los más altos porcentajes en los que los docentes encuestados les gustaría capacitarse: Nuevas tecnologías aplicadas a la educación un 14%; Formación en temas de mi especialidad con el 13%; Pedagogía educativa en un 13%. Es decir, existe interés en aplicación y desarrollo tecnológico de las TIC’s, por lo mismo se debe aprovechar este requerimiento para impulsar el uso de las TIC’s en la metodología de estudio en la institución, de igual manera combinando con conocimientos de pedagogía educativa y su aplicabilidad a través de las TIC’s.

Tabla 30 Cuales son los obstáculos para que usted no se capacite.

Obstáculos para no capacitarse	Frecuencia	%
Falta de tiempo	30	35
Altos costos	22	26
Falta de información	8	9
Falta de apoyo institucional	4	5
Falta de temas de preferencia	17	20
No le interesa la capacitación profesional	1	1
Otros motivos: Jubilación	1	1
Falta auspicio del MEC	3	3
TOTAL	86	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

Según esta pregunta, las trabas que no permiten capacitarse a los docentes encuestados son: falta de tiempo, 35%; altos costos, 26%; falta de temas de preferencia, 20%. Según estos datos, es necesario establecer un tiempo adecuado en concordancia con las obligaciones institucionales de los docentes, para que no exista el inconveniente de falta de

tiempo, a esto se debe añadir la aplicabilidad de aulas virtuales e internet para reducir los costos de capacitación.

Tabla 31 Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Motivos para impartir cursos/capacitaciones	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	18	21
Falta de cualificación profesional	2	2
Necesidades de capacitación continua y permanente	38	44
Actualización de Leyes y Reglamentos	12	14
Requerimientos personales	9	11
Otros (El Estado debe impartir cursos considerando el tiempo)	0	0
No contesta	7	8
TOTAL	86	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

La pregunta presenta dos valores importantes sobre los motivos por los que los encuestados creen que se imparten los cursos o capacitaciones a docentes, en primera instancia consideran en un 44% por las necesidades de capacitación continua y permanente, y en un 21% por la aparición de nuevas tecnologías. Como vemos no se cree que los cursos sean impartidos por la falta de capacidad o conocimiento de los docentes. Por lo mismo, se puede avizorar que cualquier tipo de capacitación hacia los docentes va a tener acogida, siempre y cuando satisfaga las necesidades presentes.

Tabla 32 Cuales son los motivos por los que usted asiste a capacitarse

Motivos para asistir a los cursos de capacitación	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	30	33
El prestigio del ponente	2	2
Obligatoriedad de asistencia	3	3
Favorece mi ascenso profesional	10	11
La facilidad de horarios	4	5
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	36	40
Otros (Ninguno)	0	0
No contesta	5	6
TOTAL	90	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

El 40% de docentes encuestados aseguran que los motivos por los que asisten a las capacitaciones, es porque les gusta capacitarse; el 33% porque el curso tiene relación con su actividad docente. Las respuestas obtenidas en esta pregunta, contribuyen a determinar que en verdad existe un ambiente favorable para incentivar y estimular los deseos de

capacitarse del personal docente, no se debe olvidar que los temas a tratar deben ser atractivos para la gran mayoría de la población, con esto se garantizara mayor acogida.

Tabla 33 Que aspectos considera de importancia en el desarrollo de un curso

Aspectos importantes en el desarrollo del curso	Frecuencia	%
Teóricos	1	2
Técnicos / Prácticos	12	20
Ambos	44	72
No contesta	4	6
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 72% de los encuestados consideran importante que las capacitaciones se desarrollen en forma teórica y técnica/practica: Es decir, existe gran interés en que los cursos sean fundamentados teóricamente y en base a esto se desarrollen talleres técnicos-prácticos, mas no les agrada que sean cursos donde solo se llega a definir términos o conceptos que en la realidad no son de uso de día a día.

Tabla 38 Análisis de la persona

ANÁLISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		NO CONTE STA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.- Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	1	2	11	18	15	25	32	52	2	3	61	100
2.- Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	1	2	0	0	7	11	31	51	21	34	1	2	61	100
3.- Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	1	2	0	0	6	10	28	46	26	42	0	0	61	100
4.- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	1	2	3	5	5	8	30	49	20	33	2	3	61	100
5.- Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	1	2	10	16	24	39	25	41	1	2	61	100
6.- Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y conoce la incidencia de la interacción aprendizaje, el aula como grupo...)	1	2	2	3	6	10	23	38	27	44	2	3	61	100
7.- Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	2	3	1	2	12	20	24	39	22	36	0	0	61	100
8.- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	2	3	4	7	30	49	24	39	1	2	61	100
9.- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	2	3	2	3	8	13	23	38	26	43	0	0	61	100
10.- Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	1	2	0	0	2	3	15	25	43	70	0	0	61	100

11.- Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.	0	0	1	2	4	7	21	34	35	57	0	0	61	100
12.- La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	2	3	0	0	4	6	15	25	39	64	1	2	61	100
13.- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-).	0	0	2	3	3	5	26	43	30	49	0	0	61	100
14.- Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	1	2	0	0	2	3	16	26	42	69	0	0	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

En cuanto a la relación de la persona en el contexto educativo, la tabla presenta el 33% como el dato más bajo del ítem 5, de la pregunta 4, relacionada al conocimiento de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente. Se evidencia la falta de conocimiento de lo expuesto por parte de los docentes, lo cual de acuerdo a la reforma educativa que protege la política gubernamental, crea el interés hacia la capacitación informática, de manera que los maestros aprendan a manejar instrumentos básicos, programas y navegar en internet.

3.2. Análisis de la formación

El análisis de la formación de los docentes de acuerdo a sus necesidades puede enfocarse hacia el interior de la organización o hacia la tarea educativa.

3.2.1. La organización y la formación.

Pérez (1991), refiriéndose a las ventajas e inconvenientes sobre la realización de los cursos de formación manifiesta que, la importancia de su correcta realización, conseguirá el compromiso de todos los implicados en el proceso.

Tabla 34 Sobre la capacitación en su institución educativa.

Su institución, ha propiciado cursos en los últimos dos años	Frecuencia	%
SI	23	38
NO	35	57
NO CONTESTA	3	5
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 57% de docentes encuestados manifiestan que no se han propiciado cursos en los dos últimos años, lo cual demuestra que no existe un compromiso de las autoridades o una planificación previa para un sistema de capacitación continua del personal docente. Ante esta perspectiva, se puede establecer que la realidad educativa que se vive a nivel general en el Ecuador y la urgente necesidad de mejorar la calidad del servicio educativo, parece que las autoridades de esta institución no sienten, desconocen o se olvidaron sobre los diferentes tipos de necesidades formativas que los docentes tienen en concordancia con los nuevos tiempos, que en el marco teórico de este estudio presentan entre otros autores: Hewton (1988), McClelland (1951), Tejedor (1990), Ferrández (1992).

Tabla 35 Sobre la preparación de cursos o seminarios de capacitación

Conoce si en su institución, están dando o elaborando cursos/seminarios de capacitación	Frecuencia	%
SI	4	7
NO	50	82
NO CONTESTA	7	11
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 82% de docentes encuestados desconocen si en la actualidad se están dando, preparando cursos o seminarios de capacitación en la misma institución; Estos datos confirman los resultados de la pregunta anterior, denotando que no existe por el momento indicios de que las autoridades estén fomentando o socialicen algún tipo de capacitación continua. Ante la ausencia de cursos de capacitación nivel de los docentes y su tarea educativa o a nivel de la organización institucional, da la impresión de que al interior del plantel todo se encuentra muy bien en el quehacer diario y que esto no incide en el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a las épocas actuales.

Tabla 36 Si existen o se estén dando cursos, estos se efectúan por funciones.

Los cursos se realizan en función de:	Frecuencia	%
Áreas del conocimiento	11	15
Necesidades de actualización curricular	14	19
Leyes y reglamentos	12	16
Reforma curricular.	3	4
Planificación y programación curricular	8	11
Otros	0	0
No contesta.	26	35
TOTAL	74	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

El 35% de encuestados no contesta a la pregunta, esto es válido si verificamos los datos obtenidos anteriormente donde se menciona que no se han realizado cursos desde hace

dos años, entonces se justifica su negación a contestar; en forma contradictoria, un 19% menciona que los cursos se realizan por las necesidades de actualización curricular.

Tabla 37 Sus directivos fomentan cursos que ayudan a su formación continua.

Sus directivos generan cursos que ayudan a su formación continua	Frecuencia	%
Siempre	16	26
Casi siempre	11	18
A veces	20	33
Rara vez	10	16
Nunca	0	0
No contesta	4	7
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

Siguen siendo contradictorias las respuestas, pues si anteriormente mencionaban que no se hacían cursos, en esta pregunta un 33% menciona que a veces los directivos hacen cursos y peor aún un 26% dicen que siempre los directivos generan cursos que ayudan a su formación continua. Y solo un 7% no contestan a la pregunta. Quizá los docentes encuestados que proporcionaron estos datos se están refiriendo a cursos que se realizaron en otros tiempos, hace más de dos años.

Tabla 39 Análisis organizacional.

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.- Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0	1	2	7	11	10	16	40	66	3	5	61	100
2.- Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...).	0	0	1	1.5	3	5	17	28	39	64	1	1.5	61	100
3.- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...).	2	3	2	3	11	18	17	28	26	43	3	5	61	100
4.- Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1	2	1	2	7	11	22	36	28	46	2	3	61	100
5.- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...).	1	2	0	0	4	6	23	38	28	46	5	8	61	100
6.- Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	3	5	4	6	9	15	23	38	20	33	2	3	61	100
7.- Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	5	8	5	8	15	25	25	41	10	16	1	2	61	100
8.- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	1	2	6	10	14	23	29	47	11	18	0	0	61	100
9.- Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	1	2	4	6	9	15	29	47	17	28	1	2	61	100
10.- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	1	1.5	0	0	1	1.5	12	20	44	72	3	5	61	100
11.- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	4	6	1	2	6	10	26	43	21	34	3	5	61	100
12.- Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	1.6	1	1.6	1	1.6	14	23	42	69	2	3	61	100
13.- Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...).	1	2	4	6	4	6	28	46	23	38	1	2	61	100
14.- Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...).	0	0	4	6	15	25	23	38	18	29	1	2	61	100
15.- Planteo objetivos específicos de aprendizaje	1	2	0	0	2	3	14	23	42	69	2	3	61	100

para cada planificación															
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.*

En cuanto a la relación de la organización y la formación docente, se puede señalar que de la tabla precedente se han tomado como referencia los datos que se encuentran en la columna del ítem 5, lo cual demuestra fortalezas al indicar que un 72% de los encuestados planifican tomando en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes; también con una calificación alta de 69% los encuestados dicen realizar la planificación macro y microcurricular, como también plantean objetivos específicos de aprendizaje. Se debe puntualizar que solo un 16% de encuestados conoce las herramientas y/o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa. Y menos del 50% de los encuestados analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza, el clima y estructura organizacional, plantean y ejecutan proyectos, entre otros. En definitiva, existe un alto porcentaje de docentes que organizan, planifican y analizan el currículo que determina el aprendizaje de los estudiantes; a su vez, no existe conocimiento y empoderamiento por parte de la mayoría de docentes hacia la organización institucional. Estos datos hacen mérito a la manera y característica que el liderazgo transformacional que Álvarez (2005), sugiere: El gestor educativo debe llevar un liderazgo compartido, fundamentado en la participación, y considerar como estrategia el trabajo en equipo.

3.2.2. La tarea educativa.

En cuanto a la tarea educativa que realizan los docentes de la institución educativa en estudio, pasaremos a revisar los siguientes cuadros estadísticos, los mismos que presentan los siguientes valores.

Tabla 7 Las materias que imparte y su relación con la formación profesional.

Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	Frecuencia	%
SI	60	98
NO	1	2
NO CONTESTA	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.*

Los datos presentan una fortaleza institucional en cuanto a su personal docente, ya que el 98% de los maestros encuestados dan clases de acuerdo a su formación profesional, lo que

garantiza un mejor desenvolvimiento profesional de los docentes en la cátedra que están impartiendo, ante lo cual, Font e Imbernón (2002), sugieren buscar o detectar necesidades formativas de actualización y perfeccionamiento de conocimientos de los docentes.

Tabla 8 Años de bachillerato en los que imparte la asignatura.

Años de bachillerato en los que imparte la asignatura	Frecuencia	%
Primero de bachillerato	19	31
Segundo de bachillerato	13	21
Tercero de bachillerato	20	33
Primero y Segundo de bachillerato	1	2
Primero y Tercero de bachillerato	1	2
Segundo y Tercero de bachillerato	7	11
Primero, Segundo y Tercero	00	00
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

Sumados los porcentajes de los tres primeros casilleros, los cuales corresponden a una asignatura por año de bachillerato, se presenta que el 85% de los docentes encuestados imparten la asignatura en un solo año de bachillerato. Este dato junto a los de la tabla anterior permite que los docentes encuestados tengan un mejor enfoque de la asignatura y sus temáticas de acuerdo a la propuesta curricular. Ante lo anotado exponemos lo que Palacios (2010), citado por González (2011), de manera sucinta manifiesta: La capacitación, el perfeccionamiento y la actualización docente junto a la investigación, son medios indispensables que debe seguir en su proceso de formación continua el docente, para darle sentido a su profesionalización y mantenerse vigente.

Tabla 40 Análisis de la tarea educativa.

ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		NO CONTE STA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	1	2	2	3	22	36	34	56	2	3	61	100
2.- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	1	2	0	0	0	0	13	21	47	77	0	0	61	100
3.- Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	1	2	0	0	2	3	13	21	44	72	1	2	61	100
4.- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	2	0	0	1	2	16	26	43	70	0	0	61	100
5.- Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0	3	5	0	0	6	10	49	80	3	5	61	100

6.- Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	1	1.5	3	5	12	20	20	33	24	39	1	1.5	61	100
7- Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1	1.5	3	5	2	3	21	34	34	55	1	1.5	61	100
8.- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	1	2	4	6	22	36	31	51	3	5	61	100
9.- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	3	5	2	3	2	3	23	38	28	46	3	5	61	100
10.- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	3	5	1	2	8	13	20	33	29	47	0	0	61	100
11.- Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	1	0	0	3	5	20	33	34	56	3	5	61	100
12.- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	1	1.5	0	0	1	1.5	23	38	34	56	2	3	61	100
13.- Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	1	1.6	0	0	1	1.6	19	31	39	64	1	1.6	61	100
14.- El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	1	2	4	6	14	23	41	67	1	2	61	100
15.- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	1	1.5	0	0	1	1.5	17	28	42	69	0	0	61	100

Fuente: *Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.*

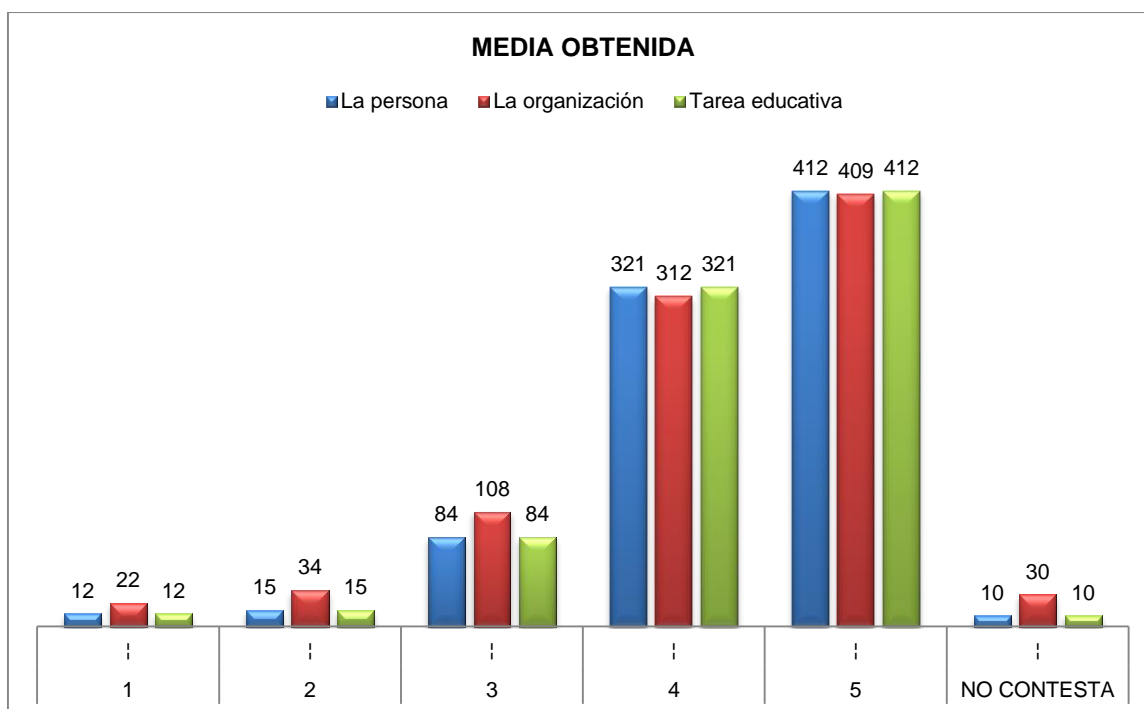
En relación a la tarea educativa, se han tomado los datos de la columna del ítem 5; el 80% es el porcentaje más alto, el cual se refiere a la elaboración de pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos; En forma general, se puede decir que más del 50% de encuestados desarrollan estrategias para: motivar a los alumnos, el proceso para evaluar las destrezas con criterio de desempeño, describir las principales funciones y tareas del profesor, diseñar programas y planes de mejora de la asignatura y de la práctica docente, utilizar adecuadamente la técnica expositiva, los recursos del medio y los problemas reales con razonamiento lógico, y por último, fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico. Al contrario, menos del 50% de encuestados desconocen el diseño y aplicación de técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas, diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente; Mencionaremos que el porcentaje más bajo de 39% corresponde a la utilización adecuada de medios visuales como recursos didácticos. En definitiva, los aspectos calificados con bajo porcentaje son oportunidades de mejoramiento profesional de los docentes que deberán orientar las actividades que se realicen hacia su formación académica continua, de acceso abierto a información de diverso tipo que influya directamente en los procesos de enseñanza aprendizaje. McGehee y Thayer

(1961), al referirse sobre quién debe ser formado y que ideal de formación se necesita, proponen identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto y las áreas en las que una persona puede mejorar continuamente.

Tabla 41 Análisis de la formación

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	MEDIA OBTENIDA													
	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La persona	12	1.4	15	1.8	84	9.8	321	37.6	412	48.2	10	1.2	854	100
La organización	22	2.4	34	3.7	108	11.8	312	34.1	409	44.7	30	3.3	915	100
Tarea educativa	12	1.4	15	1.8	84	9.8	321	37.6	412	48.2	10	1.2	854	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.



Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.

Como podemos ver en la primera gráfica, se distribuyen los porcentajes en calificación alta entre un 44.7% de la organización, a 48.2%, en cuanto a la formación de la persona como también a la tarea educativa. Al visualizar la segunda gráfica, siempre predomina en cualquiera de las valoraciones coinciden los porcentajes correspondientes a la formación de la personalidad y a la tarea educativa, muy al contrario con el valor referente a la organización, ya sea estos, tanto en los ítems 1, 2 y 3, con también en los ítems 4 y 5. En

todo caso, los docentes encuestados poseen menos conocimientos respecto a la organización institucional.

3.3. Los cursos de formación

Tabla 18 A cuantos cursos ha asistido en los dos últimos años

Cursos asistidos en los dos últimos años	Frecuencia	%
1	8	13
2	11	18
3	7	12
4	10	16
5	5	8
6	1	2
7, 8, 9.	0	0
10 o más	2	3
No contesta	17	28
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

El 28% de encuestados no contesta a esta pregunta, con lo cual podemos asumir que todavía no han asistido a ningún tipo de curso, solo un 18% de encuestados menciona haber asistido a dos cursos en los últimos años, siguiéndole un porcentaje del 16% que han asistido a cuatro cursos, como vemos más del 50% de docentes si se interesa por capacitarse.

Tabla 19 Totalización en horas (aproximadamente).

Total en horas aproximadamente	Frecuencia	%
(0-25) horas	0	0
(26-50) horas	13	21
(51-75) horas	3	5
(75-100) horas	10	16
Más de 100 horas	18	30
No contesta	17	28
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

Significativamente, el 30% de los docentes encuestados han asistido a cursos con más de 100 horas, lo cual indica que han sido seminarios en los que pudieron haber aprovechado el tiempo para adquirir de mejor manera el conocimiento impartido, así mismo un 21% de docentes afirma haber asistido a cursos de entre 26 a 50 horas, que también es un periodo de tiempo apropiado para adquirir conocimientos. Además, se confirma que el 28% de los encuestados no han asistido a ningún tipo de cursos,

Tabla 20 Tiempo que realizó el último curso.

Hace qué tiempo realizó el último curso	Frecuencia	%
(0-5) Meses	31	51
(6-10) Meses	10	16
(11-15) Meses	4	6
(16-20) Meses	1	2
(21-24) Meses	3	5
Más de 25 Meses	0	0
No contesta	12	20
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

El 51% de los docentes encuestados han realizado el último curso hace 5 meses, un 16% de 6 a 10 meses, es decir más del 50% han recibido su última capacitación en menos de un año. Pero nuevamente existen contradicciones en los datos, porque un 20% no contesta, cuando en realidad en las preguntas anteriores era un 28% de encuestados que no contestaban acerca de cursos realizados.

Tabla 22 Auspicio del curso.

Auspicio del curso	Frecuencia	%
Gobierno	35	57
Institución donde labora	4	7
Beca	0	0
Por cuenta propia	11	18
No contesta	11	18
TOTAL	61	100

Fuente: Elaboración de Luis Valencia a partir de datos obtenidos en el cuestionario “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

Significativamente el 57% de los encuestados, han realizado cursos auspiciados por el gobierno y un 18% mencionan que los cursos lo han realizado por cuenta propia, solo un 7% han realizado cursos organizados por la institución, nadie expresa haber sido becado para algún curso. Existen datos contradictorios, porque un 18% de encuestados no contestan a esta pregunta, contradiciendo el 28% de docentes que no mencionan datos de los cursos. Los datos citados muestran principalmente, que los docentes han aprovechado las capacitaciones organizadas por los programas de capacitación y actualización curricular desarrollados a nivel nacional de acuerdo a la Reforma Educativa establecida por el gobierno actual, pero que estos no han dado cabida a todo el magisterio, de manera que han colapsado las inscripciones para realizar tal o cual curso.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Realizado el trabajo de fundamentación teórica, el diagnóstico y análisis sobre los resultados de las necesidades de formación de los docentes del Colegio de bachillerato fiscal “Riobamba”, del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, período lectivo 2012 – 2013”. Procedemos a formular lo siguiente:

Conclusiones

- Según los resultados de la encuesta, el Colegio de bachillerato fiscal Riobamba, posee un 80% de docentes que tienen títulos relacionados con el ámbito educativo.
- En relación a la encuesta, los docentes de la institución en su mayoría asisten a cursos de capacitación modalidad semi-presencial, que se realizan los fines de semana y son auspiciados por el gobierno.
- Para los encuestados es importante que los cursos se desarrollen a la par entre la teoría y la técnica-práctica.
- Diagnosticadas las necesidades de formación de los docentes del Colegio de bachillerato fiscal Riobamba, en relación a la persona en el contexto educativo, se detectó que los docentes encuestados, el 33 % conocen las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente.
- En relación a la organización y la formación, se averiguó que los docentes encuestados, el 16% tienen conocimiento de los elementos que los directivos utilizan para planificar las actividades institucionales.
- En relación a la tarea educativa, se descubrió que los docentes encuestados, el 39% saben utilizar los medios visuales como recursos didácticos (diapositivas, videos...)
- Para formular una propuesta de mejoramiento en el quehacer educativo de los docentes de la institución en estudio, para la respectiva toma de decisiones, se procede a elaborar la técnica auxiliar: árbol de decisiones, la misma que se encuentra estructurada en el anexo VII, Esto se lo realiza previamente para poder definir las alternativas de solución, plantear posibles resultados, costos de instrumentación de alternativas, probabilidad de realización, entre otros aspectos.

Recomendaciones

- Se recomienda tomar en cuenta los factores analizados en esta investigación, los mismos que nos brinda muchas oportunidades de cambio, que si son aprovechadas darán como resultado el mejoramiento en la calidad de la educación y en la organización interna del Colegio de bachillerato fiscal Riobamba.
- Que las autoridades gestionen recursos para mejorar y coordinar aspectos relacionados con un sistema de capacitación, para que este se convierta en una fortaleza de la institución, con programas difundidos y estructurados que vayan en beneficio de los docentes y de los estudiantes.
- Al implementar planes de capacitación, se deberá aplicar estrictamente un sistema de evaluación y control continuo para observar cuales fueron las mejoras logradas e identificar aquellas falencias en conocimientos que aún no han sido superadas.
- Un cambio en la gestión administrativa, asegurará la satisfacción de las necesidades y expectativas de los educadores y educandos, para lo cual se deberá planificar, mantener y mejorar continuamente, bajo una política de eficiencia, eficacia, y efectividad en la planificación realizada.
- Es necesario la aplicación de un liderazgo compartido, fundamentado en la participación y el trabajo en equipo, no solo por cumplir con las necesidades que demanda la sociedad actual, sino por generar la creación de ambientes de confraternidad dentro del personal docente del Colegio de bachillerato fiscal Riobamba.
- En definitiva, para fortalecer los conocimientos que poseen los docentes del Colegio de bachillerato en fiscal Riobamba, se propone y recomienda organizar y realizar cursos de formación / capacitación docente, que sean teórico-prácticos, se den en la modalidad semi-presencial, los fines de semana y en las siguientes temáticas:
 - o Posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.
 - o Elementos que los directivos utilizan para planificar las actividades institucionales.
 - o Utilizar los medios visuales como recursos didácticos (diapositivas, videos...).

CAPITULO V: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

Introducción

En la actualidad, el progreso social y económico depende cada día más de la capacidad científica - tecnológica y del nivel educativo de la población, que de los recursos naturales, la ubicación geográfica o el tamaño de la población. Por lo mismo, Las instituciones de educación en el Ecuador y en especial en la ciudad de Riobamba deben aspirar a concretar una educación de calidad. Esto exige darle un nuevo papel a la educación y a la ciencia y tecnología, el Internet está ligado a este contexto.

Frente a esto surge el desafío de una educación que tenga la misión de formar hombres nuevos, que sepan aprovechar el mundo que los rodea en su beneficio. La creación de los portales educativos ha ocasionado una revolución en el campo de la educación permitiendo que el alumno alcance nuevas y mejores expectativas en el campo del aprendizaje. En este sentido, el internet proporciona a la educación la capacidad de generar y utilizar nuevos conocimientos.

La aplicación de Internet como medio de soporte didáctico al método cooperativo, tiene su fundamento en que los alumnos desean un aula activa donde tengan mayor participación, donde las clases sean dinámicas y no solo escuchen a los profesores limitándose a contestar cuando ellos se lo permitan; donde hasta las tareas les parezcan un juego y no se sientan que las hacen por obligación. Con Internet, los alumnos no solo reciben información sino que la evalúan, la procesan, sacan sus propias conclusiones y las plantean.

Ante lo expuesto, se propone el siguiente curso de formación /capacitación para los docente de bachillerato en ciencias del Colegio Fiscal "Riobamba".

5.1. Tema del curso

“El Internet y su aplicación en las actividades de enseñanza - aprendizaje.”

5.2. Modalidad de estudios

Curso semipresencial, en una modalidad que combina la capacitación a distancia a través de internet utilizando una plataforma educativa *online*, con encuentros presenciales los días sábados desde las 8h00 hasta las 16h00.

5.3. Objetivos

Adquirir habilidades y familiaridad en el manejo de herramientas como navegadores de internet, motores de búsqueda, correo electrónico, programas de FTP (File Transfer Protocol. - Protocolo de red para la transferencia de archivos), y seguridades en internet.

5.4. Dirigido a:

El Curso de Internet está orientado a 35 docentes del Colegio de bachillerato fiscal "Riobamba".

5.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Siendo este un curso sobre conocimientos básicos del internet aplicado a la educación, es recomendable que los destinatarios posean conocimientos sobre el manejo básico de herramientas de ofimática a nivel de usuario medio, por tanto el curso contempla conocimientos de nivel uno y de nivel dos.

5.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Hardware: Se requiere contar con una PC Pentium III en adelante, con tarjeta de sonido y video y además provista de parlantes y/o audífonos. El monitor debe ser de colores y de alta resolución, impresora y conexión a Internet.

- Software: Se requiere tener el Acrobat Reader, Microsoft Office, Internet Explorer, Google Chrome entre otros tipos de software para el desarrollo de las prácticas y ejercicios.

5.5. Breve descripción del curso

El Curso permitirá examinar todo aquello que resulta necesario para adentrarse en el mundo de Internet en relación con la enseñanza aprendizaje de sus potencialidades..

Se comprenderá cómo funciona la llamada "red de redes" (Internet) pero además se adquirirá una visión en conjunto de las diferentes partes de las que se compone.

5.5.1. Contenidos del curso y Cronograma de actividades a desarrollarse.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS	TIEMPO HORAS	METODO DE ENSEÑANZ	MEDIO DIDACTICO	Fecha
Dar una visión general de qué es, para qué sirve y cómo se utiliza Internet	Unidad 1. Introducción <ul style="list-style-type: none">• Concepto básico de internet• ¿Quién y cómo se crea la información en Internet?• Características de Internet• ¿Qué se puede hacer en Internet?<ul style="list-style-type: none">○ Buscar Información○ Comunicarse	8 h Receso 30 min	Entregar conceptos Exposición Ejercicio	Individual Tutorial	01/03/2014

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compartir información ○ Compartir archivos 				
Conocer las características de los navegadores y buscadores	Unidad 2. Navegadores y buscadores <ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Actualizar Internet Explorer • Instalar Firefox • Tipos de buscadores • Buscar con Google • Conceptos útiles para buscar con Google • Búsqueda avanzada con Google • Buscador Yahoo! • Barra de Google en el navegador 	8 h Receso 30 min	Entregar conceptos Exposición Ejercicio Simulación	Individual Tutorial Grupal	08/03/2014
Estructura y funcionamiento de los correos electrónicos.	Unidad 3. Correo Electrónico <ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Webmail • Usar varias cuentas desde Gmail • Los programas de correo. Windows Live Mail • Configurar una cuenta en Windows Live Mail • La ficha Principal del correo • Redactar un correo • Opciones del correo • Virus por correo • Spam. Correo no deseado 	8 h Receso 30 min	Entregar conceptos Exposición Ejercicio Simulación	Individual Grupal	15/03/2014
Utilización de foros y su aplicación en la educación	Unidad 4. Foros y grupos de Discusión <ul style="list-style-type: none"> • Foros • Leer y escribir en un foro • Otros foros • Crear un foro propio • Grupos de discusión • Acceder a los grupos de discusión • Suscribirse a los grupos de discusión • Configurar un grupo de discusión • Grupos de discusión en Google • Leer y escribir en los grupos de discusión • Listas de distribución de correo 	8 h Receso 30 min	Analizar un caso Exposición Ejercicio Simulación	Individual Tutorial Grupal	22/03/2014
Desarrollar destrezas para el uso del internet como medio de aprendizaje	Unidad 5. Aprender en Internet <ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Ventajas de la educación en Internet • Inconvenientes de la educación en Internet • Características de los cursos en Internet • Gestores de Contenido de Aprendizaje • Software necesario • Herramientas para crear cursos • Sitios con cursos gratis • Sitios con cursos de pago • Sitios para profesores • Libros electrónicos 	8 h Receso 30 min	Entregar conceptos Exposición Ejercicio Simulación	Individual Tutorial Grupal	29/03/2014
Aprender a emplear el internet como herramienta de negocios.	Unidad 6. Comprar en Internet <ul style="list-style-type: none"> • Cómo comprar • ¿Qué se puede comprar en Internet? • Formas de pago • Seguridad • Precauciones 	8 h Receso 30 min	Analizar un caso Ejercicio Simulación	Individual Tutorial	05/04/2014
Aplicar elementos de seguridad en el uso del internet y del computador.	Unidad 7. Seguridad en Internet <ul style="list-style-type: none"> • Los virus: Infección, propagación, daños y efectos causados, detección • Tipos de virus • Malware • SPAM • Precauciones: Eliminación de virus, 	8 h Receso 30 min	Analizar un caso Exposición Ejercicio Simulación	Individual Tutorial Grupal	12/04/2014

	cortafuegos, centro de seguridad de windows, phishing				
Evaluar los conocimientos adquiridos	TRABAJO FINAL	8 h Receso 30 min	Desarrollo de un proyecto	Grupal	19/04/2014
ELEMENTOS ADICIONALES: - BIENVENIDA - DIAGNOSTICO INICIAL - EVALUACION INICIAL - EVALUACION FINAL					

Fuente: Curso de internet y su aplicación en las actividades de aprendizaje

Elaborado por: Luis Valencia Inca

5.5.2. Descripción del perfil del instructor que dictará el curso.

• FUNCIONES

Las funciones del instructor serán las siguientes:

- Preparación de textos, apuntes, programaciones y documentación informativa en formato texto.
- Preparación de presentaciones digitales como apoyo a las exposiciones
- Gestionar la información
- Comunicarse con la comunidad educativa utilizando canales de comunicación electrónicos
- Consulta de documentos de hoja de cálculo y bases de datos

• CONOCIMIENTOS

Aspectos relacionados con la salud, sociales y legales

- Conocer aspectos relacionados con el impacto de las TIC en la sociedad y la alfabetización digital.
- Reconocer y comprender aspectos éticos y legales relacionados con la información digital y las comunicaciones a través de redes de datos.
- Además, tener conocimientos de:
 - Salud
 - Ergonomía
 - Seguridad y privacidad
 - Propiedad intelectual y derechos de autor

Didáctica y desarrollo personal

- Tratamiento de la información y competencia digital
- Evaluar materiales educativos digitales con criterios de accesibilidad y usabilidad.

- Utilizar las TIC en la preparación de material didáctico para apoyar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Implementar experiencias de aprendizaje con el uso de las TIC para la enseñanza del currículo.
- Conocer y utilizar herramientas para acceder a la información.
- Conocer y utilizar herramientas asíncronas para el intercambio de información.
- Utilizar aplicaciones ofimáticas para producir distintos tipos de documentos
- Tratamiento de la información y competencia digital
 - Uso básico de las TIC
 - Conocimiento de los productos y procesos tecnológicos
- Uso crítico de las TIC
- Accesibilidad
- Usabilidad
- Internet
- Correo electrónico
- Procesador de textos
- Presentaciones
- Hoja de calculo
- Multimedia (Imagen/audio/Video)

Gestión y administración

- Utilizar las TIC para la realización de tareas administrativas y de gestión relacionada con la docencia.
- Usar de las TIC. Para la realización de tareas administrativas en el centro educativo.
- Utilizar las TIC para la comunicación con los agentes del sistema educativo
- Base de datos

5.5.3. Metodología.

La metodología del curso se desarrollará en base a los métodos hermenéutico, analítico, deductivo y sintético; se basará en las técnicas de lectura, observación directa y práctica; incluye lecturas en casa, prácticas en clase y evaluaciones de conocimientos en cada tema; todo esto permite optimizar el aprendizaje.

El curso contará también con tutorías personalizadas para los participantes de manera presencial. También podrán interactuar con el grupo de manera virtual a través de chats, foros y correo electrónico en el aula de informática de la institución.

5.5.4. Evaluación.

La evaluación de conocimientos y habilidades adquiridas se realizará a través de:

- Cuestionarios al término de cada tema, que miden el avance progresivo del participante.
- Prácticas que deben ser resueltas por el participante y evaluadas por el tutor, como parte de la nota aprobatoria del curso, que le permita recibir el respectivo Certificado.
- Intercambio de información con el tutor y/o participantes vía email, chat, foro.

5.6. Duración del curso

El curso tiene una duración de 60 horas, que serán cubiertas en 8 sábados, desde las 8h00 hasta las 16h00, con un receso de media hora.

5.7. Costo del curso

Cuarenta dólares americanos (\$40,00) por persona, que incluyen costos de materiales y utilización de equipos, las respectivas memorias del curso y el certificado. La institución educativa permitirá la utilización en calidad de préstamo de las instalaciones y los equipos de computación e informática, durante la realización del curso.

5.8. Certificación

Los participantes que cumplan con todas las actividades obligatorias accederán a un certificado de aprobación emitido conjuntamente por el Colegio de Bachillerato Fiscal “Riobamba” y el Área de Informática. Para ello, deberán asistir al 70% de los encuentros presenciales, realizar el trabajo final del curso y completar las actividades que sean señaladas como obligatorias por el tutor.

5.9. Bibliografía

- Ávalos Pérez, M. Arévalo, M. (2012). *Informática aplicada a la educación. 1° año del nuevo bachillerato ecuatoriano*. Riobamba, Ecuador: Omega.
- Badia y García, “Incorporación de las TIC en la enseñanza y el aprendizaje basados en la elaboración colaborativa de proyectos” Octubre del 2006. Recuperado de: http://www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/esp/badia_garcia.pdf
- Fernández Muñoz 2004, “Las competencias profesionales del bibliotecario documentalista en el siglo XXI”. España. Recuperado de: http://biblioteca.upc.es/Rebiun/nova/publicaciones/compe_prof.pdf
- Fernández; “Matriz de competencias del docente de educación básica”. 2008, España. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>

- ICEC, “Competencias básicas en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC” Junio de 2004 Canarias. Recuperado de: <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/icec/docs/cbtic.pdf>
- UNESCO, “Estándares de Competencias TIC para docentes”. 2008 Recuperado de: <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>

5.10. Anexo

Desarrollo del curso “El Internet y su aplicación en las actividades de enseñanza - aprendizaje.”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, Víctor H. (2008). *Técnicas e instrumentos de la investigación*. Recuperado de: <http://vhabrill.wikispaces.com/file/view/T%C3%A9cnicas+e+Instrumentos+de+Investigaci%C3%B3n++Abril+PhD.pdf>
- Aguera I, Enrique. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Edit. ISBN. México.
- Aguilar, Alfonso S. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa S.A.
- Alanis H, A. (2000), *Formación de formadores*. México, Trillas.
- Álvarez, Manuel. (2005). *La Función Directiva Hoy*. Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasallana" España.
- Arroyo, Carlos (2013). *Ayuda al estudiante. Que enseñar y como aprender*. El País. El periódico Global en español. Recuperado de: <http://blogs.elpais.com/ayuda-al-estudiante/2013/04/que-ensenar-y-como-aprender.html>
- Barraza, M. Arturo y Gutiérrez R, Dolores. (2005). *Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente*. VIII Congreso Nacional de investigación educativa. México. Recuperado de: <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf>
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stodgill's Handbook of Leadership: Research and managerial applications*. New York: Free Press.
- Bermejo C. (2006). Universidad de Sevilla. Recuperado de: http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2006/10/text/xml/Exigencias_sociolaborales_desarrollo_personal.xml.html#/porqualMagazine/do/get/magazine/2006/10/text/xml/04.xml.html.
- Bernal Agudo, José Luis. (2001). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*. Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. España. Recuperado de: <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.trnasf.html>
- Bradshaw, J. (1972). *The Concept Social Need*. New Society. Marzo. 640-643.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Constitución Política del Ecuador (2008). Recuperado de: <http://www.mmrree.gob.ec/ministerio/constituciones/2008.pdf>
- Correa, Sonia. Álvarez, Angélica. Correa, Amanda (2009). *La función directiva y el gestor educativo*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín. Colombia. Recuperado de: <https://www.google.com.ec/#q=gestor+educativo>
- Decreto ejecutivo 1786 que regula la reforma del bachillerato ecuatoriano (2001). Recuperado de: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/decreto1786.htm>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO. Madrid: Santillana. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

- De Sousa, María. (2001). *Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias*. Universidad Nacional Simón Rodríguez. Caracas. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos14/mocom/mocom.shtml>
- D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. París. UNESCO.
- Diario el Comercio (2009). *Formación docente: un requisito de la calidad*. Educación. pág. 4. Quito. Ecuador. Recuperado de: http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf
- Dipboye, R.L.; Smith, C.S. Y Howell, W.C. (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated Approach*. (Cap. 8, 9, 11). Harcourt Brace College Publishers.
- Enríquez, P. G. (2007). *Formación inicial de los docentes investigadores en metodologías de la investigación*. Recuperado de: http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf
- Espinoza, Yadhira (2012). *Estándares de calidad educativa. Estándares de desempeño profesional docente. Propuesta para la discusión ciudadana*. Ministerio de Educación. Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf
- Ferrández, A. (1990). *Realidad y perspectivas de la educación de personas adultas*. Madrid: Fondo Formación.
- Ferrández, A. (1992). *Desarrollo profesional y formación ocupacional*. En C. Marcelo y P. Mingorance (Eds.). *Pensamiento del profesor y desarrollo profesional II*. Sevilla. Servicio de publicaciones de la universidad, pp.237-248.
- Ferreres, V. e Imbernón, F. (1999). *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Editorial Síntesis
- Ferry, G. (1991). *El trayecto de la formación*. Madrid: Paidós.
- Font, A. e Imbernón, F. (2002). *Análisis de necesidades de formación. Analizar y detectar necesidades para una coherente planificación*. En Pineda, P. *Gestión de la formación de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Gairín, S. J. (1996). *Capítulo 5. La detección de necesidades de formación*. 2º Congreso Internacional de Formación Ocupacional. Barcelona, España.
- Gallego, D.; De la Hoz, P.; Puerta L. J.; Torrents, J. y Pérez, L.M. (2003). *Profesión y docencia: el nuevo perfil de la profesión docente*. Congreso Educared. 3 abril 2003.
- Gimeno, J. (1982). *La formación del profesorado de universidad. Las escuelas universitarias de formación del profesorado de E.G.B*. Revista Educación, 269, 77-99.

- Goldstein, I.L. (1991). *Training in Work Organizations*. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Volumen 2. Consulting psychologists Press, Inc.
- Goldstein, I.L. (1993). *Training in Organizations*. Brooks/Cole. Pacific Grove.
- Gómez G, Clara E. (2006). *Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio*. Recuperado de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2950064.pdf&ei=OiUkUtX5AamwsQTMhoDABQ&usg=AFQjCNFK5YhqXPUKoRucD2YmaBk2VyE6ow&sig2=IHc8DgNqD5Dy5PetMBGAVQ>
- Gómez-Mejías, L, David B. Balkin y Robert L. Cardy. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- González, M. (1995). *Formación docente: Perspectivas desde el desarrollo del conocimiento y la socialización profesional*. Barcelona: PPU.
- González N, Josefina. (2011). *Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.tdx.cat%2Fbitstream%2Fhandle%2F10803%2F42932%2FTesis%2520Belkis%2520Gonzalez.pdf%3Fsequence%3D1&ei=WY8aUuOoIYHK9gSL04CQAg&usg=AFQjCNFbASpXeaefpRojMUaSmwuUxZundw&sig2=EhRyjKxWIDTEuj6Wc-HTFA>
- Grau C, S. Gómez L, C. y Perandones G, T. M. (2009). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Universidad de Alicante. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Guillén G, C. y Guil B, R. (1999), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Guillén P, M. (2012). *Ética en las organizaciones: Construyendo confianza*. Madrid: Pearson Education.
- Hesketh, B. Y Bochner, S. (1994). *Technological Change in a Multicultural Context: Implications for Training and Career Planning*. En Triandis, Dunnette y Hough. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Hewton, E. (1988). *School focused staff development*. Londres. The Falmer Press.
- Ibáñez G, Karoll. (2008). *Formación Inicial Docente: La clave en el cambio Educativo*. Recuperado de: <http://karoll.bligoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html>.

- Imbernón, F. (1999). *La Educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato*. Barcelona, España: Graó.
- Imbernón, F. (2000). "La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía". I Congreso Internacional: *Docencia Universitaria e Innovación*. Barcelona.
- Imbernón, F. (2008). *La Necesidad y la importancia de la formación docente universitaria*. Barcelona: Universidad de Barcelona-FODIP.
- Kauffman, R. (1982). *Identifying and solving problems: A system approach*. University Associates. San Diego: California.
- Kaufman, R. A. (2004). *Planificación de sistemas educativos*. México: Trillas.
- Ley Orgánica de educación intercultural del Ecuador. (2011). Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Lioba, Mara. Carvajal, Juan. Danger, Tania y Vdovina, María. (2007). *Etapas en la planificación de la capacitación de docentes para la enseñanza del arte musical*. Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo. Recuperado de: http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/10/sistema_de_gestion/A17.pdf
- Llorens G, Susana. (2003), *Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos*. Universitat Jaume I. Recuperado de: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi2/detecci.pdf>
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
- Marchesi, A. (2007). *La docencia una profesión moral*. Revista Internacional Magisterio: *Educación y Pedagogía*. Recuperado de: http://www.oei.es/noticias/spip.php?article2268&debut_5ultimasOEI=125
- Martínez, M. (1993). *El proceso de creación a la luz de la neurociencia*. Revista *Comportamiento*, Volumen: 2, Nº 1, pp: 3-22. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Martínez, M., y Carrasco, S. (2006). *Propuestas para el cambio docente en la universidad*. Barcelona: Octaedro – ICE.
- Martínez, S. Francisco y Prendes, E. M. Paz. (2008). *Nuevas tecnologías y educación*. España: Pearson Prentice Hall.
- Maslow, A. (1943). *Jerarquía de necesidades de Maslow*.
- McClelland, D.C. (1951). *Personality*. Nueva York. Dryden Press.
- McGehee y Thayer (1961). *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley.
- McGehee, W. y Thayer, P. (1986). *Capacitación, adiestramiento y Formación profesional*. México: Limusa.

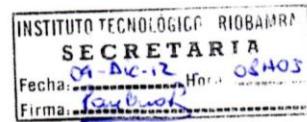
- Medina, A. y Domínguez, C. (1989). *La formación del profesorado en una sociedad tecnológica*. Madrid: Cincel.
- Navío, G. A. (2004). *La detección de necesidades para la formación continua en las grandes empresas. Del concepto a la práctica*. En J. López; M. Sánchez; P. Murillo (Eds). 8º Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas: *Cambiar con la sociedad, cambiar la sociedad*. Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, pp. 372-386.
- Olmos A, Jorge. (2007). *Tu potencial emprendedor*. México: Pearson educación.
- Ortiz, Santiago (2012). *La importancia de la formación docente en el siglo XXI*. Recuperado de: <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Palacios, C. (2010, abril). *Una necesidad: La formación continua del profesorado universitario*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://www.usat.edu.pe/usat/blog/articulos/una-necesidad-laformacion-continua-del-profesorado-universitario/>
- Pérez, M^a. P. (1991). *Como detectar las necesidades de intervención socio educativa*. Madrid: Narcea.
- Pérez S, Martina (1999). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?* Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Perrenoud, P. (2001). *La formación de los docentes en el Siglo XXI*. Revista de Tecnología Educativa. XIV, No. 3, 503-523. Santiago, Chile.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. Primera versión resumida. Recuperado de: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Prieto C, Daniel. (2009). *La comunicación en la educación*. Buenos Aires. Argentina: Stella.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador. (2012). Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Reglamento_LOEI.pdf
- Reyes S, Manuel. (2010), *El diagnóstico de necesidades de formación*. Universidad de Huelva. Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Rubio, F. y Galí (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas*. 2º ed. Madrid. Recuperado de:

<http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA27&lpg=PA27&dq=modelo+de+an%C3%A1lisis+de+necesidades.++rosset&source=bl&ots=v9VmMGXzZG&sig=Xqhw7tLc3IK2MLwx1zU4WubyGw&hl=es&sa=X&ei=ohwkUsGkBsa2sQTFx4GgDw&ved=0CD0Q6AEwAQ#v=onepage&q=modelo%20de%20an%C3%A1lisis%20de%20necesidades.%20%20rosset&f=false>

- Salanova, Mariza. Grau, Rosa y Peiró, José (2001). *Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa*. Recuperado de: http://books.google.com.ec/books?id=DQsQurzdaSUC&pg=PA147&lpg=PA147&dq=an%C3%A1lisis+organizacional.McGehee&source=bl&ots=jkYvGGGrjw_&sig=9VyPFTJx0HNaVlh9jl0CGRQ6Ekw&hl=es&sa=X&ei=QMmUsOsGKersQTS2oHIAg&ved=0CDsQ6AEwAg#v=onepage&q=an%C3%A1lisis%20organizacional.McGehee&f=false
- Shulman, L. (2005). *Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma*. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 9 (2), Pp. 1-30.
- Sparks, D., y Loucks-Horsley, S. (1990). *Models of Staff Development*. W.R. Houston (Ed). *Handbook of Research on Teacher Education*. Nueva York: McMillan.
- Stoffelbeam, D. (1996). *El papel de la evaluación en la mejora escolar*. II Congreso Internacional sobre la Dirección de Centros Docentes. Bilbao: ICE.
- Tannenbaum, S.I.; Yukl, G. (1992). *Training and Development in Work Organizations*. Annual Review Psychology 42,399-441.
- Tejada F., J. (2002). *Unidad Didáctica: La evaluación de programas*. Barcelona: CIFO.
- Tejedor, F. J. (1990) *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de investigación educativa, 8(16): 15-37.
- Torres, J. (1995). *El currículum como práctica reflexiva y la formación del profesorado*. En M. González Sanmamed. *Formación docente: Perspectivas desde el desarrollo del conocimiento y la socialización profesional*. Barcelona: PPU.
- Universidad Cienfuegos. (2006). *Ciencias Médicas*. Revista electrónica. Cuba.
- Witkin, B. R. et al. (1996). *Planing and conducting needs sssessment. A practical guide*. California: Sage Publications.
- Yurén C, M. T. (2000), *Formación y puesta a distancia*, México, Paidós Educador.

ANEXOS

- I.-** Solicitud de autorización para realizar la recolección de datos en el Colegio de Bachillerato Fiscal “Riobamba”.
- II.-** Oficio de autorización del Colegio de Bachillerato Fiscal “Riobamba”, para la realización de la recolección de datos.
- III.-** Cuestionario: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO.
- IV.-** Envío de la base de datos de la institución investigada, al equipo de planificación de la UTPL.
- V.-** Recepción de la información de la institución investigada, por el equipo de planificación de la UTPL.
- VI.-** Envío de la matriz de resultados, al equipo de planificación de la UTPL.
- VII.-** Recepción de la matriz de resultados, por el equipo de planificación de la UTPL.
- VIII.-** Árbol de Decisiones.
- IX.-** Desarrollo del curso “El Internet y su aplicación en las actividades de enseñanza - aprendizaje.”



Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

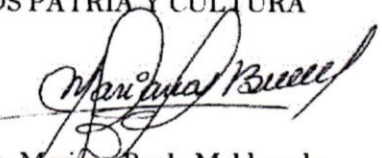
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



Autorizado
Por [Signature]
2012-12-04



**I INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
RIOBAMBA**

Riobamba, 04 de diciembre 2012

DEPENDENCIA: RECTORADO
ASUNTO: AUTORIZACION

Magister
Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACION
MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL
Presente


De mi consideración:

Con referencia al oficio presentado por Usted de fecha 04 de diciembre/2012, en el mismo que indica que 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 socio-educativa, por tal razón el departamento de Ciencias de la Educación propone el proyecto de investigación el Diagnóstico de necesidades de formación de los Docentes de Bachillerato de esta Institución en el período 2012-2013.

*Por tal razón solicita a este Rectorado que se le **autorice** para que el maestrante del postgrado en Gerencia y liderazgo Educacional ingrese al Colegio para que continúe con el proceso de investigación, en lo relacionado a la recolección de datos, me permito comunicarle que **autorizo** para que el **Licenciado Luis Valencia**, Docente de este Colegio realice lo solicitado.*


Por la atención al presente anticipo mi agradecimiento.

Atentamente


Doctor Luis Pérez Chávez MsC
RECTOR (E)



Elaborado por:	Cecilia Ramos
Fecha:	04-12-2012

Recibido	
Fecha	04 DIC/ FEB. 2012



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. Conserjería		4	
e. Otra, especifique cuál: _____										5		
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
BACHILLEROS	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											
TÉCNICOS	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
Otras, especifique: _____							5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

Siempre	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 comprenderlas/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 evalúo 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

Outlook - Luis Valencia Inca

Buscar en correo electrónico

Ver todos Organizar por

Carpetas

Entrada 2815

Archivo

Correo no deseado 2

Borradores 8

Eliminados

varios

Nueva carpeta

Vistas rápidas

Responde para hacer... 31/01/2013
 RE: Luis Vicente Inca Moran...

necesidadesformativ... 14/01/2013
 Matriz de Resultados de l...

necesidadesformativ... 08/12/2012
 Datos institución para inves...

=7urf-87B7SW7DqX... 28/10/2011
 FW: Rv: SI NO ME RESPON...

cpaoacantuna@hot... 28/10/2011
 FW: Los famosos

israelvalencia. Alek... 28/10/2011
 FW: Sandias y Cascarones...

israelvalencia.kike v... 28/10/2011
 FW: El Abogado y la fulana

=7urf-87B7SW7DqX... 28/10/2011
 FW: Rv: 10 cosas que Dios n...

ferisagov@hotmail.c... 24/10/2011
 Re:

valenonán_21@hotmail... 24/10/2011
 Re: Hello

fbnoreply@myfanbo... 24/10/2011
 Re: C

valenrod@msn.com... 24/10/2011
 Re: 4

cpaoacantuna@hot... 10/10/2011
 FW: Rv: El PENE esta de par...

Página 1 de 4 Ir a

© 2013 Microsoft. Términos Privacidad Desarrolladores Español

Luis Valencia Inca (Luis.valencia@hotmail.es) 08/12/2012
 Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

Universidad Técnica Particular de Loja
Inca
 Facebook Conectar
 Twitter Registrarse

Maestrante : Luis Valencia Inca

Institución educativa a investigar: Instituto Tecnológico "Riobamba"

Rector (E) : Dr. Luis Pérez

Teléfono institucional: (03) 2306477

Dirección de la Institución Educativa:
 Provincia de Chimborazo, cantón Riobamba, parroquia Lizarzaburu, Avda. Lizarzaburu y Avda. La Prensa.

Número total de docentes de bachillerato: 72

Contenido de Más Información | Desactivar

4:09 PM 2/14/2013


necesidad Ver: Todos Organizar por

- Luis Valencia Inca 12/12/2012
RE: Datos institución para...
- necesidadesformativa... 10/12/2012
Re: Datos institución pa...
- Luis Valencia Inca 08/12/2012
Datos institución para inv...

Entrada... Correo n... Borrador... Enviados Eliminados Resultado... Nueva ca... Vis...

Luis Valencia Inca

Saludos cordiales,
Luis Valencia

 Para: luis_valencia@hotmail.es
necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com) Acciones

Buenos días

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo. Sin embargo le solicito por favor me confirme si el sector donde esta ubicada la institución es urbano o rural. Gracias

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Contenido de MBS

Matriz de Resultados de la encuesta para el módulo de Proyectos de Investigación.

Luis Valencia Inca (luis_valencia@hotmail.es) @ 14/01/2013 Documentos
Para necesidadformativas2012@gmail.com

Inca Luis Valencia

Acciones

Outlook Vista activa

Facebook Conectar

Twitter Registrarse

1 dato adjunto (81.1 kb)



Descargar como zip

Buenas noches.
De acuerdo al cronograma de actividades, envío la Matriz de Resultados

Outlook | Nuevo | Responder | Eliminar | Archivo | Correo no deseado | Limpiar | Mover a | Categorías | ...

Buscar

Organizar por

- Ver Todos
- Facebook
- Luis Vicente Inca Moreno ...
- Facebook
- Gianfranco Pataron te con...
- Facebook
- Sandra Avalos Logroño qu...
- Luis Valencia Inca
- Luis Valencia las mejores f...
- Facebook
- Adry Aleja Muela De La C...
- Facebook
- Kike Valencia compartió u...
- necesidadesformativas...** 15/01/2013
Datos institución para inv... (2)
- Facebook
- Alex Valencia está espera...
- Facebook
- Kike Valencia, Israel Vale...
- Oswaldo Cantuña
- Relojes Insólitos
- Julio Rolando Flores AL... 22/12/2012
- Rv: Rv: Fwd: FW: Léelo ... (2)

Página 1 | Ir a | ...

© 2013 Microsoft | Términos | Privacidad | Desarrolladores | Español

necesidadesfo...

Datos institución para investigación. Mestrante.

Busca en Internet para para obtener más información sobre necesidadesformativas 2012

 **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com) · Agregar a contactos · 15/01/2013
Para: Luis Valencia Inca

Buenos días
Luis

La matriz ha sido receptado, no existe ningun inconveniente con la misma, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja



Luis Valencia Inca (luis.valencia@hotmail.es) · 08/12/2012
Mostrar este mensaje/e...

ARBOL DE DECISIONES

DEBILIDAD: No se han realizado cursos de formación y capacitación docente en el Colegio de Bachillerato Fiscal "Riobamba".

Según el estudio realizado sobre las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio "Riobamba", se presenta en sus conclusiones y recomendaciones organizar y realizar un curso en una de las siguientes temáticas: Los elementos que los directivos utilizan para planificar las actividades institucionales; o, Conocimiento de las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.

Se cree conveniente realizar uno de estos cursos, durante 8 sábados, para fortalecer los conocimientos que poseen los maestros sobre este particular; ante lo cual, decido realizar una secuencia de decisiones, basado en el modelo de *árbol de decisiones* como auxiliar en el análisis para la toma de decisiones.

1. Establecer alternativas.- Organizar y realizar el curso:

1. Los elementos de planificación de los directivos.
2. Conocimiento didáctico de la informática como ayuda a la tarea docente.
3. No hacer nada

2. Plantear posibles resultados

Asistencia al curso: 60% - 100%

3. Costos de instrumentación de alternativas

1. \$ 1.000. El instructor del curso será de fuera de la institución.
2. \$ 500. El instructor del curso será de la institución.
3. \$ 0

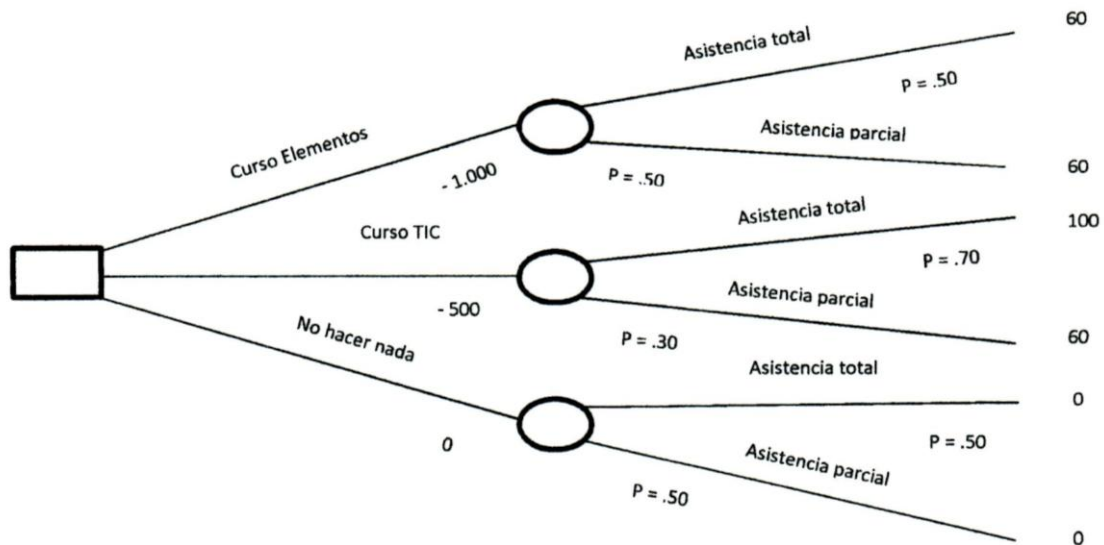
4. Probabilidad de ocurrencia para cada resultado

1. .50 .50
2. .70 .30
3. .50 .50

5. Rendimiento bruto que produce cada resultado

Asistencia al curso: 60% - 100%

ARBOL DE DECISIONES



6. Cálculo del valor neto esperado (NEV)

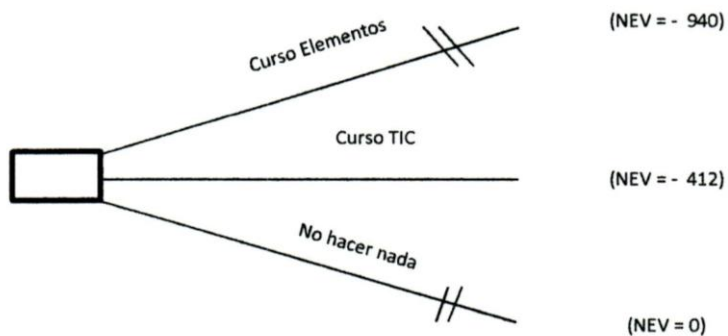
NEV - Los elementos de planificación de los directivos.

$$NEV = -1.000 + .50 (60) + .50 (60) = - 940$$

NEV- Conocimiento didáctico de la informática como ayuda a la tarea docente.

$$NEV = -500 + .70 (100) + .30 (60) = - 412$$

7. Sustituir cada bifurcación de resultados



Los posibles resultados se calcularon en base a una probabilidad de 60% de asistencia de los participantes, para el curso: Elementos de planificación de los directivos; y, en un 100% de asistencia, para el curso sobre: Conocimiento didáctico de la informática como ayuda a la tarea docente. Con esta aclaración, luego de los cálculos realizados, esta técnica auxiliar en la toma de decisiones sugiere, que es más rentable realizar el curso de formación: Conocimiento didáctico de la informática como ayuda a la tarea docente.

“CURSO DE INTERNET Y SU APLICACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE”.

Unidad 1. INTRODUCCIÓN

CONCEPTO BÁSICO DE INTERNET

Es una "red de redes", es decir, una red que no sólo interconecta computadoras, sino que interconecta redes de computadoras entre sí. Una red es un conjunto de máquinas que se comunican a través de algún medio (cable coaxial, fibra óptica, radiofrecuencia, líneas telefónicas, etc.) con el objeto de compartir recursos.

¿QUIÉN Y COMO SE CREA LA INFORMACIÓN EN INTERNET?

Los servidores de Internet pertenecen a las universidades, las instituciones públicas y a las empresas. La Información disponible en Internet reside en los servidores. Los servidores o Hosts son ordenadores conectados a la red que disponen de unos programas específicos, el software de servidor, que les permite emitir información a Internet o dicho más exactamente, los servidores permiten que se acceda a su información a través de internet.

CARACTERÍSTICAS DE INTERNET

Global: Internet está formada por más de 8 millones de servidores distribuidos en más del 90% de los países del mundo, estimándose en más de 80 millones el número de usuarios de la Red, con una tasa de crecimiento exponencial.

Multidisciplinaria: Integra gente de todas partes del mundo

Fácil de usar: Los nuevos ordenadores y los nuevos programas de acceso a la red permiten al nuevo usuario adquirir una destreza en un tiempo mínimo

Económica: La conexión a la Red mediante un módem y una llamada telefónica local es la manera más económica de tener al alcance toda la información y versatilidad de la Red.

Útil: Disponer de mucha información y servicios rápidamente accesibles es, sin duda, algo útil. Hay muchos ejemplos sobre cosas que son más fáciles a través de Internet.

Libre: Hoy por hoy cualquiera puede colocar en Internet información sin censura previa, esto permite expresar libremente opiniones, y decidir libremente qué uso damos a Internet.

Anónima: Podemos decir que ocultar la identidad, tanto para leer como para escribir, es bastante sencillo en Internet. Esta característica está directamente relacionada con el punto anterior, ya el anonimato puede facilitar el uso libre de la red con todo lo que esto conlleva.

¿QUÉ SE PUEDE HACER EN INTERNET?

BUSCAR INFORMACIÓN.- Localizar información es muy fácil. Para obtener resultados útiles y rápidos, no se requiere de aprender ningún comando especial. Sólo se tiene que ingresar las palabras relacionadas a lo que se busca, en ocasiones acompañadas de alguna puntuación, y seguramente las referencias en los primeros resultados lo llevarán a la información que se requiere.

COMUNICARSE.-

El correo electrónico: es el servicio más utilizado de Internet junto con la Web. El email tiene muchas similitudes con el correo tradicional. Un mensaje es enviado por el remitente al destinatario. La persona que envía o remitente debe conocer la dirección del destinatario. El mensaje llega a un buzón donde permanece hasta que el destinatario lo abre y lee el correo. Éste puede eliminarlo, guardarlo o contestarlo.

El email permite escribir y enviar archivos entre dos cuentas de correo. La principal ventaja respecto al correo tradicional es su rapidez, en pocos segundos un email puede llegar a la otra punta del mundo. Otra ventaja es la comodidad, desde el ordenador lo hacemos todo, no tenemos que buscar sobres, sellos ni salir para echar la carta al buzón.

Mensajería instantánea: este tipo de comunicación ha experimentado un aumento importante ya que posee algunas virtudes de las que el correo carece.

La mensajería instantánea tiene la característica de que cuando nos conectamos a Internet un servidor toma nota de ello y nos avisará si alguno de los usuarios de una lista que nosotros hemos dado quiere comunicarse con nosotros o está conectado y le podemos escribir. En ese momento podemos decidir escribirle un correo o establecer una conversación como en un chat.

La mensajería instantánea viene a solucionar la carencia más importante del mail, no somos avisados de cuando nos llega un correo (aunque determinados programas se puede configurar para que lo hagan).

Chat: mediante el Chat podemos mantener una conversación con otras personas en tiempo real a través de Internet. Mientras que en el correo hay que esperar un tiempo para ver la contestación, en el chat la respuesta es instantánea. Se puede hablar en modalidad pública, donde todos leen los mensajes de los demás, o en privado donde sólo dos personas pueden ver su conversación.

La diferencia entre el chat y la mensajería instantánea es que en el primero podemos encontrarnos con todo tipo de personas, sobretodo desconocidas, mientras que en los programas de mensajería sólo podemos hablar con nuestros contactos, es decir, con aquellas personas de las que conocemos su nombre de usuario y que han aceptado, además, admitirnos.

Telefonía IP: la telefonía IP permite hablar por teléfono utilizando Internet como medio de transmisión de la voz, con menos calidad de recepción pero más barato, sobre todo en llamadas internacionales.

Tiene las características de una llamada telefónica convencional, es decir, debemos conocer el número de teléfono de la persona a la que llamamos y ésta debe estar en el ordenador o en el teléfono destino para recoger la llamada. Se puede llamar desde un ordenador a un teléfono fijo o móvil, y también a otro ordenador.

Videoconferencia: la videoconferencia permite establecer una comunicación a través de Internet utilizando imágenes de vídeo y sonido en tiempo real. Se necesita disponer de un ordenador con cámara de vídeo para poder enviar imágenes, así como un micrófono. Para recibir sonido son necesarios unos altavoces y para recibir el vídeo sólo se necesita un monitor convencional.

La videoconferencia necesita transmitir gran cantidad de datos por lo que es importante disponer de una conexión con un buen ancho de banda.

Mensajes a móviles: los mensajes cortos o SMS (Short Service Message) es un servicio de los teléfonos móviles GSM, que también se pueden enviar por Internet. Tienen una longitud máxima de 160 caracteres. Enviarlos a través de Internet nos resultará más barato que hacerlo desde nuestro móvil. Y más cómodo, si necesitamos hacer envíos masivos.

COMPARTIR INFORMACIÓN.- Internet es un medio idóneo para compartir información, ya bien sea en forma de discusiones, preguntas/respuestas o simplemente para hacer partícipe a todo el mundo de lo que sabemos.

Existen diferentes formas de compartir información:

News. Grupos de discusión: Las News o grupos de discusión nacieron antes que la web alcanzase la difusión que tiene actualmente y ayudaron a compartir conocimientos entre la comunidad científica. Básicamente las News son un lugar donde los usuarios se intercambian correos, y donde se pueden aprender muchas cosas gracias al espíritu de colaboración que impera.

Los grupos de noticias o News permiten que muchas personas se comuniquen de forma escrita sobre un tema determinado. Cada participante puede enviar mensajes que todos los demás participantes pueden leer, cuando alguien responde a un mensaje, su respuesta queda "dentro" del mensaje original, lo mismo sucede con la contrarrespuesta. De esta forma cada mensaje inicial puede generar un "árbol" de respuestas que será más grande cuanto más interés susciten sus mensajes. Así cada participante ve los temas iniciales y profundiza sólo en los que le interesan.

Para entrar en las News hay que configurarse un programa de correo dando datos como la dirección de correo y el servidor de news que nos ha proporcionado nuestro proveedor. Luego hay que elegir el tema en el que queremos participar y ya podemos enviar nuestras opiniones.

Listas de correo web: desde los programas de correo como Outlook se pueden agrupar direcciones de correo formando una lista, de esta forma podemos enviar un mensaje a todas las personas de la lista a la vez. Partiendo de esta idea se han creado las listas de correo web que tienen unas características adicionales que las hacen más completas.

Por ejemplo, los miembros de la lista se pueden dar de alta y de baja en la lista ellos mismos desde Internet. El creador de la lista define quién está autorizado a enviar mensajes a la lista, si quiere que los mensajes sean revisados por alguien antes de ser enviados, etc.

Las listas de correo web tienen gran utilidad para mantener informados a un grupo de personas con algún interés común. Por ejemplo, los miembros de un club deportivo pueden recibir las informaciones de su club mediante un correo que los responsables sólo tienen que enviar una vez y la lista de correo se encarga de enviar un mail a cada miembro.

Foros: otro método que está entre los más utilizados para recabar y compartir los conocimientos son los Foros. Un foro se parece mucho a un Grupo de discusión aunque mucho más simple y organizado.

Los foros están compuestos por grandes subapartados temáticos, cada uno de estos apartados trata un área de conocimiento diferente. Imagina que entramos a un foro sobre perros, podríamos encontrarnos con un subapartado que tratase sobre el adiestramiento. Dentro de estos apartados encontraremos una multitud de temas empezados por los usuarios del foro y que pueden ser respondidos, completados o discutidos por cualquiera, de esta forma se crean hilos de discusión donde la gente habla sobre temas muy específicos.

COMPARTIR ARCHIVOS.-

Descargar archivos: traerse información desde Internet a nuestro ordenador es una de las actividades que más éxito tienen en la red. Y no es para menos, si comparamos lo que cuesta bajarse un archivo desde Internet con lo que cuesta enviarlo por correo, por fax, etc. Además la gran cantidad de archivos puestos a disposición de la gente sería imposible de igualar por cualquier otro medio.

Para descargarse (download) archivos hay varios métodos, el más sencillo es la descarga a través de la Web. Alguien coloca un archivo en el servidor de forma que el usuario sólo tiene que hacer clic y se abre una ventana para que decida en qué carpeta quiere guardar el archivo.

Cientes FT: otro método es mediante un programa de carga y descarga mediante FTP. Este servicio permite transferir ficheros de un ordenador a otro, o más exactamente entre un ordenador y un servidor FTP. Se pueden transferir ficheros de texto, imágenes, sonido, vídeo, etc. Hay varios programas cliente de FTP gratuitos, como por ejemplo FileZilla, o con versiones de evaluación, como GoFTP

Cientes P2P: a raíz de la aparición del formato mp3, que permite comprimir la música con muy poca pérdida de calidad, surgió el boom de los programas P2P como eMule y bitLord que facilitan la búsqueda y descarga de archivos.

El software P2P se basa en compartir archivos con el resto de la comunidad, por lo que utilizando estos programas no sólo puedes encontrar música, películas o softwares varios, sino que también puedes encontrar muchos otros archivos relativos al conocimiento general, como libros en formato PDF, rutas para GPS, melodías para móviles, etc. El uso de programas P2P ha generado mucha controversia, especialmente en la industria del cine y de la música.

Unidad 2. NAVEGADORES Y BUSCADORES

INTRODUCCIÓN

Navegadores: es una aplicación que opera a través de Internet, interpretando la información de archivos y sitios web para que podamos ser capaces de leerla. El navegador interpreta el código, HTML generalmente, en el que está escrita la página web y lo presenta en pantalla permitiendo al usuario interactuar con su contenido y navegar hacia otros lugares de la red mediante enlaces o hipervínculos.

La funcionalidad básica de un navegador web es permitir la visualización de documentos de texto, posiblemente con recursos multimedia incrustados. Tales documentos, comúnmente denominados páginas web, poseen hipervínculos que enlazan una porción de texto o una imagen a otro documento, normalmente relacionado con el texto o la imagen. Existe una serie de navegadores entre los que podemos mencionar:

- KHTML
- Internet Explorer y derivados:
- Mozilla (Gecko) y derivados:
- Opera

Buscadores: es un sistema informático que busca archivos almacenados en servidores web gracias a su «spider» (o Web crawler). Un ejemplo son los buscadores de Internet (algunos buscan únicamente en la web, pero otros lo hacen además en noticias, servicios como Gopher, FTP, etc.) cuando se pide información sobre algún tema. Las búsquedas se hacen con palabras clave o con árboles jerárquicos por temas; el resultado de la búsqueda es un listado de direcciones web en los que se mencionan temas relacionados con las palabras clave buscadas.

ACTUALIZAR INTERNET EXPLORER

Actualizar IE: lo primero es saber qué versión se tiene instalada. Para ello se debe mirar en el menú Ayuda, la opción Acerca de... aparecerá una pantalla como en la que se puede ver la versión del explorador. En el caso de la imagen es la versión 8.0, se la actualizara a la versión 9.

Actualizar con Windows Update: básicamente Windows Update puede configurarse de dos formas, la primera y más cómoda es de forma totalmente automática de manera que el sistema se encarga de buscar actualizaciones e instalarlas sin que el usuario tenga que hacer nada.

La segunda forma consiste en que el sistema nos avise cuando encuentre una actualización y nosotros decidamos si deseamos instalarla o no.

INSTALAR FIREFOX

Instalar Firefox en Windows:

1. Visita la página de descarga de Firefox con cualquier navegador
2. Haz clic en el enlace de descarga de color verde para descargar el instalador de Firefox. Dependiendo de la velocidad de tu conexión a Internet, la descarga puede durar un par de minutos.

3. Comienza el proceso de instalación haciendo clic en el botón Ejecutar.
4. Sigue los pasos que se indican en pantalla en el asistente, aceptando la licencia y seleccionando "Estándar" como tipo de instalación.
5. Haz doble clic en el ícono de Firefox siempre que necesites conectarte a Internet.

TIPOS DE BUSCADORES

Existen diversos tipos diferentes de buscadores, pero podríamos agruparlos en tres grandes categorías:

Buscadores Genéricos: Contienen información sobre todos los temas existentes en la red, sin importar el país de origen (Lo conocemos por la terminación del dominio).

Buscadores Nacionales: Son los más apropiados si lo que deseamos son direcciones de un país determinado. Podemos mencionar:

Buscadores Específicos: Están especializados en temas concretos, como economía, educación, juegos...

Así, podemos distinguir a diferentes grupos

- Buscadores tipo Yahoo! (<http://www.yahoo.com>):
- Buscadores tipo Altavista (<http://www.altavista.com>):
- Buscadores tipo Google (<http://www.google.com>):
- Buscadores tipo GoTo (<http://www.goto.com>):

BUSCAR EN GOOGLE

Para buscar una frase exacta, introducirla entre comillas ("").

Por ejemplo: "diarios deportivos"

Para encontrar páginas que incluyan determinadas palabras, pero no otras, deberemos incluir el signo '-' delante de las que no queremos buscar.

Por ejemplo, para descubrir webs que incluyan la palabra 'tienda', pero no la palabra 'online':
tienda -online

Si pretendemos encontrar una determinada palabra u otra, usaremos 'OR' (o bien el símbolo '|') (AltGr+1).

Por ejemplo, para buscar webs de en los que aparezca 'tienda' y 'zapatos', o bien 'tienda' y 'pantalones':
tienda (zapatos OR pantalones)
tienda (zapatos | pantalones)

Hay numerosas palabras (en español: 'a', 'de', 'el', ...; en inglés: 'to', 'of', 'the',...) que Google no tiene en cuenta en sus búsquedas, a no ser que se lo indique. Para ello, se escribirá el signo '+' delante de estas palabras.

Por ejemplo, estas dos búsquedas no generan los mismos resultados:

el mundo
+el mundo

Se puede hacer uso de comodines. Esto es, el símbolo '*' puede ser usado para sustituir a una palabra, y facilitar algunas búsquedas.

Por ejemplo: "los * años"
"los * * años"

No es necesario distinguir las mayúsculas de las minúsculas. Estas dos búsquedas generan los mismos resultados: NoTiCiAs
noticias

CONCEPTOS ÚTILES PARA BUSCAR EN GOOGLE

¿Cómo busca Google si escribimos más de una palabra en la caja de búsqueda?

Si escribimos dos o más palabras Google buscará páginas que incluyan todas las palabras registradas. Es decir, si escribimos "librerías medicinales" no encontrará páginas que tengan el término librería o que tengan el término medicinales, sino páginas que contengan ambos términos.

Busca sólo palabras completas: si escribes "pan" Google no encontrará "panadería", ni "mazapan" es decir sólo busca palabras iguales a "pan", no palabras que empiecen, contengan o acaben por "pan".

Busca palabras sueltas, no frases.- Google busca palabras, no frases con las palabras en el orden que las hemos escrito en la caja de búsqueda. Si quieres que busque una frase completa debes escribirla entre comillas dobles. No es lo mismo "al alba" que escrito sin comillas. En el primer caso encontrarás algo sobre la canción "Al alba" de L. E. Aute, mientras que escrito sin comillas encontrarás páginas con la palabra "alba".

No tiene en cuenta los acentos, ni las mayúsculas: para Google todas las palabras están en minúsculas. Tampoco tiene en cuenta si una palabra lleva acento (tilde). Por lo tanto, da igual escribir en mayúsculas o minúsculas, con acentos o sin acentos.

El orden de las palabras importa. No es simétrico.

No es lo mismo buscar "cursos word" que "word cursos", esto es algo que no hemos encontrado en la documentación de Google, pero que hemos podido comprobar. Aunque en la mayoría de los casos, las diferencias al variar el orden de los términos de búsqueda son pequeñas

El país desde el que se busca importa: Google tiene en cuenta el país en el que estás, aún dentro del mismo idioma, no es lo mismo buscar en www.google.es que en www.google.com.mx, aunque busques siempre en castellano.

Corrector de errores tipográficos: Cuando te equivocas al teclear una palabra, Google suele mostrar una sugerencia con la palabra correcta. Por ejemplo, si tecleas, "tarbajo", aparecerá una línea que dice: "Quizas quiso decir: trabajo", y puedes hacer clic sobre ella en lugar de tener que corregir la palabra.

Traducción: si buscas palabras en inglés desde Google en español (www.google.es, www.google.com.mx, etc.) obtendrás páginas en inglés, pero con un enlace que dice: [traduzca esta página], por si quieres que Google te traduzca la página. La traducción no es perfecta pero puede serte útil.

BÚSQUEDA AVANZADA EN GOOGLE

Al realizar determinadas búsquedas complejas, es posible que quieras tener un mayor control sobre los resultados que aparecen. Prueba la página Búsqueda avanzada nueva ventana para ver opciones que te permitirán realizar búsquedas más precisas y obtener resultados más útiles.

CÓMO ACCEDER A LA PÁGINA BÚSQUEDA AVANZADA

Para acceder a esta página, haz clic en el icono de rueda dentada situado en la esquina superior derecha de la página de resultados de búsqueda y, a continuación, selecciona Búsqueda avanzada. También puedes acceder directamente a la página a través de la dirección http://www.google.com/advanced_search.

Cómo funciona la página Búsqueda avanzada.- En la página Búsqueda avanzada, puedes introducir tus números o términos de búsqueda y, a continuación, seleccionar uno o varios filtros para modificar los resultados que aparecen. Estos filtros pueden ayudarte a encontrar la información más relevante posible la primera vez que realizas una búsqueda.

Puedes utilizar algunos de los siguientes filtros (o todos ellos) al acceder a la página

Búsqueda avanzada:

- idioma,
- región,
- última actualización,
- sitio o dominio,
- los términos que aparecen en la página,
- activación o desactivación del filtro SafeSearch,
- nivel de lectura,
- tipo de archivo,
- derechos de uso.

Si lo prefieres, puedes utilizar operadores de búsqueda para hacer muchas de estas búsquedas avanzadas directamente desde el cuadro de búsqueda de Google habitual. Para obtener información al respecto, consulta las sugerencias que se muestran en la parte derecha de la página Búsqueda avanzada.

BUSCADOR YAHOO

Yahoo es un buscador muy popular y con una de las mejores bases de datos. Su misión es ser el servicio global de Internet más esencial para consumidores y negocios. Se puede encontrar prácticamente todo lo que hay en la red, porque casi todo el mundo que crea una web la registra en Yahoo.

Presenta directorios clasificados por categorías, así, si la clave buscada se encuentra en uno de sus directorios, Yahoo presenta en primer lugar la lista de sus directorios "Yahoo categories". Visitándolos podrá encontrar mucha más información relacionada con lo que se busca.

BARRA DE GOOGLE EN EL NAVEGADOR

La barra de Google es un pequeño programa gratuito que se instala en tu ordenador y hace que aparezca en el navegador una barra.

De momento se puede instalar en Firefox e Internet Explorer como también la podemos incluir en IE9.

Además de realizar búsquedas (cosa que ya hacen los navegadores actuales), encontrarás un botón para Acceder a tu cuenta de Google. Así podrás consultar tu correo Gmail o cualquier otro servicio que tengas como usuario de Google (tu cuenta en Youtube, Blogger, etc.). Esta barra también permite bloquear pop-ups, traducir la página que estás visitando o compartirla en portales como Facebook y Menéame, o en correos Gmail, Yahoo y otros más. Lo ideal es configurar sus opciones para incluir únicamente los botones que utilices.

Por último diremos que puedes descargar otros botones que encontrarás en la página de desarrollo de Google Toolbar.

Unidad 3. CORREO ELECTRÓNICO

INTRODUCCIÓN

El correo electrónico es uno de los servicios en Internet de mayor demanda, pues hace posible el envío de mensajes en forma de archivo de texto. La academia francesa utiliza el vocablo "mél" mientras que los canadienses (generalmente más creativos) adoptaron el vocablo "courriel". Sin embargo, también es posible utilizar el término courriel en Francia.

Para usar el correo electrónico, se necesita contar con acceso a Internet y con una cuenta en un servidor de correo electrónico (POP3 o Post Office Protocol (Protocolo de oficina de correo)). Esta cuenta tiene que poder vincularse a una casilla de correo, a la que está destinado el correo que usted envía. Para evitar que nadie, excepto usted, pueda ver su correo electrónico, éste está protegido por un nombre de usuario llamado inicio de sesión y una contraseña.

WEBMAIL

El webmail es un sistema de acceso al correo electrónico que permite acceder a sus mensajes mediante un navegador web, sin tener que descargar los correos a su ordenador personal mediante un cliente tipo Outlook, Eudora, etc. Como los mensajes no son almacenados localmente, pueden ser consultados desde cualquier otro ordenador conectado a Internet.

Incorporamos, de forma gratuita y en todas sus soluciones de alojamiento compartido, Mail y Pointer, un potente webmail que le permitirá gestionar de forma sencilla sus correos electrónicos a través de cualquier ordenador conectado a Internet.

USAR VARIAS CUENTAS DESDE GMAIL

Una de las principales razones por las que las personas particulares utilizaban clientes de correo era para poder gestionar distintas cuentas en un mismo entorno. Sin embargo, hoy en día ya es posible hacer esto mismo desde la página web de algunos de ellos. Aquí veremos el ejemplo de Gmail.

Si nos identificamos en Gmail con nuestro usuario y contraseña, podremos ir a las opciones de Configuración del correo fácilmente, desde el menú que encontramos arriba a la derecha.

Configurar correo: esta opción abre una zona de configuración, dividida en varias pestañas. En este caso la que nos interesa es Cuentas, ya que queremos administrar las cuentas a las que tiene acceso la página.

Gmail > Config > Cuentas

Para poder enviar correos identificándonos con una cuenta distinta, pero desde Gmail, pulsaremos Añadir otra dirección de correo tuya, en el apartado Enviar mensajes como: Para, además, poder recibir los correos de dichas cuentas en este entorno, deberás pulsar la misma opción, pero del apartado Recibir mensajes de otras cuentas.

En ambos casos lo único que deberemos hacer es ir rellenando una serie de pantallas indicando los datos de dichas cuentas.

Enviar mensajes como: se trata de un proceso muy sencillo en que, como último paso, te solicitará que te identifiques como el verdadero propietario de dicha cuenta.

Comprobar identidad: para ello recibirás un mensaje a la cuenta de correo que estés intentando añadir. Dicho mensaje contendrá un código y un enlace. Haz clic en el enlace o copia el código en la pantalla de Gmail para finalizar el proceso. Así podrán confirmar que eres tú realmente el dueño de la cuenta.

Es interesante que, tras activar esta posibilidad, la configures correctamente según tus necesidades. Veamos el caso de Enviar mensajes como. Es decir, de poder escribir bajo distintas identidades desde nuestra cuenta Gmail.

Enviar mensajes como – Configuración: podrás establecer cuál es la cuenta que quieres utilizar por defecto al pulsar la opción para Redactar un nuevo correo. También podrás editarlas o incluso eliminarla (excepto la cuenta gmail de origen, que no se puede eliminar). Otra opción interesante es decidir desde cuál escribir al pulsar el botón Responder en un mensaje. Lo ideal suele ser Responder desde la misma dirección a la que se ha enviado el mensaje, aunque si lo que deseas es que la gente empiece a abandonar antiguas direcciones y a escribirte a tu correo Gmail quizá te convenga mantener la opción por defecto (responder siempre desde gmail).

Recibir mensajes de otras cuentas: En este caso, para poder acceder a los mensajes de la cuenta desde Gmail te solicitará los típicos datos que te solicitaría un cliente de correo: tu correo y contraseña de acceso, así como información como los puertos.

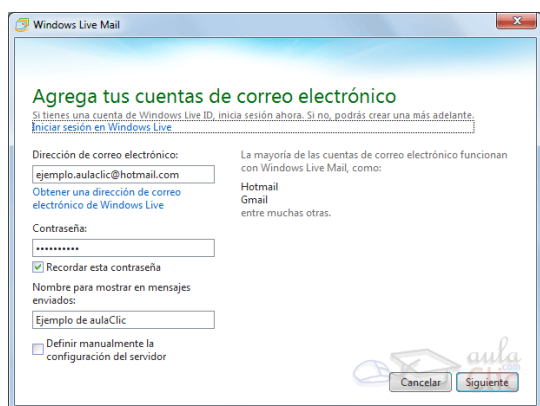
Podrás configurar algunas preferencias, por ejemplo el uso de SSL, es decir, un cifrado que garantizará tus comunicaciones. Esto puede ser una mejora interesante si el correo que estás vinculando, normalmente, no utiliza un canal seguro para enviar y recibir correos.

Recibir: al incluir una cuenta puede que tarde unos minutos en comprobar e incluir los mensajes. Si no has decidido etiquetarlos, no habrá a simple vista diferencia entre los que recibas en un correo y en otro, para saberlo deberás ver la dirección a la cual se envió el correo, en los propios detalles del mismo.

LOS PROGRAMAS DE CORREO. WINDOWS LIVE MAIL.- Windows Live Mail es un programa de escritorio que ofrece algunas nuevas maneras geniales para administrar el correo electrónico. Forma parte de Windows Essentials, una descarga gratuita que también incluye Messenger, Galería fotográfica, Movie Maker y otro software que le ayuda a realizar más actividades con Windows 7.

Con Windows Live Mail, puede leer y responder correo electrónico, incluso cuando está desconectado. Al volver a conectarse, se descargarán en el equipo los mensajes nuevos de correo electrónico y se enviarán los mensajes de la bandeja de salida.

CONFIGURAR UNA CUENTA EN WINDOWS LIVE.- Se abrirá la siguiente ventana:

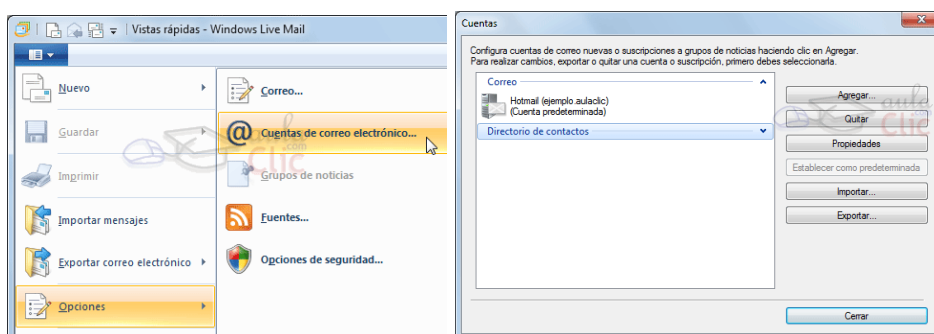


En ella deberás indicar tu correo electrónico, la contraseña de acceso y el nombre que aparezca en los mensajes que envíes. Luego, pulsa Siguiente.



El gestor tiene la ventaja de permitirte abrir varias cuentas de correo distintas, de modo que si quieres añadir alguna otra, haz clic en Agregar otra cuenta de correo electrónico y repite el proceso. Una vez hayas agregado todas las cuentas deseadas, pulsa Finalizar.

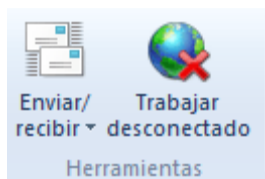
En cualquier momento puedes añadir nuevas cuentas de correo, eliminarlas o modificarlas. Para hacerlo, despliega el menú Windows Live y escoge Opciones > Cuentas de correo electrónico.... Se mostrará una ventana para gestionar tus cuentas, e incluso podrás importarlas o exportarlas.



LA FICHA PRINCIPAL DEL CORREO.- El grupo Nuevo. Permite crear un Mensaje de correo electrónico. Entramos en un sencillo editor de texto que veremos con detalle en el punto siguiente. La opción Fotocorreo tendrá el mismo efecto, pero nos solicitará antes que nada los archivos de imagen que queremos adjuntar al mensaje.



El grupo Herramientas. Contiene el botón Enviar/recibir. Mediante este botón puedes, con un sólo clic, enviar los correos pendientes y recibir correos nuevos. Si quieres sólo recibir o sólo enviar, puedes hacerlo haciendo clic en su pequeño triángulo y seleccionando la opción en el menú que se mostrará. Si tienes varias cuentas definidas también te permite elegir sobre qué cuenta actuar. Trabajar desconectado permite crear y leer correos, pero sin enviar y recibir, es decir, trabajar con lo que tengamos ya.



REDACTAR UN CORREO

Nivel de la comunicación: No es lo mismo la forma en la que se comunica por escrito con compañeros cercanos, que con el jefe o con un desconocido. Independientemente de la confianza, lo importante es que usar un lenguaje claro y correcto

Saludo inicial: El nivel de formalidad y de confianza permitirá establecer el saludo inicial.

Presentación: un email laboral para un proveedor o algún contacto de la empresa que aún no se conozca es muy importante que presentarse con el cargo tras el saludo, para que el lector pueda ubicarte rápidamente. "Estimado Pablo Pérez, mi nombre es Fulano de Tal, redactor del sitio web unComo.com"

Claridad en el contenido: enuncia el propósito del email con claridad y de la forma más breve posible, por ejemplo "lo contacto para conocer el status de la impresión de las 2000 tarjetas de presentación encargadas a su empresa el pasado mes de Enero"

Despedida y contacto: Una vez que se ha terminado de redactar el email laboral, agradece al lector, ya sea por la información que estará a punto de facilitar, por su ayuda, etc. Establece una despedida cordial, donde además estén todos tus datos de contacto, por ejemplo:

De antemano mil gracias

Saludos cordiales (o Saludos, si hay más confianza)

Evita mensajes confusos: No dar información de más si no está claro, no confundir al lector e intenta plasmar todas las dudas, deseos, o necesidades que se tenga en el email, de manera tal que no te veas en la obligación de escribir otro nuevamente para decir "aaah se me olvidó comentar...".

OPCIONES DE CORREO

General: Esta pantalla permite configurar opciones sobre si se emite o no sonido cuando llegan mensajes nuevos; cada cuanto tiempo se comprueba el correo cuando estamos conectados e incluso que hará el equipo al abrir el programa de correo si no estamos conectados en ese momento.

Leer: Esta pantalla permite configurar opciones sobre el tiempo que tarda en marcarse como leído un mensaje o cuantos encabezados de las News se descargan a la vez.

Enviar: Permite configurar opciones relacionadas con el envío de los mensajes: Donde se guardan; en que formato van; si se incluye el mensaje recibido en la respuesta; etc.

Redactar: Permite configurar el tipo de fuente, si queremos un fondo en todos los mensajes y si incluimos tarjeta de presentación al redactar nuevos mensajes.

Firmas: Permite crear una firma y configurar cuando se incluirá.

Ortografía: Permite realizar varias configuraciones sobre la corrección ortográfica de los mensajes.

Mantenimiento: Permite realizar diversas configuraciones sobre todo para evitar desperdiciar espacio en nuestro disco duro.

Conexión: Permite entre otras cosas poder conectar a Outlook Express y a Internet Explorer mediante conexiones diferentes.

Seguridad: Por último esta pantalla permite hacer configuraciones de seguridad y cifrado de los mensajes y obtener identificadores digitales.

Eliminación de correo: Aquí elige si quiere borrar automáticamente los mensajes al salir de Evolution o si prefiere tener que confirmar explícitamente su borrado definitivo.

Aviso de correo nuevo: Evolution puede alertarle de la llegada de correo nuevo con un pitido o lanzando un fichero de sonido. Elija el sonido de alerta o ninguno, a placer.

- Configurar una respuesta de fuera de la oficina
- Cambiar las opciones de su cuenta de correo electrónico personal
- Activar o desactivar las confirmaciones de lectura
- Interrumpir la carga de imágenes en mensajes de correo electrónico HTML
- Desactivar el aviso que aparece antes de descargar imágenes externas en mensajes de correo electrónico HTML
- Recibir sólo la primera sección de los mensajes de correo electrónico más largos
- Abrir un mensaje nuevo automáticamente al retirar el dispositivo de la funda
- Ocultar el indicador de mensaje nuevo o sin abrir
- Dejar de mostrar los contactos recientes en los campos de la dirección de correo electrónico
- Desactivar la confirmación que aparece antes de eliminar un mensaje
- Desactivar el indicador que aparece cuando marca los mensajes como abiertos
- Visualizar registros de llamadas en la aplicación Mensajes
- Almacenar y reenviar correo electrónico

VIRUS POR CORREO

Uno de los más importantes medios de comunicación en la actualidad es el correo electrónico. Mediante él podemos enviar información en tiempo real a cualquier destinatario

en cualquier lugar del mundo. Eso lo convierte en una poderosa herramienta, y a su vez en un peligro potencial.

Hay muchas herramientas o clientes de correo electrónico en la actualidad, pero una de las más utilizadas es Outlook Express, el cliente de correo que viene con los navegadores Internet Explorer de Microsoft y algunas versiones de Windows. En este apartado nos referiremos a él, por considerar análogos los demás clientes, pero quedando abiertos a matices de aquellos visitantes que dispongan de otro/s cliente/s, sugiriéndoles nos hagan llegar sus dudas a nuestra dirección de correo. Una de las características fundamentales de este cliente es la posibilidad de incluir el lenguaje HTML como parte de un correo electrónico. Eso es lo que permite, por ejemplo, que insertemos un archivo gráfico de firma o una imagen de fondo a nuestros correos. Pero es también lo que abre la puerta a los virus de correo.

Causas: Algo tan sencillo como incluir nuestra firma electrónica en un correo o una imagen de fondo puede ser la puerta que espera ver abierta uno de estos virus. La causa es la siguiente: el código HTML no sólo permite incluir imágenes o textos, sino que también permite la inclusión de código ejecutable. En ocasiones dicho código se ejecuta con nuestro consentimiento y en otras sin el mismo. Los primeros suelen ser ficheros adjuntos que al intentar abrir ejecutamos de forma involuntaria. Los segundos, y más difíciles de evitar pues no requieren nuestra intervención, son instrucciones de código insertadas directamente en la parte HTML del propio correo. Una vez infectados, el virus se reenviará automáticamente a todas las entradas de nuestra libreta de direcciones, insertando su código entre nuestro código HTML, pudiendo además quedar residente en el sistema.

Evitando el virus: Además de proteger nuestro ordenador con un antivirus fiable y contrastado, hay una serie de pequeñas modificaciones a nuestra configuración que harán más difícil la entrada y salida de este tipo de virus de nuestro ordenador.

SPAM. CORREO NO DESEADO

El SPAM también llamado correo no deseado o correo basura, consiste en obtener listas de direcciones de correo a través de empresas que se dedican a recopilarlas y venderlas, y enviar correos con publicidad e incluso virus a personas que ni lo han solicitado ni autorizado. El spam ha pasado de ser algo molesto a llegar a ser un verdadero problema por la gran cantidad de correo basura que circula por la red y que nos hace perder tiempo y dinero para eliminarlo.

Para evitar el Spam no existe una fórmula definitiva ya que antes de abrirlo es difícil saber si un correo es Spam o no. No obstante, hoy en día la los servidores de correo suelen filtrarlo de un modo bastante eficaz, además se emprenden acciones legales contra los servidores que generan este tipo de correos. Sin embargo, como todo proceso automatizado, a veces suceden errores, por eso te recomendamos que prestes atención a los dos casos más frecuentes:

Un mensaje ha sido catalogado como SPAM por error. A veces, si no encuentras un correo que estás esperando, es porque automáticamente ha sido enviado a la carpeta de correo no deseado. El caso opuesto es que un mensaje de SPAM no ha sido identificado como tal, y aparece en nuestra bandeja de entrada. Entonces es recomendable enviarlo a la carpeta de correo no deseado desde dicha opción.

También puedes crear tus propios filtros para seleccionar los contenidos que recibes en tu correo. Un filtro de correo permite desechar ciertos correos que consideramos spam.

No conviene responder a los mensajes de spam porque tienen direcciones falsas del emisor y el correo llegará a alguien que no tiene nada que ver con el verdadero remitente del spam, además, en caso de que el remitente sea el auténtico spam lo único que conseguiríamos es confirmarle que nuestra dirección es válida, con lo cual seguirá enviándonos todavía más spam.

Unidad 4. FOROS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

FOROS

Son una especie de tableros de anuncios donde se intercambian opiniones o información sobre algún tema. La diferencia entre esta herramienta de comunicación y la mensajería instantánea es que en los foros no hay un "diálogo" en tiempo real, sino nada más se publica una opinión que será leída más tarde por alguien quien puede comentarla o no. Los foros permiten el análisis, la confrontación y la discusión, pues en ellos se tratan temas específicos de interés para un grupo de personas.

LEER Y ESCRIBIR EN UN FORO

Para participar en un foro lo habitual es que tengamos que registrarnos previamente. La mayoría de ellos te permiten leer el contenido sin registrarte, pero si quieres participar o acceder a zonas restringidas, deberás registrarte rellenando un sencillo formulario que te solicitará, como mínimo, tu nombre, correo electrónico y una contraseña para acceder al foro.

Esto se hace para evitar mensajes anónimos. Además, el hecho de participar siempre bajo la misma identidad, propicia que la gente se haga responsable de lo que escribe. También facilita la labor de los moderadores, que podrán controlar los contenidos y expulsar a los miembros que no tengan un buen comportamiento, tanto de forma temporal como permanentemente. En muchos foros la gente se va conociendo por sus aportaciones y acaba existiendo, de algún modo, una reputación online que es preferible mantener.

En casi todos los foros, dependiendo del número de mensajes que se hayan dejado, existen unas categorías o rangos para poder identificar la antigüedad de los usuarios (y por consiguiente su nivel de compromiso con el foro).

Estos rangos o categorías cambian en función del foro que visitemos, pues son creadas por los administradores, pero para que te hagas una idea en aula Clic son las siguientes:

Rango Mínimo de mensajes Novato 1 Junior 6 Senior 26 Graduado 150

Estos rangos serán visibles junto al nombre del usuario.

OTROS FOROS

Pero no todos los foros son iguales, encontrarás foros como el que acabamos de ver o foros que presentan una estructura más jerarquizada visualmente, sobre todo en forma de árbol.



Mostrando del 1 al 50 de 6532 mensajes << >>

Filtrar por: todos los mensajes

 conectar mi Wii por internet, no me funciona nada, que hago. 9 visitas
JORGE MUÑOZ (29/05/2011 14:31:03)
 programacion en Flash(educación 2grado) 13 visitas
ymla1 (24/05/2011 02:52:46)
 Cargar swf externo e invocar a los mc de la biblioteca 72 visitas
Germán (21/04/2011 21:42:42)
 carga externa de varias galerias en un solo swf 96 visitas
maria (19/04/2011 20:18:28)

CREAR UN FORO PROPIO

Es muy fácil instalar un foro propio en nuestra página web. Muchos de los servicios de alojamiento de páginas web disponen de un panel de control que te permitirá instalar en pocos pasos un foro de aspecto profesional. Lo normal es que se instale phpBB o uno similar, por ser gratuito y muy completo. En algunos casos ni tan siquiera necesitarás instalarlo, porque irá incluido en tu CMS (Content Management System). Por ejemplo PHP-Nuke ya incluye el foro.

Esta es la solución intermedia, pero existen más soluciones. Si no quieres tener que instalar nada o no dispones de página web, puedes utilizar los servicios de páginas como Boardhost, ForoActivo o MelodySoft, que con unos simples pasos, te crean un foro funcional. Eso sí, contendrá publicidad, que será la que ayuda a financiar a las empresas que ofrecen esta facilidad.

Una solución más profesional es programar un foro propio. Si necesitas un foro con características especiales, deberás contratar los servicios de algún profesional que realice esta labor, ya que es bastante compleja.

La configuración del foro quedará bajo tu responsabilidad: cambiar el aspecto estético escogiendo uno de los temas disponibles, gestionar los permisos de los usuarios o crear categorías. Esto es relativamente sencillo, porque el entorno de administración no requiere más que un poco de tiempo para curiosear las distintas opciones.

GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los grupos de discusión o grupos de noticias o News tienen su origen en las necesidades de comunicación que aparecieron en las universidades americanas, concretamente en 1979 en las universidades de Carolina del Norte y Duke.

Son la primera evolución del correo. Cuando empezaron a cruzarse correos entre varias personas sobre un mismo tema se vio que era muy engorroso enviar copias de cada correo a todas las personas implicadas en el tema, se dieron cuenta que sería más operativo disponer de un lugar común donde dejar sus mensajes y leer los mensajes de los demás.

A partir de ese momento los grupos de discusión comenzaron a crecer en usuarios y número de temas, hoy hay miles de grupos de discusión sobre los más variados temas.

Los grupos de discusión son un lugar donde los usuarios se intercambian correos sobre temas específicos.

ACCEDER A LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Hay varias formas de acceder a los grupos de discusión: Utilizando un programa de correo, el navegador y o incluso desde la página web de Google.

Programa de correo: La mayoría de los programas de correo tienen la opción de leer los mensajes de los grupos de discusión. Al fin y al cabo los grupos de discusión no son más que una serie de correos. Simplemente hay que definir una nueva cuenta del tipo Noticias. Por ejemplo, para configurar una cuenta de noticias desde Windows Live Mail hay que hacer

clic en Cuentas, y al hacer clic en la opción Grupo de noticias. Se iniciará el proceso en el que deberás dar los datos del servidor de noticias que vas a utilizar. Si quieres ver todo el proceso en detalle visita este tema avanzado Avanzado.

Navegador: Algunos navegadores permiten acceder a los grupos de discusión desde alguno de sus menús. Por ejemplo, en Netscape (versión 4.5) desde el menú Communicator y la opción Grupos de noticias. Aparecerá una pantalla similar a la que has visto en la página anterior.

Desde el navegador Internet Explorer (versión 6) el menú Herramientas, opción Correo y noticias y opción Leer noticias hace que se arranque el Outlook Express para que leamos los grupos de discusión desde él.

En versiones más actuales de los navegadores van desapareciendo estas funciones, y se va dando más importancia a las fuentes RSS que veremos más adelante.

Google: Google adquirió la empresa Deja.com que estuvo trabajando en el tema de los grupos de discusión durante muchos años. Deja recopiló muchos mensajes que los servidores de noticias ya no podían almacenar por falta de espacio. Ahora a través del nuevo servicio potenciado por Google se puede buscar en todos esos mensajes, y en los nuevos que se producen cada día. Por supuesto, también se pueden enviar nuevos mensajes desde Google.

En resumen, desde la opción Grupos del buscador Google se puede acceder a los grupos de noticias sin tener que configurar ninguna cuenta y con grandes facilidades para buscar dentro de los grupos de discusión.

Enlace de Grupos en Google: En este tema avanzado veremos cómo utilizar Google para poder acceder a los grupos de discusión Avanzado.

SUSCRIBIRSE A LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Una vez hayas creado una cuenta y puedas acceder a los grupos de discusión sólo te queda elegir en qué grupo o grupos quieres participar.

Hay miles de grupos de discusión en todo el mundo, más de 100.000, pero no se pueden leer los mensajes de un grupo a la vez, primero hay que elegir un subgrupo para después leer sus mensajes. A esta elección es a lo que llamamos suscripción.

Esto es cierto si leemos los grupos de noticias mediante un programa de correo como Outlook o Thunderbird, pero si utilizamos el Google no es necesario realizar el proceso de

suscripción, simplemente hay que ir eligiendo los grupos que queremos leer del índice de categorías que se muestra en la página principal de grupos.

Suscribirse mediante Thunderbird: Desde el menú Archivo, al elegir la opción Suscribirse veremos una pantalla como esta:

Suscribirse mediante Windows Live Mail: Para ver y gestionar los grupos a los que estás inscrito, haz clic en el menú Windows Live Mail y selecciona Opciones > Grupos de noticias. Se abrirá una ventana como la siguiente:

GRUPOS DE DISCUSIÓN EN GOOGLE

El buscador Google permite leer y escribir en los grupos de discusión.

En la zona superior de la pantalla inicial del Google verás un enlace que pone Grupos. Si no lo encuentras a simple vista, despliega el menú Más.

Puedes ver un directorio con los grupos de discusión separados por tema, en la parte superior tienes un enlace para Mostrar todos los grupos en español, y en la parte inferior se muestran las categorías más importantes de los grupos de Google. Puedes buscar de dos formas, mediante el directorio o mediante el buscador.

Directorio: A partir de los grupos del directorio inicial puedes hacer clic en cualquiera de ellos y pasarás al siguiente nivel donde podrás ver los grupos de ese tema. Así podrás ir bajando hasta el nivel donde están los mensajes que te interesan.

Por ejemplo, si haces clic en Mostrar todos los grupos en español, verás los grupos categorizados según distintos criterios, de modo que puedas seleccionar más fácilmente el que te interesa.

Haciendo clic en alguno de los grupos del listado podrás entrar y ver los mensajes que se han creado y sus respuestas. Necesitarás disponer de una cuenta en Google para inscribirte a alguno de los grupos. Además, algunos grupos requieren que te suscribas antes de poder leer sus contenidos.

Buscador: El buscador de Google para los grupos de discusión te permite buscar un determinado grupo de discusión y además todos los mensajes que tratan de las palabras claves que has introducido. Esto supone una gran herramienta que te puede ahorrar mucho tiempo.

Si desde la pantalla de Google para Grupos, que puedes ver al principio de esta página, tecleas macromedia españa y pulsas el botón Búsqueda en Grupos aparecerá una pantalla similar a esta.

CONFIGURAR UN GRUPO DE DISCUSIÓN

En Windows Live Mail de la misma forma que hay que configurar la cuenta de correo para leer el correo también hay que configurar la cuenta para leer los grupos de discusión o de noticias.

Para poder leer los grupos de discusión hay que disponer de una cuenta de noticias facilitada por tu proveedor de acceso a Internet (ISP). El ISP te dará los datos que necesitarás a lo largo del proceso de configuración de la cuenta de noticias.

Normalmente, el proveedor que te suministra la conexión a Internet también te facilita una cuenta de discusión o noticias.

Desde la cinta

- Desde la ficha Cuentas, elegir Grupo de Noticias.
- Nuevo Grupo de noticias

Desde el menú Windows Live Mail

Desplegando el menú Windows Live Mail, selecciona Opciones y luego Cuentas de correo electrónico..., ya que esta misma opción también nos permite dar de alta grupos de noticias.

Cuentas

- En la ventana que se mostrará podrás agregar y quitar cuentas, ver y modificar las propiedades, importar cuentas de otro ordenador y exportar cuentas a otro ordenador. Si tienes varias cuentas deberás decir cuál de ellas quieres que sea la predeterminada.
- Pulsa el botón Agregar y escoge Cuenta de grupo de noticias. Luego, pulsa Siguiente.
- Cuenta de noticias

Asistente para la creación de la cuenta

- **Nombre para mostrar.** Es decir, con el que te darás a conocer al resto de participantes en las discusiones. Rellena los datos en esta y las siguientes ventanas y luego pulsa Siguiente para avanzar. Si quieres rectificar en algún momento, encontrarás el botón para volver Atrás en la zona superior de la ventana.

- **Correo electrónico que se utilizará para interactuar con el grupo de noticias.** Los participantes del grupo podrían ver este correo, por lo que te recomendamos que sólo te inscribas en grupos de noticias de tu plena confianza, o que lo hagas desde una cuenta donde no te moleste recibir gran cantidad de correos.
- **Y el servidor de noticias en sí, que te habrá proporcionado tu proveedor.** Si fuese un servidor que necesitase login de usuario, marca la casilla El servidor de noticias requiere que inicie sesión. De esta forma aparecerá una nueva pantalla donde deberás introducir tu nombre de usuario y contraseña para iniciar sesión.
- **Se mostrará una última ventana.** Pulsa el botón Finalizar para terminar el proceso.

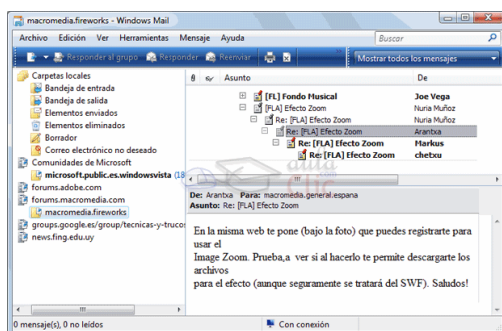
Gestionar cuentas de noticias.- Siempre que quieras puedes modificar y gestionar tus grupos de noticias desde el menú Windows Live Mail, en Opciones y luego Grupos de noticias.

LEER Y ESCRIBIR EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Un grupo de noticias puede contener miles de mensajes, cuando seleccionamos un grupo de noticias podemos elegir las opciones de sincronización en el menú contextual.

De esta forma podemos elegir la forma de descargarnos los mensajes, podemos seleccionar descargar todos los mensajes, sólo los nuevos o sólo los encabezados. Seleccionando esta última opción sólo leeremos la línea del asunto del mensaje, no el mensaje completo.

Para leer un encabezado haz clic para leerlo y en ese momento se descargará, como puedes ver en la siguiente pantalla:



Para abrir un mensaje sólo hay que hacer doble clic en la línea de su encabezado o asunto que figura en la parte superior de la imagen.

Puedes expandir o contraer la lista de encabezados mediante los símbolos + y -

Para enviar un mensaje nuevo al grupo tienes que hacer clic en el icono Exposición

Para responder a un mensaje, tienes que leerlo primero y luego hacer clic en el botón Responder... Responder al grupo para responder en el grupo de discusión o Responder para responder al email del autor del mensaje. En este último caso el mensaje no se verá en el grupo de discusión.

LISTAS DE DISTRIBUCIÓN DE CORREO

Desde los programas de correo como Outlook o Windows Live Mail se pueden agrupar direcciones de correo formando un grupo o lista, de esta forma podemos enviar un mensaje a todas las personas de la lista a la vez. Partiendo de esta idea se han creado las listas de correo web, también llamados boletines, que tienen unas características adicionales que las hacen más completas.

Por ejemplo, los miembros de la lista se pueden dar de alta y de baja en la lista ellos mismos desde Internet. El creador de la lista define quién está autorizado a enviar mensajes a la lista, si quiere que los mensajes sean revisados por alguien antes de ser enviados, etc.

Listas: Las listas de correo web tienen gran utilidad para mantener informados a un grupo de personas con algún interés común. Por ejemplo, los miembros de un club deportivo pueden recibir las informaciones de su club mediante un correo que los responsables sólo tienen que enviar una vez y la lista de correo se encarga de enviar un mail a cada miembro. Otro ejemplo de la utilidad de las listas de correo es la lista de usuarios registrados de aulaClic que permite que las personas interesadas reciban un correo con las novedades producidas en nuestra web.

Unidad 5. APRENDER EN INTERNET

INTRODUCCIÓN

La educación por Internet está experimentando un gran auge, cada día hay más sitios web que ofrecen cursos on-line y cada vez hay más alumnos que siguen estos cursos y la mayoría se muestran satisfechos con la enseñanza recibida.

Esto es así porque Internet es una excelente herramienta para la comunicación humana y la enseñanza es esencialmente un proceso de comunicación entre el profesor y el alumno.

Hace bastantes años apareció la enseñanza a distancia, se utilizaba el correo y libros de autoaprendizaje. Cuando el alumno tenía un problema se desanimaba porque era difícil encontrar a alguien que le ayudase y se encontraba en una situación que le dificultaba seguir con el curso. Este problema tiene una solución más fácil en Internet ya que es muy

fácil obtener ayuda del profesor mediante el correo electrónico, el chat, la telefonía IP o la videoconferencia.

Hoy ya es posible establecer una verdadera aula virtual si se dispone de suficiente ancho de banda.

En una clase real, el alumno ve y oye al profesor realizar la explicación en la pizarra, también a sus compañeros, en un aula virtual el alumno también ve y oye al profesor, en lugar de la pizarra el soporte de la explicación es la pantalla del ordenador, el alumno puede preguntar en directo al profesor, el profesor puede ver la pantalla del alumno y darse cuenta de lo que está haciendo mal para corregirle. También es posible dejar que todos los alumnos vean las preguntas de sus compañeros y hablar con ellos. En este escenario el proceso educativo puede llevarse adelante perfectamente. En algunos casos, incluso con algunas ventajas sobre la enseñanza presencial. Por supuesto, también hay algunos inconvenientes.

VENTAJAS DE LA EDUCACIÓN EN INTERNET

Sin desplazamientos: El alumno no tiene que desplazarse al centro de enseñanza. Para personas con problemas de movilidad o que viven en sitios aislados es una gran ventaja.

Sin horarios: Es más fácil adaptar los horarios para realizar el estudio. Las actividades que no necesitan del profesor se pueden realizar a cualquier hora.

Económica: se puede llegar a mucha gente y un profesor puede atender a más alumnos que en una clase presencial.

Personalizable: Cada alumno puede estudiar a su ritmo y a su nivel.

Participativa: Para los alumnos tímidos o con problemas de comunicación es más fácil comunicarse con el profesor y con sus compañeros a través del correo y del chat que preguntado de viva voz al profesor. Al preguntar por correo los demás alumnos no ven la pregunta.

Multimedia: Se disponen de más elementos multimedia e interactivos integrados en la enseñanza de forma más completa que en la enseñanza clásica. Mediante fotos, vídeos y sonido se pueden crear cursos muy atractivos para el alumno que le motiven y hagan el aprendizaje más efectivo.

Seguimiento: Se puede hacer un seguimiento detallado del rendimiento de cada alumno a partir de los diferentes datos que se pueden obtener como el tiempo de conexión, los temas

estudiados, las preguntas realizadas, resultados de las evaluaciones y autoevaluaciones, etc.

Actualizada: Contenidos actualizados. Es mucho más inmediato actualizar un curso en Internet que, por ejemplo, la edición de un libro.

INCONVENIENTES DE LA EDUCACIÓN EN INTERNET

Equipamiento: El alumno debe disponer del equipo necesario, ordenador y conexión a Internet.

Intimidatoria: El hecho de tener que utilizar el ordenador puede intimidar o desanimar a ciertos alumnos, en realidad el alumno sólo debe poseer unos mínimos conocimientos de informática.

Horarios: La libertad de horario puede ser también un inconveniente ya que hace más fácil que la pereza se imponga. Al no tener la obligación de asistir a clase a una hora determinada puede que no se estudie el tiempo necesario.

Fría: La comunicación por Internet puede ser más fría que la comunicación directa entre personas que se produce en un curso fuera de Internet.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CURSOS EN INTERNET

Temario: El temario debe figurar detallado, deben aparecer los puntos de cada tema, no sólo el nombre del tema. También los ejercicios y las evaluaciones de que consta.

Duración: Se debe indicar el número de horas en que hay que realizar el curso (en horas), de cuánto tiempo se dispone para realizar el curso desde que se empieza hasta que se acaba (tiempo real estimado sobre el calendario).

Calidad pedagógica: Este punto es difícil de evaluar ya que en él influyen todos los demás, pero fundamentalmente nos referimos a cómo están explicadas las cosas en el curso.

Materiales: Nos deben decir qué materiales nos proporcionarán, apuntes, teoría, ejercicios, exámenes, etc. y en qué soporte estarán, en CD, libros, etc.

Profesor: Es importante saber cómo se proporciona la ayuda al alumno por parte del profesor. Puede ser por correo, por chat, por videoconferencia y por teléfono. Nos deben decir en cuánto tiempo responden como máximo a las preguntas.

Certificación: Debemos saber qué tipo de certificación obtendremos al acabar el curso. Es muy importante saber si podemos obtener una titulación oficial o no. Para obtener una

titulación oficial hay que cumplir unos requisitos establecidos por ley, entre los que se suele encontrar la necesidad de realizar un examen en un centro oficial de forma presencial. Normalmente por Internet se suelen dar certificados de asistencia que tienen un valor relativo, porque no están homologados.

Curso de prueba: Un indicador de calidad es la posibilidad de realizar un curso de prueba donde podamos ver el sistema empleado. Lo ideal es poder ver el sistema real en un curso de demostración o en un tema o dos del curso real, o por lo menos debe haber una descripción detallada del sistema empleado con pantallas en las que se vean las cosas claramente.

GESTORES DEL CONTENIDO DE APRENDIZAJE

Hay varios sistemas para realizar cursos en Internet.

El más sencillo sería el formado por unas páginas en Internet que contienen la materia del curso y con un profesor que contesta por correo electrónico. El siguiente paso sería el anterior pero con soporte on-line del profesor a través de chat, un foro, el teléfono o la videoconferencia.

Estos sistemas están formados por módulos diferentes, el siguiente paso sería integrar estos módulos, el resultado es lo que se conoce como plataforma de e-learning.

Este tipo de plataformas, también llamadas Gestores de Contenido de Aprendizaje o LMS (Learning Management System) se ocupan de la administración de recursos relacionados con la formación, tales como la gestión de usuarios, cursos, foros, ejercicios, evaluaciones, etc.

El hecho de que los LMS se estén implantando de manera satisfactoria se debe a su capacidad de control e integración de todos los elementos fundamentales que forman un curso, que ya no sólo implica su contenido, sino la forma en que el profesor se comunicará con los alumnos o cómo un alumno puede saber su evolución en un curso determinado.

Claroline, otro gestor LMS, también es muy utilizado en el ámbito universitario, aunque esté un poco menos extendido también es muy recomendable. A destacar que igual que el anterior, éste también es una plataforma Open Source.

Al uso de estos gestores LMS podemos añadir la versatilidad del SCORM. SCORM es una colección de estándares y especificaciones (la última versión se basa en XML), que permite la creación de recursos para el aprendizaje, tal y como hemos estado viendo hasta ahora para los LMS.

SOFTWARE NECESARIO

Para seguir un curso por Internet no hace falta disponer de un ordenador especialmente potente o con elementos adicionales, prácticamente cualquier ordenador personal puede servir. Sólo necesitarás, en algunos casos, unos altavoces y en contadas ocasiones un micrófono.

También hay que tener en cuenta que cuanto más ancho de banda tenga nuestra conexión a Internet más rápidamente se cargarán las páginas del curso, y sobre todo los vídeos y animaciones, si los hubiera.

Hoy en día la mayoría de los cursos tienen multitud de elementos multimedia como imágenes, sonido, secuencias de vídeo o animaciones; para poder ver estos elementos multimedia hay que tener instalados los programas que nos permitan visualizarlos. Esto no supone ningún problema ya que son gratuitos y fáciles de instalar, y además los más utilizados ya vienen instalados.

Vamos a distinguir dos casos, los plug-in y los programas reproductores. Si estamos siguiendo un curso por Internet hecho en HTML puede contener animaciones incluidas en las propias páginas web, para ver estas animaciones necesitaremos un plug-in. En otras ocasiones desde la página HTML se arranca un vídeo en un formato que hace necesario que se ejecute un programa que sea capaz de reproducir ese vídeo. Y también se puede dar el caso de que todo el curso esté en un CD en forma de vídeo que hay que ejecutar desde un programa reproductor.

Si al ir a reproducir un elemento multimedia no tenemos instalado el componente adecuado el sistema operativo nos avisará de ello y nos propondrá un sitio web para descargarlo en ese momento.

HERRAMIENTAS PARA CREAR CURSOS

Existen multitud de herramientas para crear cursos para Internet, las hay de muy diferente calidad y precio. Aquí tienes la descripción de algunas de ellas.

Authorware: Esta herramienta de Adobe permite generar completas aplicaciones interactivas de gran calidad. Más información en la web de Authorware.

CourseBuilder: Esta herramienta es una extensión para Dreamweaver de Adobe que permite crear ejercicios y exámenes para incluir en páginas Web.

ViewletBuilder: La tecnología Viewlet ofrece una potente solución multimedia para la enseñanza a través de Internet. Es fácil de aprender, sólo necesita plug-in de Flash y se descarga rápidamente en Internet. Existe una versión gratuita con marca de agua. Aquí tienes más información.

Captivate: Esta herramienta de Adobe permite realizar animaciones en Flash de forma sencilla y muy completa. Aquí tienes más información.

Clic: Es un programa de libre distribución que permite crear aplicaciones multimedia para Windows. Visita su página web.ZonaClic

SITIOS CON CURSOS GRATIS

Probablemente ya conozcas nuestra selección de cursos gratis, tratamos de escoger sólo los mejores cursos de cada tema. Todos los cursos que aparecen en este directorio han sido visitados y evaluados con detalle: Directorio aulaClic.

Programación en castellano: Excelente sitio web por los cursos propios y por su directorio de cursos gratis. Tienen cursos muy buenos de Java, HTML, ASP: Programación.net.

La web del programador: El sitio web por excelencia para los programadores. Tiene de todo, cursos, foros, noticias, preguntas y respuestas, programas, hasta ofertas de trabajo: La web del programador.

ABCdatos: Magnífico sitio de tutoriales. Multitud de tutoriales. También tiene otras secciones sobre programas, trucos y buscadores: ABCdatos.

Illasaron: Un buen sitio con muchos videotutoriales sobre temáticas muy amplias pero siempre relacionadas con la informática: Illasaron.

Barnes&Noblel: En este sitio web te puedes matricular en cursos gratuitos con tutor, la pega es que está en Inglés: Barnes & Noble.

SITIOS CON CURSOS DE PAGO

Universidad Nacional de Educación a Distancia: Es la universidad con más tradición de España en la formación a distancia, ahora también ofrecen formación por Internet. Ofrece enseñanzas universitarias: Uned.

Universidad Oberta: Esta universidad con sede en Cataluña ha apostado fuerte por la formación universitaria on-line: UOC.

eMagister: Este es uno de los portales más amplios para buscar cursos en la red. Fundamentalmente hay cursos presenciales pero también hay bastantes cursos on-line. Tienen un buscador en el que puedes indicar la materia y el tipo de formación, si quieres que sea on-line, presencial, en CD, etc: eMagister.

Anaya formación: En esta web del potente grupo Anaya tienes cursos on-line de Windows, Ofimática, Internet, Lenguajes y Sistemas, hay un curso de ejemplo: Anaya.

SITIOS PARA PROFESORES

CNICE (Pntic): Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa. Es el sitio oficial del Ministerio de Ciencia y Tecnología de España en referencia a la educación. Hay cursos para profesores, relación de las páginas web de Centros de enseñanza, proyectos educativos oficiales, foros sobre diversas áreas, enlaces, etc: CNICE.

Inedu: Iniciativas educativas es un sitio con información interesante para profesores, sobre todo para Ciclos Formativos, también hay esquemas del sistema educativo, cursos, enlaces, etc: Inedu.

LIBROS ELECTRÓNICOS.- Un libro electrónico o ebook se puede considerar como la versión digital de un libro, es un libro que se puede leer en formato electrónico en lugar de en formato papel. Normalmente un libro electrónico tiene un formato propio (EPUB, MOBI, ...) y se suele asociar a un lector de libros electrónicos tipo Kindle Amazon.

Los lectores de libros electrónicos son dispositivos de pequeño tamaño (A5) normalmente en blanco y negro que se leen con facilidad sin cansar la vista. eBook

Por eso cuando hablamos de libros electrónicos no pensamos en documentos en formato página web o HTML visionados en una pantalla de ordenador. La principal ventaja del lector de libros electrónicos es que en un dispositivo pequeño podemos llevar miles de libros.

Este tipo de libros son más económicos que los convencionales, por eso no es de extrañar que el portal de venta de libros más internacional, Amazon, ya asegure que vende más libros en formato digital que en papel.

Unidad 6. COMPRAR EN INTERNET

Internet no fue pensado, en un principio, para realizar compras. Era una herramienta para el intercambio de información, para la comunicación. Sin embargo, se convirtió en una gran oportunidad de negocio y eso propició que empezara una adaptación de Internet al comercio electrónico.

CÓMO COMPRAR.- En nuestras compras convencionales, cuando acabas de llegar a un lugar nuevo, debes investigar las tiendas de la zona. Pero luego de haber realizado una pequeña investigación, encontrarás una selección de tiendas que se convertirán en tus tiendas habituales o preferidas. En Internet ocurre lo mismo.

Busca información sobre la tienda donde piensas comprar. Si está en las redes sociales demuestra transparencia, ya que en ellas sus clientes formarán una comunidad e intercambiarán experiencias y opiniones.

Las tiendas virtuales más completas y fiables suelen incorporar, dentro de su propia página, la posibilidad de opinar sobre los productos o un sencillo sistema que te permite valorar cada producto. Infórmate sobre el producto. Puedes buscarlos directamente en buscadores o en páginas especializadas en comparación entre productos o reviews que te ayudarán a decidirte.

Utiliza portales especializados. Trabajar con los grandes siempre da ciertas garantías. Incluso es posible que tu tienda habitual tenga una tienda virtual con precios rebajados u ofertas especiales. Podrás ver sus productos con tiempo y tranquilidad, y en el horario que tú desees.

Lee las condiciones de la compra atentamente, para conocer las condiciones de devolución o de garantía, o cómo responderá la tienda si el envío no llega a tiempo o en condiciones.

Valora los métodos de pago que te ofrece la tienda y suma los gastos de envío para conocer el precio final. Un consejo: si conoces más gente que puede querer comprar productos, podéis aunar el pedido y así repartiros los gastos de mensajería.

¿QUÉ SE PUEDE COMPRAR EN INTERNET?

Por internet se puede comprar casi todo, pero los productos y servicios que mejor se venden son, los discos, los libros, los viajes y reservas de hoteles, entradas para el cine, la formación y productos diversos subastados.

FORMAS DE PAGO.- Existen diversas formas de pagar las compras por internet, así tenemos:

Contrareembolso. Consiste en pagar cuando se recibe la mercancía en casa. El servicio de correos te lleva el paquete a casa y el cartero cobra el importe. Si no estás en casa deja un aviso para que pases por la oficina de correos a recogerlo.

Transferencia bancaria. Mediante transferencia bancaria el comprador realiza en ingreso del dinero en la cuenta bancaria de la empresa vendedora. Hay que hacer el pago antes de recibir la mercancía, con lo cual si después esta no se recibe puede haber problemas para recuperar el dinero.

Tarjeta de crédito. Al comprar por Internet mediante la tarjeta de crédito deberemos indicar el número de la tarjeta, la fecha de caducidad, el código de seguridad que figura en la propia tarjeta y el nombre del titular.

Micropagos

PayPal: Dado que muchas compras por Internet son de pequeña cuantía están apareciendo sistemas de pago adaptados para comprar estos productos, como por ejemplo los libros o los discos, de ahí que a estos sistemas se les conozca como micropagos, aunque también se pueden utilizar para pagar cantidades más elevadas.

Tarjetas virtuales: Al ver que los servicios de micropagos funcionaban tan bien, y que las compras en internet proliferaban, los bancos se pusieron las pilas y presentaron su propia propuesta: las tarjetas virtuales. Este servicio es gratuito y no genera tarjetas físicas de plástico, sino simplemente una identidad que enmascara tus datos reales. Esto propicia que las personas las adquieran para compras concretas.

SEGURIDAD.- Siempre que operes con métodos que no impliquen dar directamente tus datos, estarás más protegido. Las denuncias de compradores estafados en Internet no son alarmantes, lo que quizás ocurre es que se dan muchos casos de falta de seguridad en otros aspectos de Internet que no tienen nada que ver con el comercio y repercuten en la imagen general de una Internet insegura.

SSL: Existen protocolos que permiten cifrar los datos cuando son transmitidos por Internet, el protocolo más utilizado es SSL (Secure Sockets Layer) creado por Netscape en 1994. Este sistema utiliza claves para cifrar la información, cuanto mayor es la longitud de la clave más segura es. Se utilizan claves de 40 bits y de 128 bits. Los sitios web que trabajan con datos que necesitan ser protegidos deben utilizar un servidor seguro de este tipo.

Certificados Digitales: Los certificados digitales permiten identificar a alguien en la red de la misma forma que el DNI (Documento Nacional de Identidad) nos identifica fuera de la red.

Los certificados digitales son expedidos por autoridades reconocidas oficialmente en cada país, cada persona que quiera obtener un certificado digital deberá solicitarlo a una

autoridad de certificación. Por ejemplo, en España la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, o en EE.UU VeriSign.

Sellos de calidad: Algunas páginas, además, están adheridas a sistemas como el que ofrece Confianza online. Esto implica que han firmado un contrato estricto de calidad, por el cual se responsabilizan de prestar un servicio adecuado y asumen las consecuencias legales de no hacerlo.

PRECAUCIONES.- Es muy importante asegurarse de que el sitio web donde vamos a comprar algo sea un sitio de confianza. Para ello hay que fijarse en algunos detalles que nos pueden ayudar a identificar un sitio de confianza.

- Los sitios web que tienen también una actividad fuera de Internet y que vienen respaldados por oficinas y empleados que responden legalmente, suelen ser de confianza.
- Los sitios web que piden la tarjeta de crédito o datos bancarios deben disponer de un servidor seguro (SSL)
- Los sitios web sin una dirección física que indique la ubicación de la empresa no son muy recomendables. Asegúrate de que al menos existe un CIF empresarial o la razón social de la empresa, para ver si se trata de un sitio legal.
- Los sitios web que ofrecen productos de muy bajo precio o productos de dudosa legalidad son poco fiables.
- Cuanto más tiempo lleva un sitio web en activo más garantías ofrece. Los sitios recién creados pueden ser menos fiables.
- Una tienda on-line debería ofrecer otros medios de pago, aparte de la tarjeta de crédito.
- El pago contrarreembolso ofrece bastantes garantías de seguridad. Como mucho podríamos perder el dinero de esa compra, pero no podrían vaciarnos la cuenta de la tarjeta de crédito.
- Es conveniente no utilizar una tarjeta de crédito asociada a una cuenta que tenga muchos fondos, si en la cuenta hay poco dinero, poco nos podrían robar. En esta línea te recomendamos utilizar las tarjetas virtuales.
- Si vas a comprar en tiendas pequeñas o de poco prestigio es preferible escoger una de tu propio país. En caso de fraude se aplica la legislación del país donde reside el comercio.

Unidad 7. SEGURIDAD EN INTERNET

LOS VIRUS.- Los virus informáticos son programas que se instalan de forma inadvertida en los ordenadores, realizan su función destructiva o intrusiva y pueden propagarse hacia otros ordenadores.

Las vías de propagación son diversas y han ido evolucionando a lo largo del tiempo. Hace unos años, cuando no existía Internet, se propagaban preferentemente a través de los disquetes. Luego empezaron a utilizar como vía de expansión los programas que se descargaban por Internet.

Los medios más utilizados de propagación son el correo electrónico, la mensajería instantánea y las descargas.

El virus llega por correo a un ordenador y se autoenvía a todas las direcciones de correo que figuren en la Libreta de Direcciones. Al llegar a otro ordenador se vuelve a autoenviar a todas las direcciones que figuren en él, y así sucesivamente.

Los virus que utilizan las páginas Web e Internet también son capaces de reproducirse muy rápidamente puesto que una página puede ser visitada por miles de personas al día.

INFECCIÓN.- Para que nuestro ordenador se infecte o contagie con un virus, el código del virus tiene que grabarse en nuestro ordenador, la forma más sencilla de hacer esto para un virus es cuando copiamos archivos, ya que sólo tiene que ocultarse dentro del archivo que estamos copiando.

Una vez el archivo del virus está en nuestro ordenador tiene que ejecutarse para poder realizar sus funciones. El hecho de tener un archivo grabado en el disco duro no quiere decir que ese virus haya hecho todo lo que tiene que hacer, puede que todavía no se haya ejecutado. Aunque lo más normal es que nada más entrar en el ordenador el archivo se ejecute.

Hay varias formas de ejecutarse, por ejemplo, lo podemos ejecutar nosotros mismos sin darnos cuenta al abrir un archivo adjunto del correo. Otra forma de autoejecutarse es alterar la configuración del ordenador para que se ejecute cada vez que arrancamos el ordenador.

Así pues, cada vez que copiamos algo en nuestro ordenador podemos estar copiando también un virus.

Algunas vías de infección:

1- El correo electrónico.

- 2- Bajarse archivos de páginas web.
- 3- Bajarse archivos de Internet por ftp.
- 4- Copiar en memorias USB, DVD o cualquier tipo de memoria extraíble.
- 5- Visitar páginas web.
- 6- Uso de grupos de discusión.
- 7- Uso de redes.
- 8- Uso de redes P2P.
- 9- Dispositivos móviles.

PROPAGACIÓN.- La rapidez de propagación es el aspecto que determina que un virus tenga más o menos éxito. Los creadores de virus no paran de buscar nuevos métodos de propagación más rápidos y difíciles de detectar.

La propagación incluye varios aspectos como el punto de entrada en el ordenador o infección, el lugar donde esconder el archivo y la forma de activarse. Si el punto de entrada es poco común se podrán infectar pocos ordenadores. Si el archivo con el virus no se esconde bien será detectado rápidamente y no podrá propagarse. Si no se activa antes de ser detectado tampoco se expandirá mucho.

Los lugares donde se pueden esconder los virus y su forma de activarse son:

Archivos adjuntos en los correos. Al abrir el archivo adjunto el virus se activa.

Dentro del código de algunos archivos, como las macros de los documentos word o excel. Estos documentos pueden contener macros que realizan funciones adicionales en el documento, pero en el fondo una macro no es más que un programa que viaja con el documento. Al abrir el documento se ejecuta la macro y el virus se puede activar.

En la memoria del ordenador. Desde la memoria puede ejecutarse en cualquier momento y copiarse a otro archivo.

En archivos ejecutables. Los archivos ejecutables más comunes tienen extensión .exe o .com, y son los archivos que contienen programas. Estos archivos contienen código que se ejecuta al abrirlos.

En los sectores de arranque de los discos. Cada vez que se lee un disco se lee el sector de arranque del disco, es pues un buen lugar para esconder el código del virus.

En páginas web no fiables. Muchas empresas de pornografía instalan programas en nuestras computadoras para mandar publicidad o mostrar anuncios sin ningún tipo de filtro.

DAÑOS Y EFECTOS CAUSADOS.- El primer fin de un virus es propagarse y el segundo fin exhibirse, mostrar que existe. Si un virus no se exhibe será más difícil de detectar.

La exhibición puede ser destructiva o festiva.

La destructiva puede tener varios grados, desde inutilizar algún programa o borrar un fichero concreto hasta borrar el disco duro o bloquear el sistema operativo.

La exhibición festiva puede consistir en mostrar algún mensaje en la pantalla o hacer que un dibujo aparezca moviéndose por la pantalla o emitir algún sonido, etc.

Virus con fines lucrativos. Sobre todo los que se encargan en convertir a los equipos infectados en parte de redes botnet o redes zombies, cuyo fin suele ser el envío masivo de Spam.

Virus espías. Su función es recopilar información confidencial de tu equipo, como contraseñas guardadas o archivos.

Hay algunos creadores de virus que sólo quieren mostrar su habilidad y demostrar que son capaces de encontrar las "puertas abiertas" o debilidades de los programas comerciales. Los creadores de virus suelen tener afán de notoriedad, si su virus realiza una acción destructiva será más conocido y temido que si no hace nada dañino.

En algunos casos y países las leyes no están adaptadas a las nuevas tecnologías por lo que los delitos informáticos pueden no estar tipificados, además un virus puede ser creado en un país con un vacío legal y expandirse desde ahí por todo el mundo.

DETECCIÓN.- ¿Cómo podemos saber que tenemos un virus en nuestro ordenador? La forma más evidente y penosa de enterarnos es como consecuencia de los daños producidos por el virus, y que acabamos de ver en el punto anterior.

Sin embargo hay algunos síntomas que nos pueden alertar de la presencia de un virus. Hay síntomas dudosos que pueden ser por un virus o por otras causas y que deben dar lugar a una investigación más profunda. Hay otros síntomas claros de que estamos infectados y que obligan a una actuación urgente.

Síntomas dudosos:

- El ordenador va muy lento.
- Disminuye la memoria disponible.
- El ordenador se apaga o bloquea frecuentemente.
- Hay programas que no funcionan o funcionan mal a partir de un momento dado.

Síntomas claros:

- Queda menos espacio libre en el disco duro sin que nosotros grabemos archivos.
- Desaparecen archivos del ordenador.
- Aparecen mensajes o gráficos extraños en la pantalla.
- Algunos archivos cambian de nombre o de extensión.
- El lector de CD se abre y cierra solo.

La presencia de algunos de estos síntomas implica que ya se han producido daños, como en el caso de observar que han desaparecido archivos, pero siempre es bueno darse cuenta cuanto antes.

En resumen, cualquier acción extraña que no podamos asociar a ninguna otra causa puede ser causada por un virus.

La mejor forma conocida de detectar un virus para los usuarios sin conocimientos de informática es ejecutar un programa antivirus. Existen antivirus eficaces y gratuitos, como avast!.

TIPOS DE VIRUS.- Los virus se pueden clasificar según diferentes criterios. Vamos a ver los más usuales.

Gusanos. Estos virus no se copian dentro del código de otros ficheros sino que se copian ellos mismos. Los gusanos más frecuentes son los que se copian utilizando la libreta de direcciones del gestor de correo. Se envían a sí mismos como ficheros adjuntos. También existen gusanos que se propagan a través de los canales de IRC. Para activarse pueden modificar el registro de Windows de forma que cada vez que se ejecute un archivo con extensión .EXE el virus se

Residentes. Estos virus permanecen en la memoria RAM esperando a que se cumplan determinadas condiciones de activación para propagarse y causar daños. Al apagarse el ordenador desaparecen de la memoria, pero son capaces de modificar el registro de Windows para volver a colocarse en memoria cuando se enciende el ordenador.

Troyanos. Este tipo de virus se camufla dentro de un programa que parece inofensivo e interesante, para que el usuario lo ejecute y así llevar a cabo el fin para el que fueron programados. En ocasiones lo que pretenden es sacar al exterior información de nuestro ordenador, como podrían ser contraseñas y otros tipos de datos que pudieran ser valiosos.

Macros. Estos virus están dentro del código de las macros de programas como Excel, Word, CorelDraw. Por ejemplo el virus Melissa es una macro de Word97.

Ejecutables. Gran parte de los virus forman parte del código de ficheros ejecutables de extensión .EXE y .COM. Podríamos decir que es el tipo de virus más común. Estos virus se ejecutan cuando lo hace el fichero en el que se encuentran y utilizan diversos medios para propagarse. Los virus incluidos en ficheros ejecutables no son un tipo puro de virus sino que pueden tener además alguna de las características de otros tipos de virus. Por ejemplo hay virus ejecutables que se propagan por el correo como los virus tipo gusano.

MALWARE está diseñado para insertar y distribuir virus, troyanos, o pequeños programas que recogerán información sobre nuestro ordenador y lo utilizará con malas intenciones.

El Malware, también, suele ir incrustado o añadido en programas gratuitos de dudosa procedencia que podemos encontrar por Internet. Ten cuidado con ellos porque pueden llegar a ser igual de desastrosos que los virus.

Es muy frecuente el malware que afecta a Internet Explorer cambiando su página de inicio, el motor de búsqueda, o que añade barras de herramientas al navegador.

SPAM es la palabra que se utiliza para calificar el correo no solicitado con fines comerciales o publicitarios enviado por Internet.

Los usuarios que los reciben pagan por el envío de su propio bolsillo, el Spam es una publicidad cuyo coste recae en quien la recibe aunque no quiera hacerlo. Cualquiera que tenga un servicio de acceso a Internet que pague por tiempo o por tráfico, lee o recibe mensajes, como si dijéramos, con el contador en marcha, los que tienen tarifas planas funcionan peor.

PRECAUCIONES.- Hoy en día los virus se propagan de múltiples formas, sobre todo el envío de virus por correo se ha convertido en algo común y hay que tomar precauciones, cuantas más mejor.

- No hay que abrir correos de desconocidos o que nos merezcan poca confianza. Y de hacerlo no seguir los enlaces que puedan tener.
- No abrir archivos adjuntos si no se tiene la certeza de su contenido incluso si proviene de una dirección "amiga".
- También es conveniente fijarse en el texto del Asunto, si es un texto sin un significado claro puede ser un síntoma de que el correo contiene un virus ya que algunos virus generan el asunto juntando varias palabras al azar.
- También es conveniente fijarse en el destinatario. A veces se nota que hay muchos destinatarios, y que las direcciones se han formado combinando nombres.

- Desactivar la opción de "Vista previa" de algunos programas de correo, como por ejemplo Outlook Express o Windows Live Mail. Así evitamos que siempre se lea el mensaje para poder mostrar la Vista Previa. Aquí puedes ver cómo hacerlo Avanzado.
- Es más seguro leer el correo utilizando el webmail o correo a través de la web, como Hotmail, Yahoo, GMail, etc. Esto es así por dos razones fundamentalmente. La primera es que al leer por la web podemos hacer que no se grabe nada en nuestro disco duro. La segunda razón es porque los servidores de correo web suelen tener buenos filtros antivirus.
- Hay que tener mucho cuidado con los archivos y programas que nos bajamos de Internet, especialmente de sitios sospechosos y redes de descarga. Conviene escanearlos con el antivirus antes de ejecutarlos.
- Los programas antivirus pueden trabajar de dos formas básicas. De forma permanente y bajo petición.

ELIMINACIÓN DE VIRUS.- Lo más importante en este tema de los virus es tomar las medidas preventivas para no infectarse. Una vez infectados, para un usuario sin conocimientos de informática, será un poco complicado eliminar el virus de su ordenador. Lo más sencillo es recurrir a un programa antivirus.

Cada tipo de virus se elimina de una determinada forma, y cada virus concreto infecta unos archivos concretos, no hay una forma general que sirva para eliminar los virus de un tipo dado. Los programas antivirus suelen ser eficaces en la tarea de eliminar un virus de un ordenador.

En algunas ocasiones borrar el fichero que contiene el virus suele ser suficiente para eliminarlo, pero en otros casos no es tan fácil ya que el código del virus está dentro de archivos que contienen programas necesarios para que funcionen el ordenador y no se pueden borrar.

CORTAFUEGOS.- Un cortafuegos o firewall (en Inglés) es un sistema hardware y/o software que permite controlar quién entra y quién sale del ordenador. Es como un filtro que impide que se puedan colar intrusos en nuestro ordenador.

Hoy en día existe una nueva amenaza, es la intrusión en los ordenadores conectados a redes sin que el usuario se descargue nada ni visite ninguna web, simplemente con estar conectado es suficiente para que alguien pueda entrar e instalar programas espía (spyware) o programas fraudes (phishing) o llegar a controlar totalmente el ordenador.

CENTRO DE SEGURIDAD DE WINDOWS.- El centro de seguridad de Windows es el encargado de supervisar el estado del equipo en cuanto a protección se refiere.

Puedes acceder a él haciendo clic en Inicio → Panel de control y seleccionando Seguridad → Centro de seguridad en Vista o en el Centro de Actividades → Seguridad en Windows 7.

En él hay tres puntos importantes:

- Firewall o cortafuegos,
- Actualizaciones automáticas
- Protección antivirus.

PHISING.- El Phishing se está poniendo muy de moda últimamente, millones de usuarios reciben a diario correos de entidades bancarias pidiendo que se proporcionen claves o números de cuenta a los usuarios para realizar una serie de comprobaciones. Puede ser a través de un formulario en el propio correo, o con un enlace que nos muestre el formulario en una página web

Lo que reproducen estos correos son avisos de ciertas entidades imitando su diseño. Normalmente aparecen enlaces a páginas que a primera vista parecen ser de tu propio banco, pero si miramos con más atención nos damos cuenta de que son servidores que no tienen nada que ver con él.

Estos enlaces dirigen en realidad a páginas creadas por personas malintencionadas que pretenden que les proporcionemos la información suficiente como para vaciarnos la cuenta corriente.

Las medidas que deberemos tomar cuando tratamos con entidades de este tipo son las siguientes:

- Como hemos dicho antes, tu entidad bancaria NUNCA te pedirá por correo información de este tipo.
- Siempre que accedas a tu banco hazlo escribiendo tú mismo la dirección en el navegador, no utilices enlaces.
- Si haces clic en un enlace asegúrate hacia dónde va destinado, puedes verlo en la barra de estado del navegador.

Bibliografía

- Ávalos Pérez, M. Arévalo, M. (2012). *Informática aplicada a la educación. 1º año del nuevo bachillerato ecuatoriano*. Riobamba, Ecuador: Omega.

- Badia y García, (Octubre, 2006). “*Incorporación de las TIC en la enseñanza y el aprendizaje basados en la elaboración colaborativa de proyectos*”. Recuperado de: http://www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/esp/badia_garcia.pdf
- Fernández Muñoz (2004), “*Las competencias profesionales del bibliotecario documentalista en el siglo XXI*”. España. Recuperado de: http://bibliotecnica.upc.es/Rebiun/nova/publicaciones/compe_prof.pdf
- Fernández (2008). “*Matriz de competencias del docente de educación básica*”. España. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>
- ICEC, (Junio, 2004). “*Competencias básicas en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC*”. Canarias. Recuperado de: <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/icec/docs/cbtic.pdf>
- UNESCO, (2008). “*Estándares de Competencias TIC para docentes*”. Recuperado de: <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>