



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

### **SEDE IBARRA**

### **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de  
la Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, de  
la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, período académico  
2012-2013.**

### **TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Garzón Encalada, Carlos Aurelio

**DIRECTOR:** Calle Herrera, Estalin, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ELENA**

2014

**APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magister.

Estalin Calle Herrera

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, de la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, período académico 2012-2013”** realizado por Garzón Encalada Carlos Aurelio; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

DIRECTOR DE TESIS

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Garzón Encalada Carlos Aurelio declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, de la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, período académico 2012-2013", de la Titulación Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo el Magister Herrera Calle Estalin director 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, concepto, 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: "Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

f.....

Autor: Garzón Encalada Carlos Aurelio

Cédula: 1706759394

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a Martha, mi amada esposa; quien ha comprendido mi dedicación y esfuerzo para perfeccionarme en el campo educativo, como complemento de mi Profesión de Marino de Guerra.

También lo dedico a Angie Belén, mi única hija, esperando que vea en mí, un modelo a seguir, que la dedicación es la clave del éxito y porque con su alegre presencia, me apoya y motiva a seguir adelante.

Finalmente a la Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, esperando que encuentren en el mismo una ayuda para capacitar al docente que dedica su vida al proceso de enseñanza aprendizaje con sus dicentes.

**Carlos**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco al Magister Estalin Calle Herrera por su tiempo dedicado a ayudarme, apoyo, consejo y orientación en el desarrollo de este trabajo, de igual forma a los señores docentes de la Maestría en Gestión y Liderazgo Educativo de la Universidad Tecnológica Particular de Loja, que contribuyeron con sus conocimientos para la culminación de este trabajo.

Además agradezco a la Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, por brindarme las facilidades necesarias y permitirme realizar la encuesta que fue parte fundamental en la realización de este Trabajo; especialmente al Rector, Señor Capitán de Corbeta (S.P.) Iván Herrera Suarez por las coordinaciones y apoyo brindado.

Finalmente mi sincero agradecimiento a la Armada del Ecuador, que a través de la Dirección General de Educación y Doctrina, seleccionó de entre un grupo de Oficiales que aplicaron a la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo al suscrito que junto a otros miembros de la Marina entendimos que no hay mejor camino para la superación institucional continua, que el conocimiento y la educación.

**Carlos**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>1</b>
1. Necesidades de formación	2
1.1 Concepto	2
1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	6
2. Análisis de las necesidades de formación	11
2.1. Análisis organizacional	12
2.1.1 La educación como realidad y su proyección	12
2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	14
2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	16
2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	16
2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	18
2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	23
2.2. Análisis de la persona	25
2.2.1 Formación profesional	25
2.2.1.1. Formación inicial	25

2.2.1.2.	Formación profesional docente	26
2.2.1.3.	Formación técnica	28
2.2.2.	Formación continua	28
2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	29
2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	33
2.2.5.	Características de un buen docente	35
2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza	37
2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	42
2.3.	Análisis de la tarea educativa	43
2.3.1.	La función del gestor educativo	43
2.3.2.	La función del docente	43
2.3.3.	La función del entorno familiar	50
2.3.4.	La función del estudiante	51
2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender	51
3.	Cursos de formación	53
3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente	53
3.2.	Ventajas e inconvenientes	53
3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	54
3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	55
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA		56
1.	Contexto.	57
2.	Participantes	65
3.	Diseño y métodos de investigación	72
3.1.	Diseño de la Investigación	73
3.2.	Métodos de Investigación	73
4.	Técnicas e instrumentos de investigación	76
4.1	Técnicas de investigación	76
4.2	Instrumentos de investigación	77
5.	Recursos	78
5.1.	Talento Humano	78
5.2.	Materiales	78
5.3.	Económicos	79

6. Procedimiento	79
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	82
1 Necesidades formativas	85
2 Análisis de la formación	85
2.1 La persona en el contexto formativo	88
2.2 La organización y la formación	95
2.3 La tarea educativa.	99
3 Los cursos de formación	100
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE	.108
1 Tema del curso	109
2 Modalidad de Estudios	109
3 Objetivos	109
4 Dirigido a	110
5 Descripción del curso	111
5.1 Contenidos del curso	111
5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso	157
5.3 Metodología	157
5.4 Evaluación	159
6. Duración	160
7. Cronograma de actividades	160
8. Costos	160
9. Certificación	160
10. Bibliografía	161
10.1 Texto guía	161
10.2 Bibliografía recomendada	161
CONCLUSIONES	162
RECOMENDACIONES	164
BIBLIOGRAFÍA	165
ANEXOS	172



## RESUMEN

El presente trabajo titulado “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, de la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, período académico 2012-2013” tuvo como objetivo general, identificar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Suarez, en el periodo académico 2012 – 2013, para ello se guió de un diseño metodológico basado en la investigación-acción y se encuestó a treinta docentes de esta Unidad Educativa.

Como resultado se obtiene un diagnóstico real de las necesidades de formación del total del cuerpo docente; frente a lo cual se plantea un curso de capacitación de Tecnologías de la Información y Computación, al ser esta el área más significativa de reforzar, según los docentes; de ser aprobada, podría convertirse en una capacitación inicial que complementa al Docente que labora en el Instituto Suarez. Este trabajo se enmarca en el área socio humanística y es la aplicación de lo aprendido en la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo, e inicia a raíz de la disposición de alcanzar la unificación del bachillerato técnico en el Ecuador.

**PALABRAS CLAVES:** unificación del bachillerato técnico, necesidades de formación, Instituto Suarez.

## ABSTRACT

This document named as: "Education needs from high school teachers of Unidad Educativa Particular Instituto Tecnológico Suarez, Guayas Province, Guayaquil Canton, academic period 2012-2013" had as general objective to identify the formation needs of the Instituto Suarez High School Teachers in the academic period 2012 – 2013, for that reason this work has been guided through a metodologic design based in the investigation – action and a thirty teachers poll made at this Educational Unit.

As a result a real diagnostic is obtained of the formation needs from all the teachers; and a training course in Information Technology and Computing is advised, because this is the most significant area of strengthening according to teachers. If approved, could become an initial training that complements the knowledge the teachers at Institute Suarez have. This work is part of the socio humanistic area and result from the application from what was learned at this Master Degree the Master of Educational Management and Leadership, and starts following the disposal to achieve the unification of the technical high school at Ecuador.

**KEYWORDS:** unification of technical school, training needs, Suarez Institute.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los docentes de bachillerato técnico solo capacitan a los estudiantes en su especialidad técnica específica; sin embargo, existe la necesidad de realizar una capacitación a estos educadores para complementar sus conocimientos, con las competencias específicas, y se puedan desempeñar de manera eficiente en todas las áreas del bachillerato técnico dispuesto por la ley.

Anteriormente la educación en el área técnica se limitaba a ciertas ramas específicas, mismas debían ser elegidas por los jóvenes dicentes, desde tempranas edades, lo que ocasionaba en más de una vez, problemas al momento de continuar con otra carrera técnica, cuestión que causaba frustración en el estudiante. No se conoce estudios previos respecto a determinar si lo aprendido por el docente en el pasado, se ajuste a los requerimientos que debe enfrentar en la actualidad, cuando existen competencias más generales y no tan específicas como antes; por tal razón, este trabajo dará luces en general a todas las Instituciones Educativas Técnicas y específicamente al Instituto Suarez sobre la necesidad de mantener capacitado al personal docente y cuyo beneficio lo recibirán todos los dicentes beneficiándose indirectamente la sociedad entera.

Con estos antecedentes, la investigación desarrollada busca dar un diagnóstico acerca de las principales necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Instituto Suarez para proponer una solución inicial a la problemática definida; se divide en 4 Capítulos: en el primero se analizó todo el marco teórico requerido que nos permitió dirigir el trabajo durante todo el proceso; en el segundo, la metodología aplicada para solucionar el problema encontrado; en el tercero, el diagnóstico, análisis y discusión de resultados obtenidos producto de la encuesta realizada y; finalmente en el cuarto, el curso de formación propuesto.

El objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, durante el periodo académico 2012 – 2013. De este objetivo general, se desglosan los siguientes objetivos específicos: Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez; diagnosticar y

evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez; y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez.

Estos objetivos específicos fueron cumplidos a cabalidad, a través de la encuesta a los docentes, su análisis y posterior diagnóstico realizado, lo que asegura que el Instituto Suarez cuenta en la actualidad con una herramienta muy útil para poder alcanzar su mejoramiento continuo, al poder establecer con seguridad, las áreas pedagógicas en que sus docentes manifiestan tener fortaleza y también debilidad. Producto de la encuesta al total de los docentes de bachillerato se detectó la mayor debilidad correspondía al uso de las tecnologías de información y comunicación, TIC; por lo que se logró proponer un curso cuya finalidad es ayudar al docente a realizar mejor su proceso de enseñanza aprendizaje. Esto será un apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje que responderá a las exigencias que presentan los estudiantes del bachillerato y a las exigencias profesionales que demandan las regulaciones vigentes y la sociedad.

Se invita al lector a revisar el curso de formación propuesto y poder responder así a estas preguntas: ¿Están los docentes de bachillerato técnico del Instituto Suarez preparados para asumir el bachillerato técnico?; ¿En la práctica pedagógica, que es lo que menos aplican? ¿Qué curso de capacitación requieren de manera prioritaria para aplicar mejor la pedagogía? El reto es preparar a una nueva generación de líderes hombres y mujeres productores de ideas e iniciativas modernizadoras. El futuro de la Educación con los bachilleratos unificados es una realidad que empieza con nosotros.

Finalmente, el nivel de logro alcanzado se verificará con la entrega de la propuesta de un curso de formación para los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez, sobre el uso de las Tics, tendiente a satisfacer sus necesidades de formación y también tendientes a lograr unos bachilleres técnicos con las suficientes herramientas en mano, como para triunfar en la vida, sea cual fuere los obstáculos que el destino les depare; formar a los estudiantes para que puedan pertenecer en un futuro cercano, al sector productivo del país y sean parte de su constante evolución y desarrollo.

Este esfuerzo académico resulta así, satisfacer dos premisas, la primera de corte académico, para avalar lo aprendido durante la Maestría de Gestión y Liderazgo Educativo, a través de esta investigación, utilizando lo aprendido durante la Maestría; y la segunda, de corte laboral, al entregar un producto que pueda ser utilizado de manera inmediata por los directivos del Instituto Suarez para tomar decisiones respecto de la capacitación a sus docentes de bachillerato específicamente.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1. Necesidades de formación.**

### **1.1. Concepto.**

Jaramillo (2013) indica que “las necesidades de formación docente se constituyen en carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p. 23); Sarromona, Vásquez, & Ucar, (1991) establecen que “necesidad es un concepto que se vincula tradicionalmente con los déficits existentes entre la realidad y lo deseable y que son salvables mediante acciones de formación”. (p. 83).

Encuentro que la educación es una parte vital de nuestra condición de seres humanos; esta no termina nunca, y es una de las preocupaciones principales, sobre todo en los niveles primario y secundario. Este proceso se centra en determinar las competencias genéricas y específicas ante los problemas actuales que atraviesa el docente y que sirven de beneficio en los cambios de las organizaciones, las mismas que deben ser aplicadas, con miras de obtener mejores resultados, radicales y estructurales.

### **1.2 Tipos de necesidades formativas**

El Ministerio de Educación (2012) señala que son dos las principales áreas necesarias para la formación y perfeccionamiento posterior de un docente, a continuación se las describe:

- Desarrollo curricular:

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

- Dominar el área del saber que enseña,
  - Comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y
  - Comprender, implementar y gestionar el currículo nacional
- 
- Desarrollo profesional

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional:

- Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,
- Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y
- Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Alonso, E., Cases, I., Colén, T. (2001) indica que “se puede hablar del tipo de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan”. (p.13), a continuación se enumeran:

1. **Necesidades del profesorado.**- Intereses de los docentes individuales o colectivos, de la actualización continua de sus conocimientos y lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en las instituciones educativas.
2. **Necesidades del sistema.**- Responden a los cambios que se presenten en las normativas o regulaciones impuestas por los gobiernos de turno o los directivos de la institución y tienen relación con el desarrollo de competencias de aplicación de las normativas en su quehacer como docente.



3. **Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo.-** Tienen relación con la aplicación de nuevas metodologías, con el uso de las tecnologías de información y comunicación, formular criterios y estrategias para atender a la diversidad y responden a la necesidad del desarrollo de competencias para contribuir a la toma de decisiones de inversión de la institución.

### **1.3 Evaluación de necesidades formativas.**

Según Blake, (1986) se puede definir como “la necesidad de capacitación cuando una función o tarea requerida para la organización no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria por carecer quienes deben hacerlo de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel”. (p.10).

Un requisito fundamental para los centros educativos y considerado vital para los docentes es la formación constante; el docente puede asistir a varias capacitaciones en jornadas fuera del horario laboral, tales como seminarios en otros centros especializados; pero para asegurar que esta formación contribuya a paliar los problemas detectados, es necesario examinar si las necesidades de formación están siendo satisfechas.

El docente de educación secundaria requiere de una destacada exigencia y participación, una entrega total a su profesión y vocación, total dedicación a la orientación de sus estudiantes en todos los ámbitos académico, personal y profesional. Es necesario por lo tanto ahondar en conocimientos y estar en capacidad de utilizar de mejor manera las herramientas del docente: observación, entrevistas, hábitos de estudio y trabajo.

### **1.4 Necesidades formativas del docente.**

Pérez M. (1996), en su estudio titulado: ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?, en la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Considerando que existen reformas educativas que establecen objetivos para el futuro en beneficio de una determinada sociedad, la misma que aterriza en la comunidad educativa y principalmente en el aula, por lo que el docente es un actor importante del quehacer educativo y el que permite ayudar a alcanzar dichos retos en el ámbito educativo.

El docente requiere una serie de actitudes y aptitudes para ponerse a dictar su cátedra. Estas deben ser desarrolladas con su preocupación constante y con el apoyo de la parte directiva. Las características de un buen profesor han sido constantemente buscadas desde aristas diversas, ya que se reconoce que el profesor es un profesional con tareas y funciones específicas, que requieren de un perfil profesional, académico y pedagógico bastante especial, diverso, importante y único.

La formación del docente de bachillerato ha sido tema de debates sin fin y continúan en constante análisis, partiendo desde su propio cuestionamiento hasta su investigación de carácter docente. Coinciden los cambios sustanciales que se están dando en el Ecuador, con los cambios que también está sufriendo el sector de la educación. Pérez M. (2010) se refiere a que estos cambios ocasionarán que el docente se vea en la necesidad de prepararse para los nuevos retos y tareas de los centros educativos. Vivimos los tiempos de la sociedad del conocimiento, la ciencia y la tecnología; y los profesores deben adaptarse y evolucionar.

La actual Revolución de la Educación, tiende a avizorar la necesidad de formar a los docentes que deberán participar en el proceso de cambio de los Bachilleratos unificados. Es una realidad que uno de los puntos más importantes sobre los que se cimienta la calidad de la educación es la formación de docentes mismo. Figueroa (2013) indica que: “el éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente” (p. 56). A continuación se transcriben los aspectos principales a resaltar:

1. La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
2. El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
3. Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.
4. La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

La formación del maestro debe ser permanente e iniciar desde una reflexión interior, lo que logrará alcanzar capacidades para que su enseñanza sea activa y promueva a la reflexión crítica, mantenga motivado al docente, desarrolle su creatividad, motive su investigación y finalmente sea crítico y participativo.

El docente debe buscar mantenerse actualizado, lo que requiere el estudio constante, la reflexión, la discusión y la experimentación, de tal forma que pueda cuestionar los planteamientos teóricos así como el desarrollo práctico, y no únicamente contenidos del saber propiamente, sino también los contenidos del saber ser y saber hacer.

### **1.5 Modelos de análisis de necesidades.**

Los modelos utilizados en la evaluación de necesidades, conforme a Stufflebeam, (2002) se pueden agrupar en cuatro bloques según la perspectiva teórica desde la que se aborda su exploración:

- Necesidad como discrepancia entre los datos obtenidos y los deseados.
- Necesidad como los cambios sentidos o deseados por la mayoría de la población de referencia.
- Necesidad como ausencia o déficit detectada a través de procesos de diagnóstico.
- Necesidad como dirección básica hacia donde se debe orientar la formación partiendo de la situación actual.

De los diferentes modelos que existen para la realización de un análisis de necesidades de formación, tomaremos aquellos que pueden ser mejor detallados, los cuales se originan de muchos ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

#### **1.5.1 Modelo de A. Rosset**

De acuerdo a Rosset (1987), este modelo de análisis de necesidades gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación y se basa en cuatro elementos fundamentales, que como nos podemos dar cuenta, son:

- Situaciones desencadenantes: ¿de dónde partimos?; y ¿hacia dónde vamos?
- Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

#### **1.5.2 Modelo de R.A. Kaufman**

El autor Kaufman (1990) señala que este modelo se dedica a desarrollar alrededor de la planificación de las organizaciones un completo proceso de dieciocho pasos, de entre los que destaca, la evaluación de necesidades. Hablando sobre esta determinación de necesidades, construye un modelo del cual se desprenden los siguientes elementos:

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad
- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas, resultados finales
- Priorización de necesidades

El mismo Kaufman (1990) señala que las etapas para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se va a aplicar determinada acción.

9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

### **1.5.3 Modelo de D'Hainaut (1979)**

Este autor, D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para separar las necesidades formativas, a continuación las enumeramos y describimos brevemente:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979)

establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Puedo acotar que la clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

#### **1.5.4 Modelo de F. M. Cox (1987)**

Este autor, Cox, (1987) propone reunir al análisis de necesidades con la problemática comunitaria, para de esta manera terminar creando una guía para la resolución de problemas comunitarios. A continuación se resumen sus aspectos más destacados:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, como se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

#### **1.5.5 Modelo deductivo**

Este modelo parte de las metas propuestas para la educación; las cuales pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de la recopilación de esta información inicial, se procede a determinar los indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

## **2. Análisis de las necesidades de formación.**

Citado a Jordi López Campero (1997) “Toda planificación formativa empieza con la identificación de aquellas situaciones consideradas demandantes de formación porque exigen adquirir nuevas competencias” (p.78). El análisis de necesidades se constituye en uno de los principales componentes del estudio, se analizará desde tres grandes enfoques analíticos:

- El de organización
- El de la tarea educativa
- El de la persona

Este se constituye la parte más importante del marco teórico, a continuación detallaremos cada uno de los enfoques para comprenderlos de la mejor manera:

### **2.1 Análisis Organizacional.**

Goldstein, (1993), indica que el análisis organizacional es el examen de los componentes del sistema de la organización que podría afectar a un plan de formación. Este examen debe abarcar: las metas organizacionales, los recursos de la



organización, la transferencia del clima para la formación y las restricciones internas y externas que son basados en los requerimientos futuros.

El análisis organizacional responde a como está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de no existir una buena planificación. Requiere un análisis pormenorizado de los componentes de la organización y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional, lo que incluye un examen de algunos aspectos de los que hablaremos a continuación:

### ***2.1.1 La educación como realidad y su proyección.***

Torres J. (2012) describe que “el mundo actual atraviesa un momento de cambio acelerado, grandes contradicción y gran incertidumbre, prolongada crisis de la educación, así como por numerosas propuestas e intentos de cambio, desde arriba (reformas del sistema) y desde abajo (innovaciones a nivel institucional y local)” (p. 7).

La educación, hasta el siglo XIX fue denominada “escuela tradicional” y se centraba en el proceso de formación del alumno. A lo largo del siglo XX, una visión más amplia de la educación, la consideró como un proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, naciendo la “escuela activa” o “escuela nueva”; misma que se materializó en: el aprendizaje significativo, la programación neurolingüística, la estimulación de los hemisferios cerebrales y las inteligencias múltiples.

En resumen, podemos decir que la enseñanza tradicional se centraba en el profesor y como éste transmitía los contenidos educativos al estudiante; mientras que la enseñanza de la escuela nueva (actividad, vitalidad y libertad), se centra en el estudiante y como éste recibe los estímulos y orientaciones del profesor, para descubrir o reelaborar el contenido.

Entre estas dos escuelas, existen los métodos puente que fueron poco a poco emigrando desde fines del siglo pasado, hasta inicios de este. Se destacan María Montessori (1870-1952), Celestín Freinet (1896-1966) y A. S. Neill (1883-1973). Estos son los fundadores de esta nueva escuela, quienes debieron luchar abriendo el camino, que hoy otros recorreremos; al ir avanzando, se fueron dando nuevos paradigmas a la pedagogía moderna, los cuales destacamos a continuación:

- El papel del alumno como sujeto activo de su propio proceso educativo
- La función del docente como promotor y facilitador del proceso de aprendizaje
- La versatilidad de los medios de la enseñanza – aprendizaje
- La importancia radical de conectar la escuela con la vida

El aprendizaje significativo se da cuando el discente liga la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Otra forma de decirlo es que la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias; y estos a su vez, modifican y reestructuran aquellos.

La programación neurolingüística es un sistema que pretende preparar la mente de manera sistemática y lograr que comunique eficazmente lo que una persona piensa con lo que hace, logrando una congruencia y comunicación eficaz a través de una estrategia que se enfoca al desarrollo humano. Es una escuela de pensamiento pragmático que sostiene que en última instancia toda conducta humana se desarrolla sobre una estructura de pensamiento aprendida, misma puede ser detectada para ser moldeada.

Tres elementos constituyen la clave de la conducta humana: el sistema nervioso, el lenguaje que sirve para la comunicación externa e interna; verbal y no verbal; y la conducta que se puede aprender. Las inteligencias múltiples son las distintas competencias intelectuales humanas con cierto nivel de autonomía. Existen muchas inteligencias que posee el ser humano, y algunas que no posee, dependiendo del contexto en el que ha crecido la persona.

La estimulación de los hemisferios del cerebro, sugiere que cada uno de los dos hemisferios cerebrales tiene asociados distintas actividades de la vida diaria. Esta estimulación de los hemisferios se basa en que para el proceso de enseñanza es posible plantear actividades distintas para estimular a cada hemisferio por separado.

Estas propuestas son guiadas por una idea: “educar para la vida”. Los nuevos retos son: protagonismo en el cambio, competencias profesionales flexibles, convivencia pluricultural, visión de futuro, creatividad en la acción y pensamiento crítico. Todo esto fundamentado en valores, voluntad forjada en virtudes y afectividad encauzada. Como corolario, el ideal pedagógico actual, gira en torno a “educar para la vida”, buscando un saber multifuncional, un hacer hiper productivo y un ser arraigado en su esencia.

### ***2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo***

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), a las metas se las conoce como logros a alcanzar y los estándares de calidad educativa, son descripciones de cómo llegar a alcanzar esos logros. En cuanto a los profesionales de la educación, se describen lo que ellos deben hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Las metas a cumplir por el docente se subdividen para su mejor análisis en cuatro grupos:

- Desarrollo curricular:
  - El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
  - El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje
  - El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículum nacional
  
- Desarrollo profesional:
  - El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en su enseñanza de su área del saber.
  - El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.
  - El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.
  
- Gestión del Aprendizaje:

- El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.
  - El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje
  - El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- Compromiso ético:
    - El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes.
    - El docente se compromete a formar a los docentes principalmente como seres humanos y ciudadanos en el actual marco del buen vivir.
    - El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.
    - El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Complementando lo indicado anteriormente por el Ministerio de Educación (2012); Robbins S. (1993) define a la administración como “la coordinación de actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p. 9). Se establecen así objetivos, los cuales pueden ser:

Corto plazo, para un año o menos, se diseña en alineación con el diseño curricular y está a cargo del profesor, para realizar acciones de manera inmediata y que no afecte a las metas de mediano y largo plazo.

Mediano plazo, para dos o tres años, existe mayor tiempo para actuar y alcanzar los objetivos propuestos, sin ningún retraso; durante este periodo existe menos incertidumbre.

Largo plazo, para cinco años o más, la planeación educativa a largo plazo indica que habrá evoluciones educativas futuras lo que permitirá determinar acciones que mantengan el nivel de ejecución para lograr los objetivos y metas de una institución.

### **2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

Chiavenato, (2000) indica que los recursos se clasifican de la siguiente manera:

Recursos personales como director, docentes, estudiantes, familias, especialistas, administración, entre otros, que son los protagonistas del hecho educativo.

Recursos materiales como edificios, mobiliario, material didáctico, entre otros, que determinan el espacio escolar.

Recurso administrativo formado por el talento humano, el que permite viabilizar la parte administrativa, logística que permite elevar el potencial educativo de una institución, para lo cual mencionaremos los siguientes

Recursos Tecnológicos como los laboratorios de física, química, comunicaciones, informática, inglés, etc.

Recursos Bibliográficos como Biblioteca virtuales o físicas, base de datos, etc.

Recursos Audiovisuales como grabadora, puntero laser, proyector, etc.

Recursos Funcionales o temporales, como tiempo, formación y dinero, los mismos que permiten la operatividad a los recursos antes mencionados.

La tarea de la administración de los recursos humanos de una organización educativa consiste en: Integrar y coordinar los recursos organizacionales indicados anteriormente, para alcanzar las metas definidas de la manera más eficaz y eficiente posible.

### **2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)**

Según Grinberg J. (1.999). “El liderazgo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos” (p. 35). El liderazgo educativo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo.

En el sector educativo, el creciente énfasis sobre la gestión basada en la escuela producto de los diferentes procesos de descentralización en los cuales se ha transferido mayor autoridad a las escuelas y a los directores y directoras a cargo de ellas así como a los padres y madres de familia ha puesto en relieve la mayor necesidad del ejercicio del liderazgo por parte de directores y directoras de escuela.

Según Robbins S. (1993), el liderazgo “es la capacidad para influir en un grupo con objeto de alcanzar metas” (p. 12). Por otro lado, Stodgill R. (1974) manifiesta que “pocos términos del comportamiento organizacional dan lugar a tantas diferencias como la definición de Liderazgo. Existen casi tantas definiciones de liderazgo como personas que han querido definir el concepto” (p. 46).

Algunos autores como Shell L. (2002), de la Universidad de Cincinnati Ohio, postuló 4 estilos básicos sobre liderazgo: Autócrata, burocrático, liberal y democrático. Además este autor habla sobre las grandes controversias que aún existen entre innumerables autores con el fuerte propósito de encontrar la naturaleza de la influencia de un liderazgo eficaz y el desempeño de los subordinados o colaboradores.

El Liderazgo, en sociología, representa la influencia que se puede ejercer sobre una colectividad. El Alemán Weber M. (1974), fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo: el líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores; el líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones.

El Liderazgo Educativo, elabora presentaciones sistemáticas de hechos, ideas, habilidades y técnicas para transferir elementos cognoscitivos de manera eficaz a los estudiantes. A pesar de que los seres humanos han sobrevivido y evolucionado como especie por su capacidad para transmitir conocimiento, la enseñanza (entendida como una profesión) no aparece hasta tiempos relativamente recientes.

Las sociedades que en la antigüedad hicieron avances sustanciales en el conocimiento del mundo que nos rodea y en la organización social fueron sólo aquellas en las que personas especialmente designadas asumían la responsabilidad de educar los jóvenes. Hoy día es posible combinar ambos elementos para optimizar esta rama de la ciencia social a nivel Educativo.

#### ***2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)***

De acuerdo al Ministerio de Educación (2010), el bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior. En la Ley de Educación Ecuatoriana, antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive. Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta la actualidad, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”. Mientras que, según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

A. Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de Paz, democracia e integración;

B. Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;

C. Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;

D. Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;

E. Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,

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

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

### **Bachillerato en Ciencias**

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786 (2001) es el bachillerato dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

### **Bachillerato Técnico**

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786 del 2001, es el bachillerato dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización. Este Bachillerato dura tres años lectivos, el año lectivo puede ser organizado por años o semestres académicos.



El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica, bajo esta organización: primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al tronco común; tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al tronco común.

El Bachillerato Técnico abarca las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas, además, el Ministerio de Educación creará nuevas figuras de Bachillerato Técnico según las necesidades de las localidades, las propuestas para nuevas figuras, que deberán formularse dentro del esquema del Bachillerato General Unificado y ser pertinentes a las necesidades de la localidad, que deben presentarse para la aprobación de este Ministerio. Estas nuevas figuras, deberán registrarse por las demandas y proyecciones del desarrollo nacional y se integrarán en el catálogo de cualificaciones profesionales el que deberá ser actualizado periódicamente por el Ministerio de Educación.

### **Bachillerato en Artes**

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786 del 2001 es el bachillerato dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Complementando lo anterior, el mismo Decreto Ejecutivo N° 1786 prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, (Art. 14) y agrega que “los Bachilleratos de índole científico extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos de índole técnico extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)”, y finalmente “los bachilleratos de índole artístico extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)”.

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

En efecto, además de los tres tipos de bachillerato prescritos en el Decreto N° 1786, existen dos subsistemas paralelos de bachillerato: el Bachillerato Intercultural Bilingüe y el Bachillerato Popular. El primero está dirigido a las personas que estudian en los colegios administrados por la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), y el segundo es para las personas que estudian a través de los centros regidos por la Dirección Nacional de Educación.

### ***Principales problemas del sistema de bachillerato ecuatoriano***

A continuación se señalan cinco problemas estructurales y curriculares que afectan negativamente la calidad del bachillerato ecuatoriano: Excesiva dispersión del bachillerato ecuatoriano; tendencia a la especialización temprana y a la hiper-especialización de los estudiantes del bachillerato; especialización prematura; especialización excesiva y escasa articulación curricular del bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior.

### ***Articulación con Educación Básica***

En efecto, la Reforma Curricular Consensuada de 1996 de la Educación Básica no tiene continuidad en el currículo de ninguno de los bachilleratos existentes. Una consecuencia es la pérdida de vista de los objetivos específicos tanto de Educación Básica como Bachillerato, por lo que las personas que empiezan el bachillerato no tienen los conocimientos, las destrezas y las actitudes necesarias para aprovecharlo por lo que el primer año de bachillerato debe dedicarse, a una suerte de nivelación.

### ***Escasa relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad***

Según la UNESCO (2007), un currículo es *relevante* “si promueve la adquisición de las competencias necesarias para la participación del estudiante en diferentes sectores de la sociedad, enfrentando los desafíos de la actual sociedad del conocimiento, obteniendo un puesto de trabajo apropiado, y desarrollando un proyecto de vida con los demás” (p. 40).

Hay una amplia distancia entre los currículos del bachillerato y el tipo de bachiller que la sociedad ecuatoriana requiere en función de sus necesidades de desarrollo, especialmente en el caso del Bachillerato en Ciencias, cuyo currículo, que data de 1978, se encuentra incluso más alejado de la vida contemporánea y, por lo tanto, se percibe como menos útil.

Adicionalmente, existen elementos del currículo Bachillerato que no son adecuados en la actualidad. Por ejemplo, el currículo vigente no prescribe una evaluación continua y no existen estándares formulados y conocidos que permitan identificar niveles de logro y desempeño con los que se acredite el rendimiento académico del estudiantado. Por el contrario, la evaluación tiene un carácter sancionador y punitivo.

Según la Constitución Política de la República del Ecuador (2008), en su artículo 28, declara la obligatoriedad de la educación inicial, básica y de bachillerato, y amplía el período de instrucción obligatoria hasta el fin de la educación secundaria. Esta normativa ubica al Ecuador como uno de los países con mayor número de años de educación obligatoria de América Latina, con 13 años.

Muchos estudios, respalda la idea que todos los ciudadanos finalicen el bachillerato, y que sus estudios se realicen a través de un modelo que brinde equidad social. Por ejemplo, Ottone (1997) plantea que la educación media continúa siendo en América Latina un factor determinante para la obtención de empleo y, por consiguiente, un vehículo de movilidad social. Así mismo Macedo, B. & Katzkowitz, R. (2002), asegura que un estudio de la CEPAL de 1996 indicó que “existe una relación fuerte y directa

entre más y mejor educación media y la reducción de la pobreza” (p. 37). En ese mismo sentido, Machado (2000) asegura que “si quisiéramos que nuestra región deje de ser la más inequitativa del mundo tenemos que invertir en la secundaria” (p. 69).

Es preciso advertir que, para conseguir el objetivo mencionado de preparar a la población para las exigencias políticas, socioeconómicas y educativas explicadas en los párrafos anteriores, el bachillerato ecuatoriano debe alcanzar una formación que garantice un nivel de calidad lo más homogéneo posible, de tal manera que la finalización de este nivel educativo certifique que las personas realmente están en condiciones de satisfacer las exigencias descritas por el mundo laboral y universitario.

#### ***2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).***

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) tiene su meta que es: mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él; este apoyo a la gestión estratégica educativa, es concebido para implementar las acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo.

El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos.

El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas.

Pasemos ahora a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI que logra renovar la ley anterior del año 1983. El proyecto de esa ley fue conocido y aprobado en varios talleres, con diversos colectivos sociales y actores educativos, por parte de la Comisión Ocasional Especializada de Educación.

Hay ventajas en la educación fiscal, que pedía ya una reforma y actualización positiva, como la de la descentralización y desconcentralización de funciones; creándose para ello, instancias centrales, distritales, zonales y de circuitos, para llegar en forma directa a los actores y a las unidades educativas. La participación activa de la comunidad educativa en el sector público de la educación, es una medida para que se pueda controlar los recursos que el Estado Ecuatoriano invierte.

La homologación del sueldo para los profesores fiscales con el servidor público basado en el principio de “a igual trabajo, igual remuneración”, requiere que el docente como todos los demás deba laborar 8 horas diarias, de estas horas, 6 invertidas en períodos académicos y 2 para capacitación, preparación de portafolio, atención a padres, etc.

Por otro lado, la educación particular también se rige por esta LOEI, sin que esto signifique que no podrán estar por encima de las disposiciones legales. En el Reglamento a la LOEI, se norma a todas las instituciones educativas, sean estas públicas, fiscomisionales o privadas a nivel nacional. El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo

personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

## **2.2 Análisis de la persona.**

Vamos a analizar al docente como un ser humano, que aporta con su granito de arena en el proceso de enseñanza aprendizaje, a continuación presentamos el detalle en cuanto a su formación profesional, continua y docente. Recordemos que desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍPROFE); buscando incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a los docentes y directivos.

### **2.2.1. Formación profesional.**

La formación docente inicial, sea en los Institutos de Pedagogía para la Educación a Distancia (IPED), o en las universidades; presenta una baja e insuficiente formación pedagógica-didáctica y una insuficiente preparación en contenidos de las asignaturas que el docente va a impartir en el aula. Se divide en tres: en la formación inicial, la formación profesional docente y formación técnica.

#### **2.2.1.1 Formación inicial.**

En la actualidad, la formación inicial del docente requiere una urgente actualización tomando en cuenta los acelerados cambios que vivimos, para desarrollar actividades de enseñanza que no se igualan a la antigua escuela tradicional. Recordemos que a principios del siglo XX, los docentes se formaban como tales en institutos que recibieron el influjo de Pestalozzi, Fröebel y Herbart, y a través de los educadores que integraron las dos misiones pedagógicas alemanas que llegaron en 1.914 y 1.922 a fortalecer y a ampliar los colegios normales del Ecuador, tratando de obtener una educación laica, crítica, científica y humanista.

Como dijo la ex ministra de educación Gloria Vidal: “actualmente, nos encontramos en un ambiente de cambio del marco legal de los sistemas de educación superior y de educación general, lo que transforma el contexto de actuación del Ministerio de Educación y de los Institutos Pedagógicos hispanos y bilingües. Los institutos pedagógicos hoy están regidos por la Ley de Educación Superior y la Subsecretaría Nacional de Educación Superior. El estado busca crear las condiciones para que seamos un referente de calidad, una guía y apoyo para el mejoramiento de la oferta educativa de los institutos pedagógicos. La Ley de Educación Superior ha establecido la articulación académica de los institutos a la Universidad Nacional de Educación (UNAE). Ésta será dirigida por el Ministerio de Educación en lo académico, administrativo y financiero. La UNAE será un espacio para apoyar al mejoramiento de los procesos pedagógicos y de gestión académica de los institutos, y promover la construcción de perfiles de salida y estándares curriculares de carreras de formación docente que servirán al Ministerio para alinear sus procesos de ingreso al magisterio con dichos perfiles y estándares” (parte del discurso ofrecido durante la Inauguración del Foro Nacional de Formación Docente Inicial, en Quito, el 23 de Diciembre del 2010).

### **2.2.1.2 Formación profesional docente.**

Según el Ministerio de Educación (2012) en los Estándares De Desempeño Profesional Docente están compuesta por tres descripciones generales: (1) mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, (2) colaborar con otros miembros de la comunidad educativa, y (3) reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes”. Se detallan estándares específicos a continuación:

<b>ESTÁNDARES GENERALES</b>	<b>ESTÁNDARES ESPECÍFICOS</b>
3.2. El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.	3.2.1. Contribuye a la eficacia de la institución, trabajando colaborativamente con otros profesionales en políticas de enseñanza, desarrollo del currículo y desarrollo profesional.

	<p>3.2.2. Actúa acorde a los objetivos y filosofía del Proyecto Educativo Institucional y del Currículo Nacional.</p> <p>3.2.3. Trabaja en colaboración con los padres de familia y la comunidad, involucrándolos productivamente en las actividades del aula y de la institución.</p> <p>3.2.4. Genera nuevas formas de aprendizaje con sus colegas y sus estudiantes.</p> <p>3.2.5. Establece canales de comunicación efectivos y redes de apoyo entre colegas para crear ambientes de colaboración y trabajo conjunto a nivel interno y externo.</p> <p>3.2.6. Genera en el aula y en la institución una cultura de aprendizaje permanente.</p> <p>3.2.7. Genera un ambiente participativo para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
<p>3.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.</p>	<p>3.3.1. Examina sus prácticas pedagógicas a partir de la observación de sus propios procesos de enseñanza y la de sus pares, y los efectos de estos en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>3.3.2. Analiza sus prácticas pedagógicas a partir de la retroalimentación dada por otros profesionales de la educación.</p> <p>3.3.3. Hace los ajustes necesarios al diseño de sus clases luego de examinar sus prácticas pedagógicas.</p> <p>3.3.4. Investiga sobre los procesos de aprendizaje y sobre las estrategias de enseñanza en el aula.</p> <p>3.3.5. Adapta su enseñanza a nuevos descubrimientos, ideas y teorías.</p>



	3.3.6. Demuestra tener un sentido de autovaloración de su labor como docente y agente de cambio.
--	--

Fuente: Ministerio de Educación, 2011

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

### **2.2.1.3 Formación técnica.**

3.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	<p>3.1.1. Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.2. Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.</p> <p>3.1.3. Se actualiza en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra su entorno y la de sus estudiantes.</p> <p>3.1.4. Aplica las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.</p>
--	--

Fuente: Ministerio de Educación, 2011

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

### **2.2.2. Formación continua.**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), Senplades, cuenta en sus estadísticas que de 17.800 candidatos a maestros y escuelas que se presentaron el 2012 a rendir las evaluaciones, solo 700 docentes obtuvieron la nota mínima de 42 sobre 70. El Ministerio de Educación indicó que no habrá partidas para maestros reprobados y se planificó cursos remediales, pero los docentes solo mantienen nombramientos provisionales. De ahí la necesidad de buscar la formación continua, como docente.

Vaillant, (2005) indica que “las investigaciones realizadas en América Latina, demuestran que la formación continua está orientada a los docentes que requieren de la misma” (p. 40). Es común al analizar la educación del Ecuador, destacar entre sus fortalezas a la cobertura, mientras que entre sus debilidades, la calidad de los aprendizajes. Esto se debe principalmente a la ineficiente formación docente y además a varios factores más como la falta de sistemas de evaluación de desempeño y de evaluación institucional. Este ha sido el resultado de malas administraciones pasadas, ayudadas por los gobernantes, sin que la población se pronuncie al respecto y sin que los propios maestros busquen mantenerse capacitando.

Debemos nombrar el problema detectado pero comentado y tratado para ser solucionado muy poco; es el que los docentes no deberían enseñar solo por conocer la materia que imparten, sino por la forma en que enseñan competencias o capacidades para pensar. Basta evidenciar que para el ingreso al magisterio, las evaluaciones no se basaron en contenidos, sino en habilidades de pensamiento. Las preguntas fueron sencillas: los maestros requerían comparar, relacionar, abstraer, inferir, asociar, generalizar, predecir, identificar palabras, objetos, antónimos, sinónimos, entre otros.

### ***2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.***

Un ambiente óptimo constituye una condición necesaria para alcanzar metas y propósitos educativos, puesto que el aprendizaje se desarrolla de forma eficaz y por tanto, en espacios con oportunidades formativas convincentes. En dicho ambiente, la disciplina desempeña un papel de fundamental trascendencia, y ésta es responsabilidad de los profesores. (Salvador 1996).

La disciplina escolar actúa en tres campos: ejecutivo, instructivo y formativo: (Torrego 2008); pero mencionada disciplina no nace espontáneamente, más bien, es producto de un trabajo sistemático del profesor en su salón de clase. Ahí el maestro es un integrante experto en educación y por lo tanto guía del resto de integrantes que son estudiantes, habidos del conocimiento.

Torrego (2008) categoriza en tres niveles las actuaciones del profesor: “Como facilitador del aprendizaje, es su responsabilidad asegurarse del aprendizaje del alumnado a través de la planificación correcta; como orientador y gestor de la convivencia en grupo, dirige al alumnado hacia un desarrollo integral; y como miembro de una organización, asumen su compromiso laboral” (p. 21). Dentro del papel como orientador y gestor, sus funciones se despliegan a la vez en tres grandes esferas:

A. El profesor como gestor de la convivencia: Escudero (2006) resalta la necesidad de un maestro con habilidades para generar la gestión dinámica entre estudiantes, o dicho de otra forma, tomar en cuenta tanto al desarrollo del programa de aprendizaje como a la vida de los integrantes de la clase. Se requiere para este efecto, alcanzar la creación de normas del grupo, que permitirán alcanzar un clima favorable para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo con Torrego (2008) los docentes buscan varias opciones al momento de manejar la disciplina del salón de clase. Pueden ser a veces agresivos y dominantes, cuando conciben a la disciplina como un jesto se hace porque yo digo!; y a veces ser pasivos y permisivos, cuando no prestan atención a los comportamientos ajenos a las normas establecidas en clase, llegando incluso a causar caos, desorden, irritación y cansancio.

Calvo, P., Garcia A. y Marrero G. (2005) indican que existe también el Profesor asertivo y democrático cuando busca mantener la disciplina en el aula haciendo énfasis en las normas previamente acordadas por todos. De esta manera son los propios dicentes los que escogen comportarse de manera correcta y también deciden qué pasa si alguno de ellos no lo hace, por lo que se sienten comprometidos a esforzarse por aprender.

Es necesario indicar que los estudiantes modifican también su comportamiento, de acuerdo a la forma de ser (personalidad, capacidad de adaptación, sexo, prestigio, autoridad, etc.) de cada profesor, en todos los niveles, desde la misma primaria, pero se hace evidente en la secundaria; a más de eso, la hora del día a la que da clases, la confianza que logre captar, su experiencia, metodología y didáctica definitivamente influyen en el comportamiento del estudiante.

B. El profesor como potenciador del funcionamiento de los grupos: Ser docente implica la responsabilidad no solo de enseñar una asignatura, sino además orientar al estudiante para propender a que sea un mejor ser humano y ciudadano, a más de normar su comportamiento hasta conseguir la famosa disciplina de conciencia, es decir el hacer las cosas bien sin esperar que alguien lo esté controlando. Para ello es necesario establecer metas, motivar a los docentes a alcanzarlas, mantener los canales de comunicación abiertos, etc.

Torrego (2008) recalca que incentivar la creación de normas para ser usadas en el aula no debe ser tomado a la ligera, ya que al dar a conocer dichas normas, ser aceptadas por los docentes, se estará organizando de mejor manera la clase y se realizará de manera más fluida el proceso de enseñanza aprendizaje.

C. El profesor y las estrategias de resolución pacífica de conflictos: La sala de clase, es considerada como el centro de las interacciones del ser humano, debido a esta situación, es normal la aparición de situaciones de conflicto, en cuyo caso el docente, lejos de huirlas o enfrentarlas, debe utilizarlas para potenciar en sus estudiantes el conocimiento, los valores y las actitudes que requiere la sociedad. Torrego (2008) indica “Cuando los conflictos se manejan constructivamente, las personas se sienten satisfechas, las relaciones se fortalecen y mejoran y aumenta la capacidad de resolver constructivamente los futuros conflictos”, (p. 208). Para que un profesor pueda generar disciplina en un aula de clases, es necesario que este posea conocimiento (saber), habilidad (saber hacer) y actitudes (saber ser). Existen otros factores a considerar, como son por ejemplo su aspecto personal y su personalidad.

Fontana (1994) nos invita a que centremos la atención en el profesor cuando está frente a un grupo de alumnos, “¿Hay algo del vestido o del peinado del maestro que le pueda parecer ridículo a la clase? ¿Quizá algún hábito o gesto que moleste? ¿Camina clase arriba y clase abajo mientras explica, haciendo caso omiso de la presencia de la clase? ¿O es que mira a los niños cuando se dirige a ellos? ¿O da la lección cómodamente sentado en la silla detrás de la mesa?” (p. 46). Estrella (2005) intenta explicar que el docente a perdido su sitio de centro de la atención en el aula de clase y quien solo posee el conocimiento, lo que ha alejado el modo de pensar de los estudiantes sobre el profesor como una autoridad a la que hay que temer.

Al respecto, lo dicho anteriormente, pese a indicar una falta de autoridad, el docente debe mostrarse tanto física como verbal y no verbalmente como una autoridad y un ejemplo a seguir por parte de los dicentes, está demostrado que la mejor escuela de liderazgo, necesariamente es el ejemplo.

El profesor acertivo por ejemplo, requiere no esconderse bajo un atril, sino que necesariamente ha de recorrer el salón de clase entero para asegurarse de mantener contacto visual y constante con todos sus dicentes. Fontana (1994) agrega una tercera cuestión que guarda relación con la forma en que el maestro da clase, “¿Es adecuada para el nivel de los niños, el trabajo práctico y participación de los alumnos o se trata de una larga charla?” (p. 17)

La metodología educativa constituye la mejor herramienta para el manejo del aula. La preparación y uso de material didáctico durante la enseñanza es requisito obligatorio. Además guiar a los estudiantes sea cual fuere la complejidad del trabajo asignado, demostrando su apreciación al dicente, valorando su trabajo, sin compararlo con nadie.

Fontana (1994) continúa diciendo que otro aspecto se refiere a la preparación de la clase y el cumplimiento de su horario. “¿El maestro tiene las cosas dispuestas para dar a la clase una secuencia sin problemas, o parece pasar de una crisis a otra?” (p. 18). Un nuevo aspecto también sería la forma como los docentes se dirigen a los estudiantes. “¿Muestran interés y cariño por los ellos, o unas maneras secas y desdeñosas? ¿Se relacionan de manera apropiada con los alumnos y con todo el grupo o sólo con el grupo que comparte sus mismos intereses?”. (p. 19).

Definitivamente, la improvisación está reñida con la enseñanza, los maestros tienen el deber de cumplir con todas las actividades inherentes a preparación de clase; durante el desarrollo de ésta, mostrar aparte de interés por las actividades de aprendizaje destinadas a los alumnos, apoyo para el éxito de sus tareas.

Un último aspecto se refiere a la utilización de amenazas, castigos y recompensas. Fontana, (1994) se cuestiona: ¿Se ve al maestro como imparcial? ¿Ofrece recompensas apreciadas? ¿Por regla general pone mayor énfasis en estas recompensas y en animarlos que en culpabilizarlos y acusarlos? Darling-Hammond, L. Y Sykes G. (1999) indican que para cumplir con ese rol, resulta exigible la formación de profesores tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes.

#### **2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.**

Los estudios sobre formación de profesionales de la educación en especial abordan el tema desde el análisis de los perfiles profesionales dentro de la misma formación de profesionales del apoyo, de la intervención educativa, profesional del ámbito no docente, etc. El propósito es abordar el análisis desde la óptica de la diversidad de las claves formativas comunes a todos los profesionales de la educación, con independencia o más allá de sus perfiles específicos.

Los dominios y tópicos que Reynolds (1988 y 1990) incluye en ese conocimiento base sobre la enseñanza en situaciones de diversidad educativa y que podrían servir como punto de partida en la revisión de los programas formativos de los profesionales de la educación especial (aunque más específicamente en los de aquéllos vinculados al ámbito de educación formal), son:

Conocimiento de los principios legales y éticos sobre la diversidad: bases legales de la integración escolar; dilemas, problemas y valores sociales y éticos que promueve la diversidad.

Conocimiento del currículo general y común: sus modificaciones y adaptaciones. Proceso de elaboración del currículo, procesos de adaptación a las necesidades educativas individuales y grupales. Conocimiento de teorías y estrategias de enseñanza: modelos de enseñanza y tipos de a individualizada, estrategias de enseñanza de materias instrumentales, estrategias de enseñanza adaptadas a la diversidad, enseñanza asistida por ordenador, etc.

Conocimiento de la organización escolar y gestión: planificación y dirección de actividades en grupos caracterizados por el asesoramiento, estrategias formativas y

procesos de trabajo con compañeros. Modelos conceptuales y estrategias de apoyo interno y externo.

Trabajo con padres: modelos y estilos de trabajo familia-escuela. Modelos de apoyo y colaboración familiar.

Necesidades educativas especiales, categorías deficitarias.

Conocimiento de modelos de diagnóstico y evaluación: evaluación de necesidades educativas, modelos de evaluación de necesidades y estrategias de evaluación, evaluación de procesos educativo.

Actitudes y desarrollo profesional: actitudes y valores hacia la diversidad, modificación de actitudes, desarrollo profesional, etc.

Marcelo (1994) indica que en términos generales, estas son las orientaciones conceptuales que han competido con respecto a la formación de profesionales:

a) Orientación práctica.

Es un enfoque desde el que se destaca sobre todo la dimensión artística de la enseñanza y su carácter de oficio. Se denomina también orientación tradicional. Desde esta postura se consideraría la educación especial como un trabajo artesanal. Identifica la experiencia como fuente básica del aprendizaje. El aprendizaje produce sobre todo como resultado de la experiencia del profesional. Destaca como principal estrategia formativa el aprendizaje que se obtiene en la práctica.

Cuando se piensa en los profesionales de educación como eruditos expertos en un conocimiento especializado se adopta esta tendencia formativa. Las críticas a esta orientación en la formación del profesorado se centran en los riesgos que la especialización puede tener por la posible visión mutilada y sectorial a que daría lugar, obviándose una visión general de los problemas.

b) Orientación tecnológica.

También denominada tradición de competencias. Entiende al profesor como un técnico que domina las aplicaciones del conocimiento científico producido por otros y convertido en reglas de actuación. Centra su atención en el conocimiento de destrezas para la enseñanza, destrezas que suelen derivarse de la investigación proceso-producto.

### **2.2.5. Características de un buen docente.**

Goe L. (2007) y Wenglinsky H. (2002) coinciden en que al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles).

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar. Goe, Stickler. (2008) señalan lo siguiente:

- Conocer el área de saber que enseña; saber cómo enseñar la asignatura; saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas; Bradsford, J., Brown, A., Cocking, R. (2000) indican además que alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante (en el contexto ecuatoriano); Anderson T. (2003) agrega que planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje;
- Cohen, D., Raudenbush, S., Loewenberg Ball, D. (2000) indican que se debe también seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada; Goe y Stickler (2008) pide asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje o asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva; Marzano, R. J. (2001) dice que también se puede utilizar representaciones no lingüísticas; o asegurar instrucción individualizada, diferenciada;



- Goe & Stickler (2008) enfatiza que además se podría hacer un énfasis en altas destrezas de pensamiento, es decir, asegurar que el aprendizaje sea un reto intelectual; Marzano R. (2001) dice que también se debe permitir a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje;
- Bradsford, J., Brown, A., Cocking, R. (2000) al piden identificar preconcepciones equivocadas que los estudiantes tienen y obligarlos a explorar ideas contradictorias a las suyas hasta crear concepciones más acertadas; o conectar el conocimiento previo con el aprendizaje nuevo;
- Salvador (1996) recuerda que es necesario el organizar trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean obligados a discutir y cuestionar concepciones; también a presentar la información nueva en pequeños bloques estructurados y regular su instrucción acorde a las necesidades de los estudiantes; Goe, Stickler (2008) también indica que se debe pedir la elaboración de la información, descripciones, explicaciones, a los estudiantes;
- Marzano (2001) indica que se debe pedir que los estudiantes escriban sus conclusiones, o las representen de manera gráfica, tridimensional o audiovisual; o asegurar que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje; también indica que se debe guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores);
- Asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis; Motivar e involucrar a los estudiantes; Bradsford (2000) indica que se debe establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren ambiente propicio para el aprendizaje (por ejemplo, la libertad de equivocarse; Establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes (por ejemplo, considerarlos intereses de los estudiantes y personalizar las actividades de aprendizaje);
- Cohen, D., Raudenbush, S., Loewenberg Ball, D. (2000) indica que hay que mantener y comunicar altas expectativas para todos los estudiantes. Prácticas relacionadas a la comunidad educativa; participar en desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza; Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010) recalca la necesidad de realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos, y compartirlos con todo el sistema;
- Goe L., Stickler (2008) incentivan a relacionarse bien y colaborar con sus colegas; por ejemplo, para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con

necesidades educativas especiales; reflexionar sistemáticamente sobre su labor y mejorar su enseñanza; tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo; promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir;

- Promover actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa apoyo; Bradsford, J., Brown, A., Cocking, R. (Eds.). (2000) recalca que se debe trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución; involucrarse con su localidad (identificar las necesidades y las fortalezas de la misma e impulsar planes y proyectos de apoyo).

### **2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.**

Kerschensteiner, (1926) “cada hombre es educador de otros, sea para el bien o para el mal” (p.57). La Pedagogía posee un cuerpo categorial constituido por conceptos, principios, leyes y teorías que se manifiestan de diferentes modos, deviniendo en tendencias, corrientes y escuelas que conforman el cuadro de la ciencia pedagógica. Su estructura y cuerpo categorial está sujeto a cambios que operan en las ciencias, que van desde la redefinición de su objeto de estudio hasta la forma de obtención del conocimiento científico.

La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral; mientras que desde el prisma de la pedagogía está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en la sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes. Así, no se reduce únicamente a la concepción de formar profesionales, sino, a brindar justamente la educación que determinado nivel educativo exige, entiéndase, en función del modelo del egresado y

no en sentido estrecho, visto como formación de profesionales y, por ende, ultimando en el modelo del profesional.

Considerando la profesionalización como el concepto central que debe caracterizar esta nueva etapa educativa y la definen como el desarrollo sistemático de la educación fomentando en la acción y el conocimiento especializado, de manera que las decisiones en cuanto a lo que se aprende, a cómo se lo enseña y a las formas organizativas para que ello ocurra, se tomen de acuerdo a: los avances de los conocimientos científicos y técnicos, los marcos de responsabilidad preestablecidos, los criterios éticos que rigen la profesión y, los diversos contextos y características culturales.

Abreu Regueiro, R., (1993) propone dos ejes de acciones en la dimensión de la profesionalización dentro de los sistemas educativos. Un eje institucional y otro pedagógico. El eje institucional concibe la profesionalización de los Ministerios de Educación, los niveles intermedios y la escuela. El eje pedagógico incluye la profesionalización del proceso de enseñanza.

Este enfoque engloba todo un proceder educativo en términos gerenciales y didácticos, lo que hace que algunos investigadores y docentes la interpreten como una cualidad de los sistemas educativos. Se considera que esto ha condicionado la no precisión del estatus categorial del término dentro de la Pedagogía Profesional y el conjunto de ciencias pedagógicas, lo que ha conllevado a la no operacionalización o a las variadas formas en que se han realizado.

No obstante, dentro de esta tendencia, hay autores que opinan que la profesionalización es una categoría que pese a seguir siendo utilizada y haberse incorporado al lenguaje común se ha ido erosionando, perdiendo su capacidad analítica y prospectiva, por lo que considera que debe fortalecerse su carácter descriptivo, tipológico y su valor pedagógico.

Burbules, Nicholas y Kathleen Densmore (1992) Aportan a esta concepción con la necesidad de la profesionalización como un elemento distintivo que debe caracterizar

las prácticas educativas para contrarrestar los interminables procesos de cualificación a que están sometidos los trabajadores en tanto posibilita una adaptación más consecuente al trabajador en el mercado laboral; que no se encierra solamente en la pragmática del mercado sino que garantiza la apropiación universal del conocimiento y la formación de una ciudadanía plena.

Aunque reconocen las potencialidades axiológicas de la profesionalización, algunos de los indicadores que proponen para su operacionalización no son coincidentes con la totalidad de sus análisis como lo es el empleo de términos: trabajo libre de supervisión, autogobierno y sobredimensionando la autonomía profesional. Un elemento coincidente en estos autores es el reconocimiento de la profesionalización para mutar la actual situación que viven los pueblos en materia de educación, empleo, calificación y calidad de vida, en este sentido la consideran vía para menguar estos males.

### **La profesionalización como proceso.**

Según algunos autores, posibilita el diseño de procesos de formación de profesionales, bajo ciertas prácticas, en contextos escolares, comunitarios, y empresariales, dentro de ellos hay quienes acentúan la relación dialéctica entre estos contextos y otros que los contraponen. Añorga (1999), asume la profesionalización como un proceso continuo que contiene cuatro niveles: formación vocacional inicial, formación del futuro egresado, formación del recién graduado y la formación continua.

Su continuidad, a nuestro juicio, es relativa en tanto que el proceso de formación y desarrollo de la personalidad en lo profesional, es mucho más dinámico, siendo objeto de innumerables distensiones. Pérez (2001) indica que bajo la concepción anterior con propósitos más específicos, valora la profesionalización a través de tres dimensiones principales: el dominio profundo de conocimientos teóricos que sustentan la profesión, una relación dialéctica entre el pensar y el hacer regida por valores humanos y una sólida independencia cognoscitiva.

Convergen varios autores en la existencia de varios procesos en la formación de pregrado, postgrado y en lo laboral que se constituyen vías para la profesionalización.

La profesionalización debe contribuir a la formación y desarrollo del modo de actuación profesional, desde una sólida comprensión del rol, tareas y funciones, expresada en la caracterización del objeto, la lógica y los métodos de la ciencia, la lógica de la profesión y un contexto histórico determinado.

González (2006) se plantea que no es un concepto únicamente extendido a la formación universitaria; expreso de una institución académica para el ejercicio de una práctica profesional específica; es una estrategia de formación y autoformación académico y práctica. Herrera Fuentes, J. L., (2003) refiriéndose a la práctica investigativo laboral en las unidades docentes de Educación Superior.

Es un proceso de profesionalización porque como proceso educativo influye en el crecimiento económico y el bienestar material, puede ayudar a la sociedad a identificar sus problemas y potencialidades, contribuye a la humanización del estudiante y a su capacitación para el mundo del trabajo.

Enfatizan todos, en concordancia con el postulado de Giroux y MacLaren (1996) de la necesidad de la búsqueda de una pedagogía que posibilite reactivar tales prácticas. Se destaca en estos autores la necesidad de determinadas exigencias: actitud activa y consciente para alcanzar metas de aprendizaje del sujeto en formación, la formación práctico – investigativa, la formación en diferentes escenarios (el escolar, comunitario y empresarial), la autorregulación, la vinculación del estudio con el trabajo y la teoría con la práctica, entre otros, y con el establecimiento de modelos didácticos para el proceso docente educativo (relaciones esenciales, leyes, sistemas de principios), les permiten transformar el problema de la formación integral del profesional, sin olvidar la relación entre lo científico - profesional y en los condicionamientos sociales.

### **La profesionalización como principio.**

Es, en esta dimensión, al igual que en la anterior, donde mayor cantidad de trabajos se reportan en la literatura científica consultada, varias pueden ser las razones, se considera que teniendo como punto de partida la propia sociología de la educación, en lo referente a estructuras de dirección, las políticas y prácticas de centralización y descentralización curricular, unido a la dinámica del trabajo del profesional de la

educación, a estos niveles se pueden acometer ciertas empresa investigativas propias de su quehacer cotidiano.

Los autores consultados coinciden en reconocer la necesidad de imprimirles ciertas características en calidad de principio, unos, a los procesos de diseño curricular y, otros, a la ejecución del proceso formativo. Coinciden varios autores en asumir la profesionalización como un principio a tener en cuenta en modelación de los diseños curriculares, y que por tanto debe verse reflejado en el perfil del egresado.

Arias García (1997) detalla que desde la óptica curricular, se diseñan planes de estudio, haciendo propuestas de integración de contenidos de la matemática al ciclo técnico, y de acuerdo a Feijoo (1999) de la química en la formación profesional, se proponen sistemas de conocimientos y además según Correderas Molina (1999) de las habilidades de la computación en la especialidad de construcción y se diseña una metodología para la integración carrera – año. Se destaca la concepción epistemológica de Arias García (1999) quien establece la relación de la profesionalización como principio y las leyes del proceso docente y la regularidad que la contiene.

Visto el principio en la singularidad que imprime en la ejecución del proceso, teniendo como fundamento la relación teoría – práctica, ciencia – profesión, y estudio – trabajo, se destaca la profesionalización como vínculo en lo socio productivo Desde posiciones muy a tono con los retos de la sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías de la información, Pages (2005) propone replantear la naturaleza y la función de lo profesional, en su relación con los programas de formación no presencial en entornos virtuales integrados. Para ello hace uso de las nuevas tecnologías, utilizando el espacio virtual como espacio de profesionalización: los seminarios prácticos virtuales, combinando el material básico de referencia -página Web -, los espacios de orientación tutorial y lo que es más importante en su planteamiento, los espacios de relación diálogo y discusión en grupo.

La modalidad de los entornos virtuales como medio de formación de profesionales está bastante extendida a nivel mundial, a consideración del autor de la tesis entre sus principales retos se destacan, la justa relación dialéctica teoría – práctica en la

dinámica de la relación de lo real – y lo virtual, limitaciones de recursos y en la relación entre la sociología del aprendizaje y las relaciones sociales que se establecen en los proceso productivo y de servicios, y su dimensión axiológica, cuestiones éstas en las que trabajan un gran número de investigadores por el futuro promisorio que encierra.

### **2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2002), se propuso realizar una propuesta sistémica de capacitación, la cual resumiré a continuación:

- Asegurar condiciones básicas de vida y educabilidad a las familias ecuatorianas.
- Eliminar el uniforme escolar y otros "costos ocultos" de la educación allí donde estos se conviertan en un impedimento para acceder a la educación por parte de los pobres.
- Elevar el nivel educativo y cultural de toda la población, asegurando en primer lugar la alfabetización universal y el uso funcional de la lectura y la escritura, contando para ello con apoyo de todos los medios disponibles, incluidos los medios de comunicación masiva.
- Fomentar una cultura del consumidor en relación al sistema escolar. Esto incluye un esfuerzo sostenido de información y educación ciudadana en torno al tema educativo, a cómo funciona el sistema escolar, a lo que alumnos, padres de familia, comunidades y organizaciones pueden y deben exigirle a éste.
- Generalizar la Escuela para Padres.
- Establecer instancias y mecanismos para que los padres de familia y la ciudadanía en general puedan solicitar información o elevar quejas en relación al sistema educativo (una oficina especializada y/o una línea o buzón accesible a todos).
- Fortalecimiento de las asociaciones de padres y de la representación de los padres de familia en cada escuela, con normativas y orientaciones claras acerca de sus derechos y responsabilidades en la vida y decisiones de la escuela.

## **2.3 Análisis de la tarea educativa.**

### **2.3.1. La función del gestor educativo.**

Mark Moore (2002) desde Harvard, indica que el gestor educativo (directivo) es “un creador de valor público” (p. 36), y este valor debe ser de calidad, entonces una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

### **2.3.2. La función del docente**

Según Tobón (2006), las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: “liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar” (p. 10). A continuación se detallará cada una.

#### **Liderazgo**

- Definir la visión, los valores y determinar altas expectativas con el fin de suscitar el trabajo hacia objetivos comunes
- Inspirar y liderar innovaciones desde fuertes convicciones acerca de la educación
- Harris & Chapman (2002) resaltan que es necesario compartir el liderazgo (involucrar a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones, y generar un sentimiento de comunidad y cooperación);



- Bolívar (1997) manifiesta que hay que tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la escuela, y utilizar la información para manejar problemas potenciales y actuales;
- Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003) manifiestan en coincidencia que se debe adaptar su liderazgo a las necesidades de la situación y aprender de la disensión.

### **Gestión pedagógica**

- Robinson, M.V., Lloyd, C., Rowe, K. (2008) coinciden en establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa;
- Involucrarse en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y evaluación
- Evaluar la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.
- Evitar que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la Enseñanza
- Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003) también coinciden en indicar que se debe proveer a los profesores los materiales necesario para la ejecución exitosa de su trabajo.

### **Gestión del talento humano y recursos**

- Promover el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución y su propio desarrollo,
- Construyen de forma participativa el Proyecto Educativo Institucional.
- Incluyen, como elemento central, en el Proyecto Educativo Institucional, lograr aprendizajes de calidad.
- Difunden el Proyecto Educativo Institucional a toda la comunidad Educativa.
- Garantizan que la toma de decisiones institucionales esté basada en el Proyecto Educativo Institucional.

- Mantienen al personal motivado con su labor y enfocado en el cumplimiento de las metas.
- Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003) nuevamente coinciden al indicar que se debe gestionar por el bien de la institución con las autoridades;
- Robinson, M.V., Lloyd, C., Rowe, K. (2008) se unen al indicar que hay que seleccionar y utilizar los recursos de manera eficaz (Robinson 2008);
- Mantener y mejorar la infraestructura escolar.

### **Clima organizacional y convivencia escolar**

• Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003) empiezan afirmando que hay que celebrar los logros individuales e instituciones; establecer reglas, procedimientos y rutinas. De acuerdo a la República del Ecuador (2008) se debe garantizar un ambiente según los principios y valores del Buen Vivir, por lo que a continuación se revisará los estándares generales y sus estándares específicos sobre los Directivos de Instituciones Educativas:

- Los directivos promueven la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Los directivos generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa:
  - Establecen altas expectativas respecto de los roles de directivos, docentes y estudiantes
  - Promueven entre los padres de familia altas expectativas del aprendizaje de sus hijos.
  - Socializan las expectativas y estándares a toda la comunidad educativa.
  - Muestran a la comunidad educativa ejemplos de los logros prácticos de las expectativas de la Autoridad Educativa Nacional y sus propias expectativas.

- Reconocen a los estudiantes y al personal que han representado y/o contribuido al desarrollo del establecimiento educativo, socializando sus logros con la comunidad educativa.
- Los directivos ejercen un liderazgo compartido y flexible:
  - Aplican un liderazgo flexible considerando las circunstancias donde operan.
  - Promueven el liderazgo entre los miembros de la comunidad educativa para la participación activa y responsable en la toma de decisiones.
  - Crean condiciones para incentivar el trabajo en equipo
- Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.
  - Administran la construcción, el procesamiento y la expansión de un sistema de gestión de la información y rendición social de cuentas.
  - Rinden cuentas a la comunidad educativa y a las autoridades designadas del control de la gestión de las instituciones educativas
  - Impulsan la socialización de la información generada por los sistemas existentes.
  - Supervisan que se utilicen diversos canales para comunicar oportunamente la información relevante a los miembros de la comunidad educativa.
  - Familiarizan al personal con el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) para fines pedagógicos y administrativos.

### **Gestión pedagógica**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2011), en los Estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana, esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza- aprendizaje y de desarrollo profesional: “(1) asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo, (2) garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación, y (3) organizar y liderar el trabajo técnico pedagógico y desarrollo profesional de los docentes” (p. 5). Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el detalle a continuación:

- El Ministerio de Educación (2011) indica claramente que los directivos que gestionan el currículo:
  - Adaptan el currículo y los estándares educativos nacionales a las necesidades del establecimiento educativo.
  - Organizan eficientemente los tiempos para la implementación curricular en el aula.
  - Garantizan la adaptación del currículo y del PEI al entorno, a las necesidades, intereses, habilidades y niveles de los estudiantes.
  
- También el Ministerio de Educación (2011) indica claramente que los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad, y gestionan su organismo de control e implementación:
  - Promueven que el proceso de enseñanza responda a los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales.
  - Aseguran la participación de los docentes en el proceso de planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza.
  - Impulsan la utilización de procesos de aprendizaje enfocados al cumplimiento de los estándares curriculares y el PEI.
  - Implementan políticas para la evaluación del rendimiento de los estudiantes sin discriminación.
  - Verifican que el personal docente monitoree el progreso de los estudiantes.
  - Promocionan la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en la enseñanza y emplear planes de recuperación pedagógica.
  
- Continuando el Ministerio de Educación (2011) indica claramente que los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes:
  - Generan una cultura de responsabilidad colectiva respecto al aprendizaje de los estudiantes.
  - Promocionan estrategias de aprendizaje cooperativo entre los miembros de la comunidad educativa.

- Favorecen la construcción de espacios de formación, profundización y reflexión entre el personal para su desarrollo profesional y el cumplimiento a las metas institucionales.
- Asesoran pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de evaluación, para su mejoramiento continuo.

### **Gestión de talento humano y recursos**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2011), en los Estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana, esta dimensión está compuesta por cinco descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo: (1) establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, (2) gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos, (3) promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos, (4) enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y (5) demostrar una sólida formación profesional. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

- De acuerdo al Ministerio de Educación (2011), en los Estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana; los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
  - Identifican las fortalezas y las necesidades del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación.
  - Diseñan el plan orgánico funcional, estructural, alineado a las metas institucionales.
  - Organizan su formación profesional y la del personal de acuerdo a las necesidades institucionales y al desarrollo integral de los individuos.
  - Toman decisiones basadas en el desempeño del personal.
  - Gestionan con instancias gubernamentales educativas acciones que promuevan el mejoramiento continuo.

- Aseguran mecanismos para que el personal transfiera a su práctica la formación recibida.
- Identifican las necesidades institucionales con relación a contrataciones ocasionales de personal.
- Aseguran procesos de inducción a todo el personal nuevo de la institución.
- Así mismo, el Ministerio de Educación (2011), en los Estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana menciona que los directivos gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos:
  - Tramitan oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI.
  - Toman decisiones respecto al uso de recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI, y lo traducen en el Plan de Ejecución Presupuestaria.
  - Supervisan la administración de los recursos orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales.
  - Desarrollan iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI.
  - Hacen uso eficiente de los recursos del centro educativo y aseguran a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones.
- Nuevamente el Ministerio de Educación (2011), en los estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana menciona que los directivos promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.
  - Dan seguimiento a la normativa del buen uso de la infraestructura y los recursos materiales y tecnológicos de la Institución para el cumplimiento del PEI.
  - Aseguran la creación y el mantenimiento de espacios seguros y accesibles para los miembros de la comunidad educativa.
  - Elaboran el Plan de Emergencia Institucional.
  - Optimizan los servicios adicionales que ofrece el establecimiento educativo: bares, transporte escolar y uniformes.
- Recurriendo al Ministerio de Educación (2011), en los Estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana Los directivos enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
  - Verifican el cumplimiento de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de instituciones educativas.

- Controlan las normas establecidas para la administración del personal.
  - Enmarcan su gestión en la aplicación de la normativa (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Código de la Niñez y Adolescencia) que garantiza el bienestar integral de los estudiantes.
- Finalmente el mismo Ministerio de Educación (2011), en los Estándares de desempeño profesional directivo propuesta para la discusión ciudadana indica que los directivos demuestran en sugerencia una sólida formación profesional.
    - Se mantienen actualizados respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines.
    - Trabajan de forma participativa con todos los miembros de la comunidad educativa.
    - Generan en la institución educativa una cultura del aprendizaje permanente.
    - Reflexionan sobre su labor y mejoran sus prácticas administrativas y pedagógicas.

### **2.3.3. La función del entorno familiar**

Carneiro R. (2010) indica que la responsabilidad de educar a los hijos es, en primera instancia del grupo familiar, luego es de la escuela; por algo se conoce a la escuela como el segundo hogar; para lo cual a través del tiempo la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas para preparar su futuro en el seno de la sociedad.

De acuerdo a O'Connor (2010) "la familia es un sistema interrelacionado entre si, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar" (p. 46).

### **2.3.4. La función del estudiante**

Batista (2010) indica que “el rol del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas” (p. 27). 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.

Dewey (1916) indica que la educación hasta el siglo XIX fue denominada escuela tradicional y se centraba en el proceso de formación del alumno, mientras que a lo largo del siglo XX, una visión más amplia de la educación, la consideró como un proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, naciendo la escuela activa o escuela nueva”; misma que se materializó en varios productos, entre los que destacan: el aprendizaje significativo, la programación neurolingüística, la estimulación de los hemisferios cerebrales y las inteligencias múltiples.

Tradicionalmente, el docente era el iluminado, el más importante de todos los elementos de la educación; y el único que poseía la verdad absoluta. En la escuela nueva, por el contrario, el docente es desplazado por el estudiante; quedando la función del docente comprendida en dos tareas importantísimas: moderar el trabajo de los estudiantes (ceder la palabra a todos, organizar los debates, foros, etc.) y motivar a descubrir la verdad, a través de diferentes técnicas para que despierte en ellos su curiosidad natural. El estereotipo del estudiante del siglo pasado, ha sido el de alguien: callado, obediente y repetidor de lo que su profesor dice o hace; en el presente, es el estudiante, el más importante y el protagonista es él quien debe: investigar, experimentar, exponer, rebatir y proponer.

### **2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender**

(Fenstermacher, 1989) “la enseñanza es el proceso en virtud del cual una persona que posee cierto contenido, trata de transmitirlo a otra persona que carece de este



contenido, de manera tal que ambas personas se comprometen a una relación a fin de que esta segunda persona adquiera ese contenido” (p. 15)

De una manera resumida, podemos decir que la enseñanza tradicional (verbalismo, intelectualismo y magistro centralismo) se centraba en el profesor y como éste transmitía los contenidos educativos al estudiante; mientras que la enseñanza de la escuela nueva (actividad, vitalidad y libertad), se centra en el estudiante y como éste recibe los estímulos y orientaciones del profesor, para descubrir o reelaborar el contenido.

Entre estas dos escuelas, existen los métodos puente que fueron poco a poco emigrando desde fines del siglo pasado, hasta inicios de este. Se destacan María Montessori (1870-1952), Celestín Freinet (1896-1966) y A. S. Neill (1883–1973). Estos son los fundadores de esta nueva escuela, quienes debieron luchar abriendo el camino, que hoy otros recorreremos; En el presente siglo, existen propuestas que están liderando el cambio; el aprendizaje significativo, la programación neurolingüística, las inteligencias múltiples y la estimulación de los hemisferios del cerebro. Los nuevos paradigmas a la pedagogía moderna, destacamos a continuación:

- El papel del alumno como sujeto activo de su propio proceso educativo
- La función del docente como promotor y facilitador del proceso de aprendizaje
- La versatilidad de los medios de la enseñanza – aprendizaje
- La importancia radical de conectar la escuela con la vida

Estas propuestas son guiadas por una idea totalmente clara: educar para la vida. Parafraseando a Platón "Quien aprende y aprende y no practica, es como quien ara y ara y no siembra". Los nuevos retos son: protagonismo en el cambio, competencias profesionales flexibles, convivencia pluricultural, visión de futuro, creatividad en la acción y pensamiento crítico; todo esto fundamentado en valores, voluntad forjada en virtudes y afectividad encauzada.

### **3. Cursos de formación.**

#### **3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.**

Tamayo (2009) indica que “el docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo” (p. 2). Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

#### **3.2. Ventajas e inconvenientes.**

##### **3.2.1. Ventajas.**

De acuerdo a la Formación del Personal Docente Investigador, PDI dictada en la Universidad de Málaga (2013), se reconoce como ventajas a: Las clases son más vistosas y atractivas, tanto para docentes como para alumnos. Se aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase. Se pueden utilizar nuevas fuentes de recursos (internet, web, video, audio, etc.). Recurso aplicable a todas las etapas educativas. Recurso flexible y adaptable a diferentes estrategias docentes. Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva. Es un recurso adecuado para video conferencias. Tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación. Fuente inagotable de información multimedia e interactiva. Las pizarras digitales interactivas suelen traer software que posibilitan el acceso a gráficos, diagramas y plantillas, y su guardado para su uso de nuevo en el futuro.

##### **3.2.2. Inconvenientes:**

La Universidad de Málaga (2013) también reconoce como desventajas que se requiere de una infraestructura adecuada y se requiere de formación didáctica tecnológica.

### **3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos:**

Se estructurará tratando de respetar lo que el docente necesita; para Álvarez (2006) se resume en: “saber, saber hacer, saber ser, saber emprender, saber convivir, saber compartir, poder hacer y querer hacer” (p. 5); considerando las exigencias de sus funciones como profesor de bachillerato técnico del Instituto Suarez.

La Universidad Pedagógica Enrique Jose Varona (2001) explica que el sistema estructural del diseño del currículo integra: “los niveles de concreción del planteamiento del mismo y unidades curriculares que garantizan la formación basada en competencias, estos niveles son: Macro, Meso y Micro” (p. 19).

#### **Diseño Macro curricular:**

Se origina en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la Legislación Educativa; en la Planificación Estratégica Institucional; en las Políticas y Directrices Generales para Regular el Funcionamiento del Sistema de Educación, las mismas, que con sus propias especificidades se desarrollan en cada una de las áreas, en este caso, el área técnica y en el Plan de Carrera.

#### **Diseño Meso curricular:**

Es responsabilidad del Instituto Suarez, que con los lineamientos de la macro planificación adaptados a las características particulares de cada uno de los cursos que se desarrollan en dicho centro educativo, elabora los instrumentos curriculares que les corresponden, de la siguiente manera: Perfil Profesional, Plan Curricular y Plan de Asignatura. Con estos insumos, se puede finalmente entregar el Plan General de Enseñanza.

### **Diseño Micro curricular:**

Es responsabilidad de los docentes, que elaborarán el plan de clase, considerando las competencias a ser logradas con los docentes de bachillerato técnico, donde consten los elementos de competencia a ser desarrollados, las estrategias metodológicas que van a emplear, los recursos didácticos requeridos y la evaluación. Este nivel proyecta el accionar educativo de la enseñanza- aprendizaje en las diferentes áreas del conocimiento en función de las competencias profesionales definidas.

#### **3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.**

La importancia de este aspecto en la formación de formadores lo es más desde la vertiente conceptual que operativa. Así lo indican Tejada J., Navío A. (2011) por el hecho de que “el proceso de elaboración de planes, programas y cursos se inicia con el conocimiento y reflexión de la teoría curricular (diseño y desarrollo del currículum), a la par que la consideración de los modelos conceptuales que nos guiarán en todo el proceso” (p. 153).

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 1. Contexto.

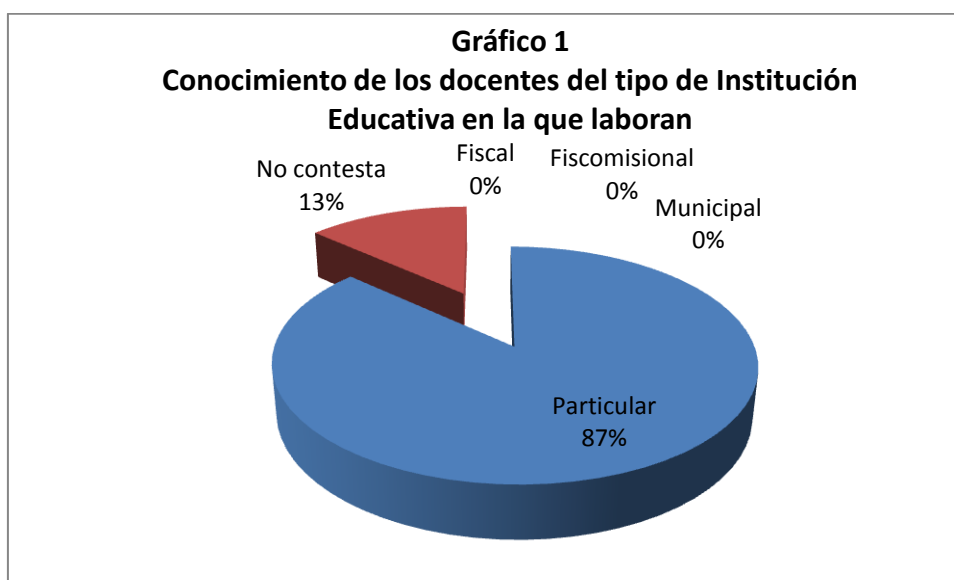
En el presente trabajo, se ha tomado específicamente a la Unidad Educativa Particular Instituto Suarez, que forma en su seno a bachilleres en el área técnica. El Instituto Suarez está ubicado en García Moreno 1418 entre Clemente Ballén y Avenida Diez de Agosto, pertenece a la Parroquia 9 de Octubre, ubicado en el Centro del Distrito Metropolitano de Guayaquil. Su régimen es costa y con tres jornadas: matutina, vespertina y nocturna; acuden a este Instituto Educativo 565 estudiantes. En la encuesta realizada a todos los treinta docentes de bachillerato de este prestigioso instituto, podemos ver que ellos conocen su centro de enseñanza, en lo que se refiere al tipo de institución educativa y al tipo de bachillerato que oferta. Además resaltan que el Instituto oferta dentro del bachillerato técnico, principalmente las figuras profesionales: Industrial y de Comercio, Administración y Servicios.

**Tabla No. 1:**  
**Conocimiento de los docentes del tipo de Institución Educativa en la que laboran**

<b>Tipo de Institución:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Particular	26	86.67
No contesta	4	13.33
Fiscal	0	0.00
Fiscomisional	0	0.00
Municipal	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



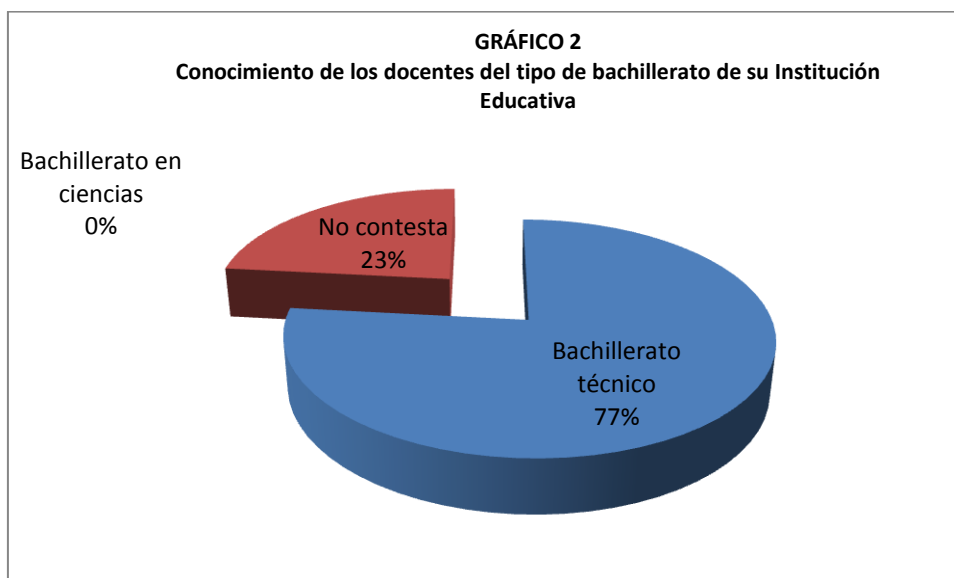
Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Las instituciones educativas en el régimen ecuatoriano son públicas y particulares de acuerdo a los parámetros que indica el órgano regulador que es el Ministerio de Educación Cultura. Del total de docentes encuestados, el 13% no contesta que tipo de institución es y el 87% si conoce el tipo de institución es el Instituto Suarez. Se puede inferir entonces que la mayoría de docentes tiene claro que el Instituto Suarez es Particular.

**Tabla No. 2:**  
**Conocimiento de los docentes del tipo de bachillerato de su Institución Educativa**

Tipo de Bachillerato que ofrece:	f	%
Bachillerato técnico	23	76.67
No contesta	7	23.33
Bachillerato en ciencias	0	0.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada

La Ley orgánica de educación intercultural establece en el artículo 43 en su parte pertinente dos tipos de bachilleratos que son: de ciencias y técnicos. Del total de docentes encuestados, el 23% no contesta que tipo de bachillerato se dicta en el Instituto Suarez y el 77% si conoce que se oferta el bachillerato técnico. Se puede inferir entonces que la mayoría de docentes conoce a cabalidad que el Instituto Suarez forma bachilleres técnicos. Tanto la tabla 1 como la tabla 2 avalan que la

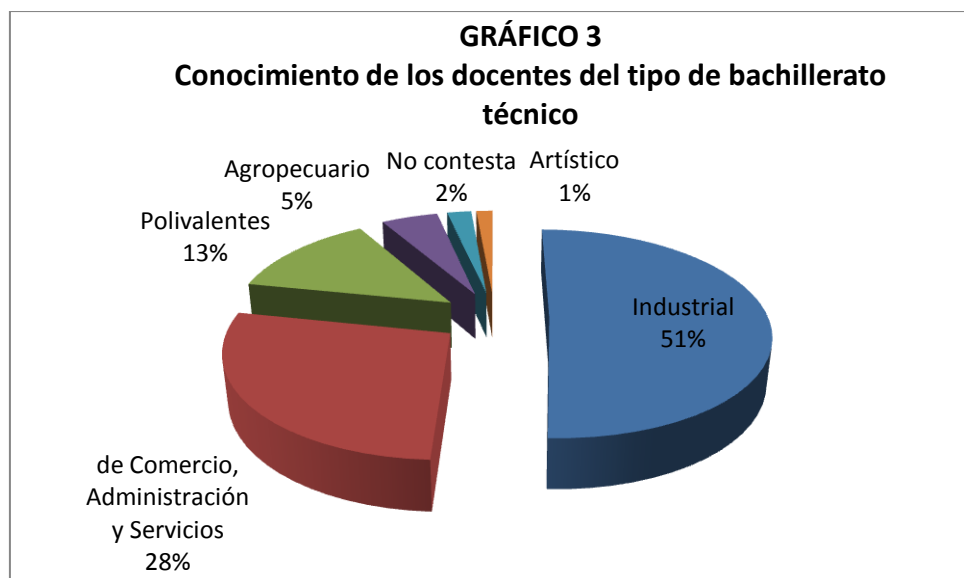
mayoría de los docentes de bachillerato conoce que el Instituto Suarez es particular y oferta bachilleratos técnicos.

**Tabla No. 3:**  
**Conocimiento de los docentes del tipo de bachillerato técnico**

<b>Figura profesional del Bachillerato técnico:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Industrial	72	51
de Comercio, Administración y Servicios	39	27
Polivalentes	19	13
Agropecuario	7	5
No contesta	3	2
Artístico	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

En el Instituto Suarez se ofertan: 1) El bachillerato técnico en comercio y administración, 2) El bachillerato técnico industrial. Del total de docentes encuestados, el 51% contesta que el bachillerato técnico del Instituto Suarez tiene la especialidad industrial, el 28% indica que también existe la especialidad de Comercio, Administración y Servicios, el 13% indica que también existe el bachillerato polivalente, el 5% indica que existe el bachillerato agropecuario, el 1% indica que existe el bachillerato artístico y el 2% no contesta. Se puede inferir que la mayoría de docentes conocen que el Instituto Suarez tiene como especialidades dentro del bachillerato técnico a la industrial y la de comercio, administración y servicios.



A continuación se indicará las figuras profesionales de bachillerato técnico por categorías, de acuerdo a lo expresado por los docentes encuestados:

**Tabla No. 5:  
Conocimiento de los docentes del tipo de  
bachillerato técnica industrial**

<b>Figura profesional del Bachillerato técnica industrial:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Electromecánica automotriz	21	29
Mecanizado y construcciones metálicas	11	15
Climatización	10	14
Instalaciones, equipos y maquinarias eléctricas	9	13
Electrónica de consumo	8	11
Otra	5	6.9
Industria de la confección	4	5.6
Aplicación de proyectos de construcción	2	2.8
Mecatrónica	2	2.8
Chapistería (latonería) y pintura	0	0
Fabricación y montaje de muebles	0	0
Cerámica	0	0
Mecánica de aviación	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

En el Instituto Suarez, el bachillerato técnico industrial cuenta con las especialidades de electromecánica automotriz, mecanizado y construcciones metálicas. Del total de docentes encuestados sobre el bachillerato técnico industrial ofertado por el Instituto Suarez, el 29% lo identifica como Electromecánica automotriz, el 15% como mecanizado y construcciones metálicas. Esto complementa a lo analizado en la tabla 3, donde la mayoría identifica a este Instituto en este tipo de bachillerato técnico industrial.

**Tabla No. 6:  
Conocimiento de los docentes del tipo de  
bachillerato técnico de comercio,  
administración y servicios**

<b>Figura profesional del Bachillerato técnico de comercio, administración y servicios:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Contabilidad	13	33
Administración de sistemas	8	21
Aplicaciones informáticas	8	21
Otra	7	18

Comercialización y ventas	2	5.1
Organización y gestión de la secretaría	1	2.6
Alojamiento	0	0
Comercio exterior	0	0
Restaurante y bar	0	0
Agencia de viajes	0	0
Cocina	0	0
Información y comercialización turística	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

En el Instituto Suarez, el bachillerato técnico en comercio y administración cuenta con las especializaciones: contabilidad y administración; administración de sistemas. Del total de docentes encuestados sobre el bachillerato técnico de comercio, administración y servicios ofertado por el Instituto Suarez, el 33% lo identifica como Contabilidad, el 21% como Administración de Sistemas, el 21% como aplicaciones informáticas. Esto complementa a lo analizado en la tabla 3, donde después del área industrial, se identifica al bachillerato técnico del Instituto Suarez también en comercio, administración y servicios.

**Tabla No. 7:**  
**Conocimiento de los docentes del tipo de bachillerato técnico polivalente**

<b>Figura profesional del Bachillerato técnico polivalente:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Contabilidad y administración	7	37
Informática	7	37
Industrial	5	26
Otra	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

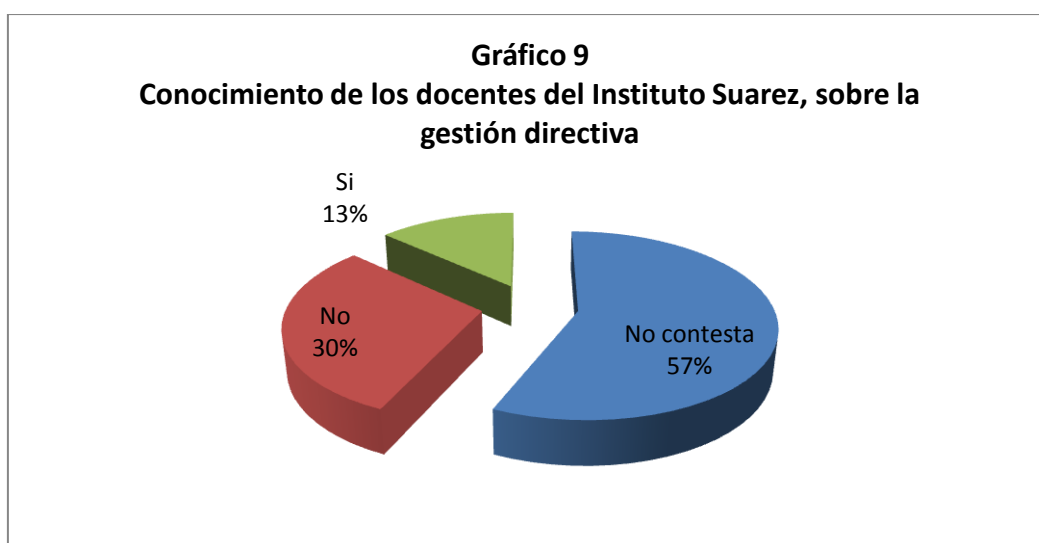
Del total de docentes encuestados sobre el bachillerato técnico polivalente ofertado por el Instituto Suarez, el 37% lo identifica como Contabilidad y Administración, el 37% como Informática y el 26% como Industrial. Esto complementa a lo analizado en la tabla 3, donde debido a que ofertas bachillerato técnico en las áreas: industrial y de comercio, administración y servicios; se identifica al bachillerato técnico del Instituto Suarez también como polivalente.

**Tabla No. 9:**  
**Conocimiento de los docentes del Instituto Suarez,**  
**sobre la gestión directiva**

<b>Conoce si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
No contesta	17	56.67
No	9	30.00
Si	4	13.33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre si tienen conocimiento de que la dirección del Instituto Suarez está gestionando el bachillerato bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente, el 57% no contesta, el 30% no conocen y solo el 13% si conocen. Los directivos deberían mantener al tanto a sus docentes de sus gestiones.

## **2. Participantes.**

Para el presente trabajo se realizó una encuesta a los docentes de bachillerato, por lo que en primer lugar es necesario delimitar el número exacto de docentes de bachillerato del Instituto Suarez en la que se pretende aplicar la detección de necesidades. El Instituto Suarez, cuenta con veintisiete (27) profesores de bachillerato, a más de tres (3) inspectores a los cuales también se les asigna carga horaria. Estos

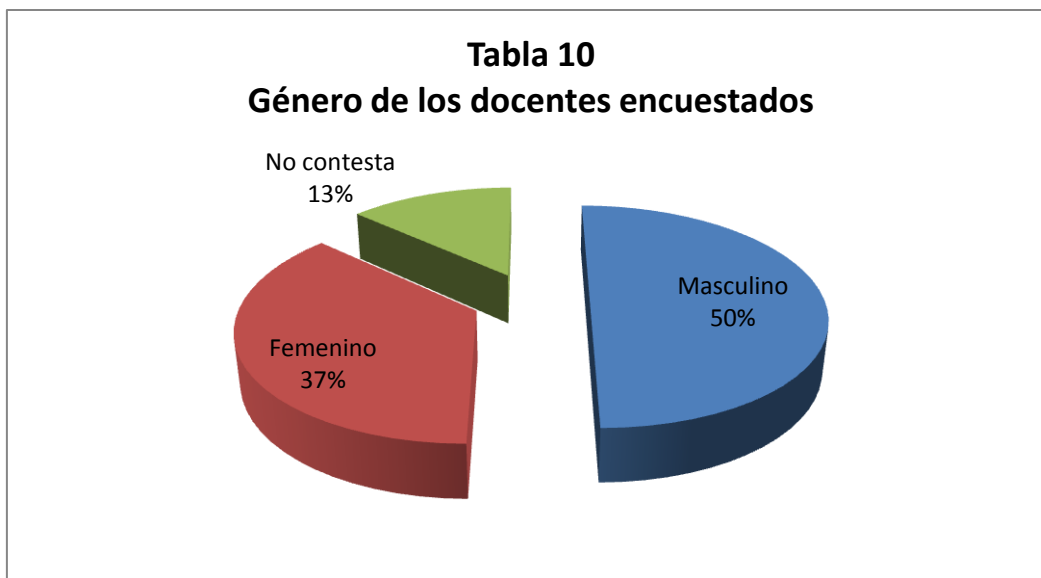
treinta (30) docentes se han mostrado prestos a redefinir su situación específica del empleo y tareas adicionales que cumple como maestros para hacer un mejor trabajo, pensando en el estudiante como centro principal del proceso de enseñanza aprendizaje.

Para llegar a la representatividad de la muestra, al ser un número reducido (menor a 40 docentes), se realizará el cuestionario a todos los docentes pertenecientes al universo del bachillerato técnico. Dicho cuestionario es de auto realización, por lo que no serán necesarios encuestadores en este caso, a más del autor de este trabajo.

<b>Tabla No. 10: Docentes encuestados</b>		
<b>Género</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	15	50.00
Femenino	11	36.67
No contesta	4	13.33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

El género se refiere al complejo de significados sociales que están relacionados con el sexo biológico, el género es parte de la estructura social; son prácticas sociales y culturales en que reflejan y refuerzan suposiciones sobre las diferencias entre los hombres y las mujeres, Gelles (2000). Del total de docentes encuestados sobre su

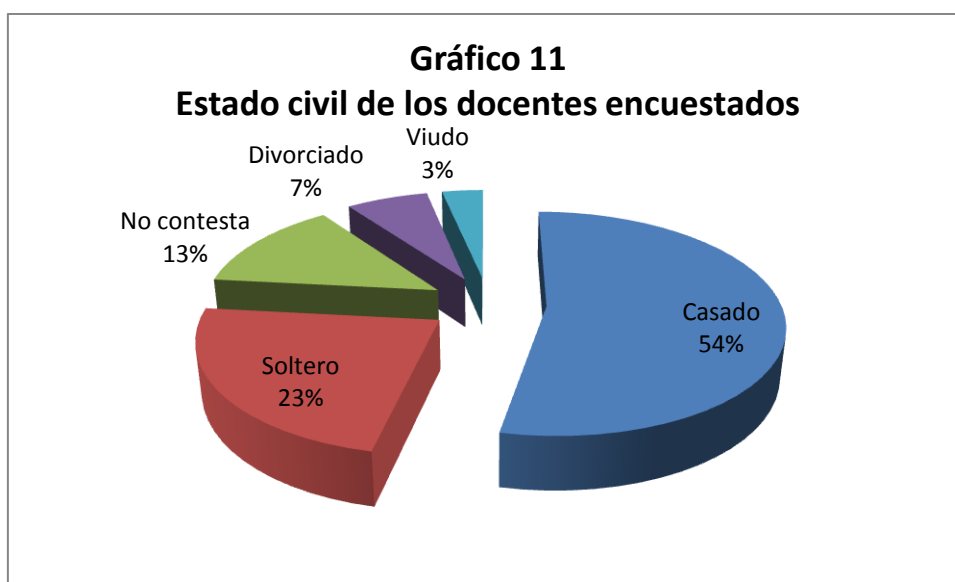
género, el 50% es masculino, el 37% indica femenino y un 13% no contesta. Se puede inferir entonces que al menos la mitad de los docentes son de género masculino.

**Tabla No. 11:**  
**Estado civil de los docentes encuestados**

	f	%
Casado	16	53.33
Soltero	7	23.33
No contesta	4	13.33
Divorciado	2	6.67
Viudo	1	3.33
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre su estado civil, el 54% son casados, el 23% son solteros, un 7% son divorciados, un 3% son viudos y un 13% no contesta. Se puede inferir entonces que un poco más de la mitad está casado, un poco menos de la cuarta parte son solteros y apenas hay una minoría divorciados o viudos.

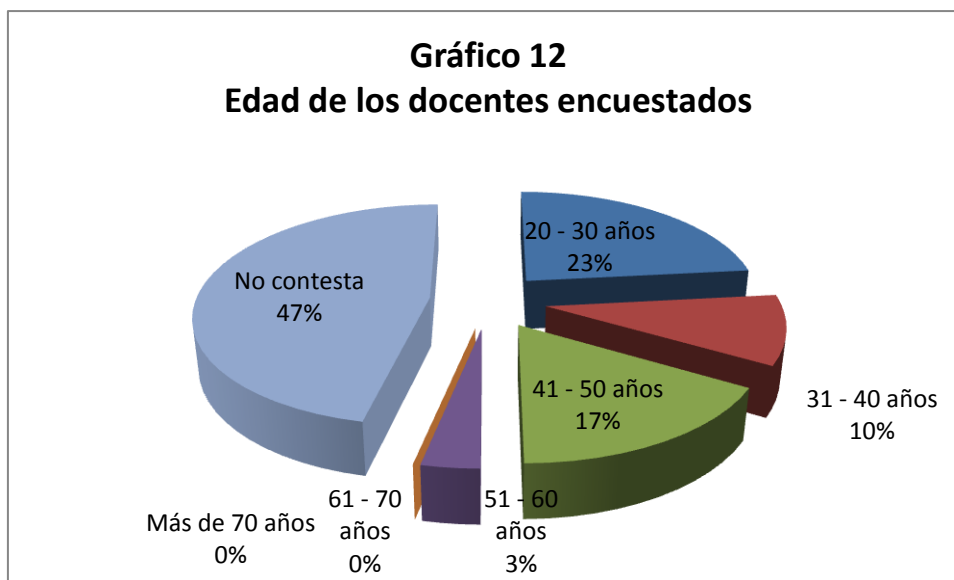
**Tabla No. 12:**  
**Edad de los docentes encuestados**

	f	%
20 - 30 años	7	23.33
31 - 40 años	3	10.00
41 - 50 años	5	16.67
51 - 60 años	1	3.33

61 - 70 años	0	0.00
Más de 70 años	0	0.00
No contesta	14	46.67
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre su rango de edad, el 23% dice tener de 20 a 30 años, el 17% tiene 41 a 50 años, el 10% tiene de 31 a 40 años, el 3% son viudos y un 47% no contesta. Se puede inferir entonces que, si bien es cierto, cerca de la mitad no quiso indicar su rango de edad, de quienes la indicaron, casi la mitad son jóvenes (20 a 30 años), el resto son mayores a aquellos (41 a 50 años) excepto un grupo pequeño que está entre estos dos grupos principales (31 a 40 años).

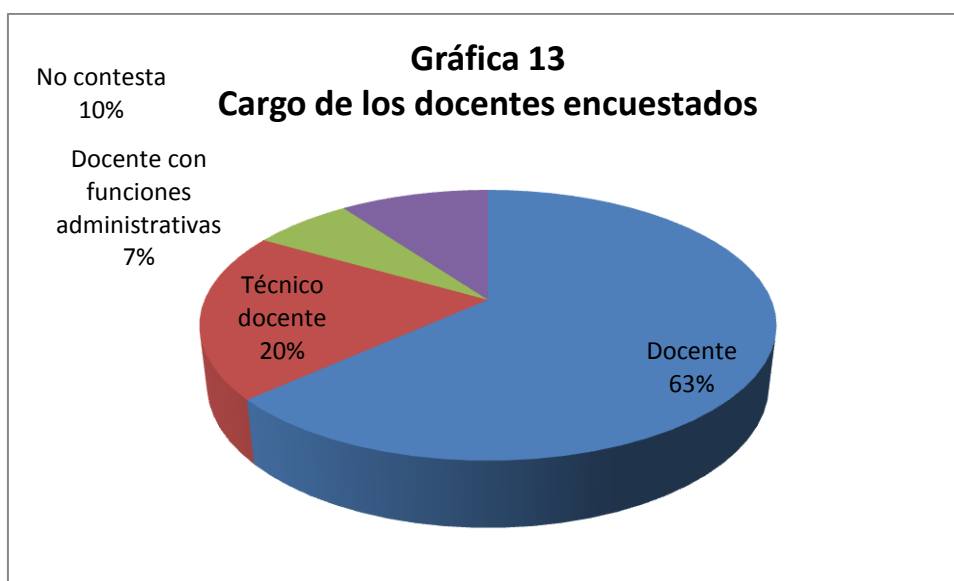
Uniendo la información obtenida en la encuesta, específicamente las tablas 10, 11 y 12; se puede determinar de manera completa, que al menos la mitad de los docentes son de género masculino; además un poco más de la mitad está casado, un poco menos de la cuarta parte son solteros y apenas hay una minoría divorciados o viudos. En cuanto a las edades, si bien es cierto, cerca de la mitad no quiso indicarla, de quienes la indicaron, casi la mitad son jóvenes (20 a 30 años), el resto son mayores a aquellos (41 a 50 años) excepto un grupo pequeño que está entre estos dos grupos principales (31 a 40 años).

**Tabla No. 13:**  
**Cargo de los docentes encuestados**

	f	%
Docente	19	63.33
Técnico docente	6	20.00
Docente con funciones administrativas	2	6.67
No contesta	3	10.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

La principal actividad de un docente, debería ser la de efectivamente, guiar en la búsqueda del conocimiento. Del total de docentes encuestados sobre su cargo, el 63% son docentes, el 20% son técnico docentes, el 7% son docentes con funciones administrativas y un 10% no contesta. Se puede inferir entonces que la mayoría indicó ser docentes, la quinta parte indicó ser técnico docente y un grupo menor se reconoce como docente con funciones administrativas.

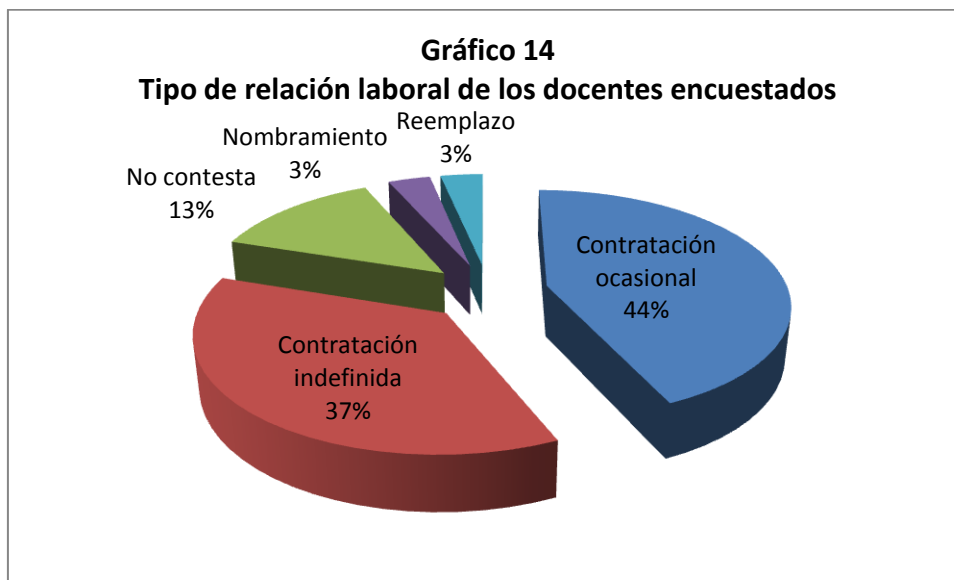
**Tabla No. 14:**  
**Tipo de relación laboral de los docentes encuestados**

	f	%
Contratación ocasional	13	43.33
Contratación indefinida	11	36.67
No contesta	4	13.33

Nombramiento	1	3.33
Reemplazo	1	3.33
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Es vital para cualquier institución contar con una estabilidad laboral y económica para sus docentes, y sobre todo permite el cumplimiento y control de las actividades educativas que le permite cumplir con los objetivos de la institución educativa. Del total de docentes encuestados sobre relación laboral, el 44% tiene contrato ocasional, el 37% contratación indefinida, el 3% nombramiento, el 3% reemplazo y un 13% no contesta. Se puede inferir entonces que de todos los docentes, cerca de la mitad tienen contrato ocasional, más de la tercera parte de ellos tienen contrato indefinido; solo uno de ellos manifestó ser reemplazo y otro tener nombramiento.

Con los datos obtenidos de la encuesta, específicamente de las tablas 13 y 14, se puede acotar consolidadamente que la mayoría son docentes, la quinta son técnico docente y un grupo menor se reconoce como docente con funciones administrativas; su relación laboral, de acuerdo a las encuestas, cerca de la mitad tienen contrato ocasional, y más de la tercera parte de ellos tienen contrato indefinido. Solo uno de ellos manifestó ser reemplazo y otro tener nombramiento. Es necesario destacar que de los docentes del Instituto Suarez, cerca del 40% trabajan a tiempo completo, la tercera parte trabaja a medio tiempo y el resto labora por horas de clase.



**Tabla No. 16:**  
**Materias que imparte el docente, tienen relación con su formación profesional**

	f	%
Si	26	86.67
No contesta	4	13.33
No	0	0.00
TOTAL	30	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

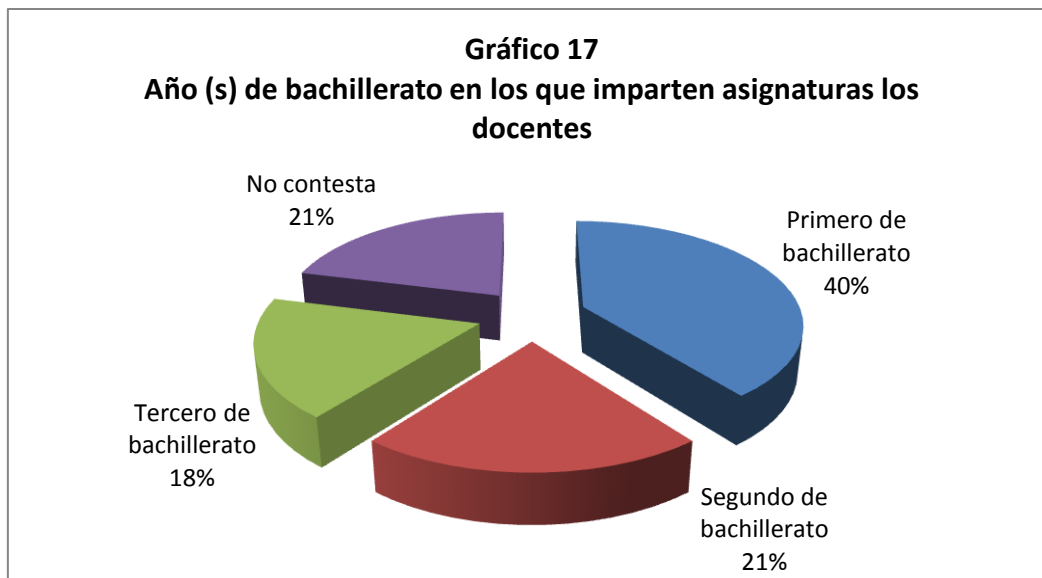
Para una educación de excelencia, es necesario que el docente imparta materias acorde a su formación profesional. Del total de docentes encuestados sobre las materias que imparten y su relación con su formación profesional, el 87% si tiene relación y un 13% no contesta. Se puede inferir entonces que la mayoría de docentes imparten materias acorde a su formación profesional, lo cual es deseado.

**Tabla No. 17:**  
**Año (s) de bachillerato en los que imparten asignaturas los docentes**

	f	%
Primero de bachillerato	15	39.47
Segundo de bachillerato	8	21.05
Tercero de bachillerato	7	18.42
No contesta	8	21.05
TOTAL	38	100.00

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

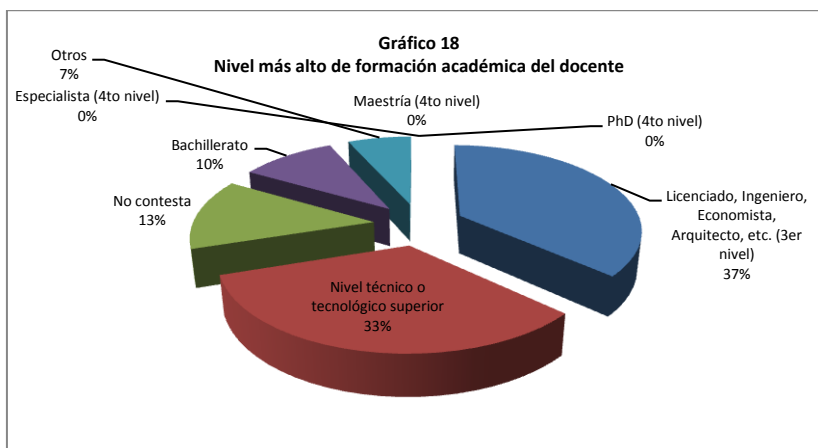
Del total de docentes encuestados sobre los años de bachillerato a los que imparten asignaturas, el 40% a primero de bachillerato, el 21% a segundo de bachillerato, el 18% a tercero de bachillerato y 21% no contestó. Se puede inferir entonces que de todos los docentes, menos de la mitad imparte clases a primero de bachillerato, menos de la cuarta parte las imparte a segundo de bachillerato y un número casi similar al anterior las imparte a tercero de bachillerato.

**Tabla No. 18:**  
**Nivel más alto de formación académica del docente**

	f	%
Licenciado, Ingeniero, Economista, Arquitecto, etc. (3er nivel)	11	37
Nivel técnico o tecnológico superior	10	33
No contesta	4	13
Bachillerato	3	10
Otros	2	6.7
Especialista (4to nivel)	0	0
Maestría (4to nivel)	0	0
PhD (4to nivel)	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

De acuerdo a la ley de educación, para ser docente se requiere al menos el título de tercer nivel. Del total de docentes encuestados sobre el nivel más alto de su formación académica, el 37% tiene tercer nivel de educación (Licenciado, Ingeniero, Economista, etc.), el 33% tiene nivel técnico o tecnológico superior, el 10% tiene nivel de bachillerato y el 13% no contestó. Se puede inferir entonces que de todos los docentes, ninguno tiene título de cuarto nivel; cerca del 40% tienen título de tercer nivel; la tercera parte tiene nivel técnico o tecnológico superior y menos de la quinta parte de los docentes no llegan a tener título de tercer nivel.

Con los datos obtenidos de la encuesta, específicamente de las tablas 16, 17 y 18, se puede indicar consolidadamente que casi todos los docentes manifestaron impartir materias que tienen relación con su formación profesional y ninguno indicó que las materias que imparten no tienen relación con su formación profesional. De esos docentes, menos de la mitad imparte clases a primero de bachillerato, menos de la cuarta parte las imparte a segundo de bachillerato y un número casi similar al anterior las imparte a tercero de bachillerato. En cuanto al nivel más alto de formación académica de los docentes, ninguno tiene título de cuarto nivel; cerca del 40% tienen título de tercer nivel; la tercera parte tiene nivel técnico o tecnológico superior y menos de la quinta parte de los docentes no llegan a tener título de tercer nivel.

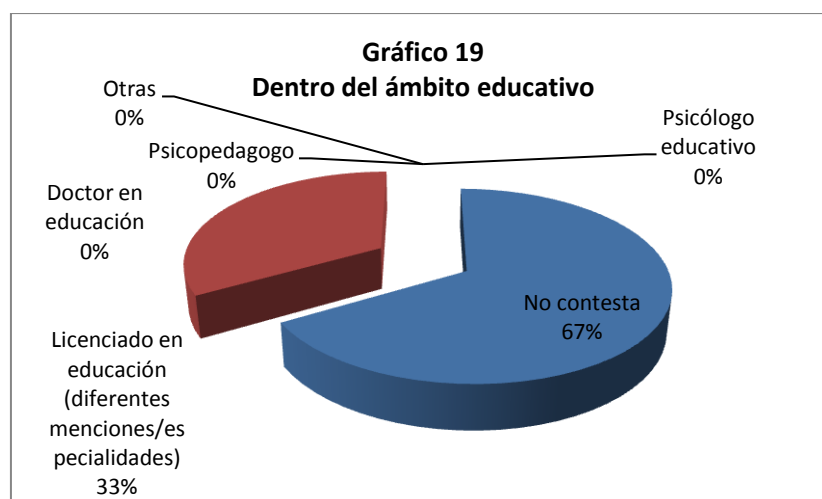
**Tabla No. 19:**  
**Titulación en pregrado del docente tiene relación con**

<b>Dentro del ámbito educativo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
No contesta	20	67
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	10	33

Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otras	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

La educación promueve la construcción del conocimiento para lo cual toda institución educativa debe contar con una plana docente que cumpla con las expectativas de una educación de calidad. “Para propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias adecuada para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad” Yolanda Argudin (2001). Del total de docentes encuestados sobre si su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo, el 33% es Licenciado en Educación (incluyendo todas las menciones/especialidades), y el 67% no contestó. Se puede inferir entonces que de todos los docentes, cerca del setenta por ciento no contestó y solo la tercera parte contestó ser licenciado en educación.

**Tabla No. 20:**  
**Titulación en pregrado del docente tiene relación con**

<b>Dentro de otras profesiones</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
No contesta	24	80
Ingeniero	2	6.7
Otras	2	6.7
Abogado	1	3.3
Economista	1	3.3
Arquitecto	0	0

Contador	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

**Tabla No. 21:**  
**Si el docente posee título de postgrado (4to nivel), este tiene relación con:**

	<b>f</b>	<b>%</b>
El ámbito educativo	1	3.33
Otros ámbitos	1	3.33
No contesta	28	93.33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre si su titulación en pregrado tiene relación con otras profesiones distintas al área educativa, el 7% indicó ser Ingeniero, el 3% indicó ser Abogado, el 3% indicó ser Economista y el 80% no contestó. Se puede inferir entonces que de todos los docentes que respondieron que sus títulos no guardan relación con el sector educativo, el ochenta por ciento no contestó y los pocos que respondieron, indicaron ser un par ingenieros, un abogado y un economista.

Hablando del Investigador, y a la vez autor del presente Trabajo, es un oficial de Marina, en el Grado de Capitán de Corbeta, especialidad Infante de Marina, con diez y siete años de servicio, Licenciado en Ciencias Navales y actualmente cursante de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo en la Universidad Técnica Particular de Loja.

Finalmente es necesario destacar el apoyo recibido por el Rector del Instituto Suarez Señor Capitán de Corbeta Superficie (Rt.) Iván Oswaldo Herrera Suarez al autorizar la realización de la encuesta, y proporcionar información de interés para el presente trabajo.

### **3. Diseño y métodos de investigación.**

#### **3.1. Diseño de la investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento 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 (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características (Jaramillo, 2013):

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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque cuantitativo 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 para determinar las reales necesidades de formación.

### **3.2. Métodos de investigación.**

Todo trabajo de investigación requiere del uso de un método que conduzca al conocimiento, para llevar a cabo científicamente la investigación se debe seguir una acción y un procedimiento metódico. El presente trabajo está basado en un enfoque cuantitativo, mediante el uso de encuestas, que luego tabuladas, permiten utilizar métodos cualitativos, para determinar, interpretar y explicar los resultados encontrados en la encuesta a los docentes de bachillerato, a fin de determinar las reales necesidades de formación.

#### **3.2.1 Analítico.**

El Método Analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Ruiz (2007) nos enseña que “este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías” (p. 26). En el presente trabajo, se usó este método, para averiguar las reales necesidades de formación de los docentes, se descompuso a través de una encuesta dirigida a los docentes de bachillerato.

### **3.2.2 Sintético.**

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

### **3.2.3 Inductivo.**

El método inductivo o inductivismo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual; y la contrastación. En el presente trabajo se utilizó en parte este método, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro (en la encuesta); la clasificación (tablas) y el estudio de estos hechos (análisis posterior); la derivación inductiva que parte de los hechos registrados producto de la encuesta, permiten llegar a una generalización.

### **3.2.4 Deductivo.**

El método deductivo se caracteriza porque va de la deducción de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, tales como los modelos educativos, en este trabajo son: los planes generales de enseñanza, la acreditación de los centros de educación, para deducir por medio del razonamiento lógico y varias suposiciones, es decir, que partimos desde verdades previamente establecidas como principios generales para luego de un

proceso riguroso de encuesta a los docentes y entrevista al directivo, se determinó las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del Instituto Suarez. El razonamiento deductivo constituye una de las principales características del proceso de enfoque cuantitativo y cualitativo de la presente investigación. Las fases del método hipotético-deductivo aplicado en el trabajo son:

1. Observación: se requirió de varias visitas al centro educativo, para recopilar la información bajo el método de encuestas y entrevista al directivo.
2. Planteamiento de hipótesis: Se realizó en cuanto a la práctica pedagógica de los docentes, quienes debieron escoger entre 44 aspectos pedagógicos aquellos que practicaban. La hipótesis fue que al reunir los aspectos por grupos, de acuerdo a como son o no aplicados, se contaría con una herramienta fundamental para que los directivos puedan dirigir de forma eficiente la capacitación que deben dar a su cuerpo docente.
3. Deducciones: de conclusiones a partir de conocimientos previos; en este caso del grupo anterior, se deduce que aquellos aspectos pedagógicos que casi no fueron usados por los docentes, son los que deben ser atacados primero y de manera directa, y luego el resto de aspectos que se encuentran en los grupos superiores.
4. Verificación: fin del método deductivo en la cual se comprueba los resultados obtenidos. Este paso no se realizó debido a que solo se termina el trabajo con la propuesta de curso de capacitación, debiendo la unidad educativa, de considerar procedente, utilizar este trabajo para mejorar a su cuerpo docente.

### **3.2.5 Hermeneútica:**

Se puede definir la hermenéutica como la ciencia y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento. Si el mundo humano es simbólico, sólo cabe



la interpretación, ya que el procedimiento hermenéutico se produce implícitamente en toda comprensión. La hermenéutica es un tema fundamental para cualquier estudio acerca del hombre. En el presente trabajo, estaría también siendo utilizado este método debido a que se interpretó los datos recopilados en la encuesta para de ahí inferir y exponer ciertas conclusiones.

### **3.2.6 Estadístico.**

El método estadístico consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación.

En el presente trabajo, se utilizó este método, a través de sus etapas: Recolección de las encuestas a los docentes; recuento y confección de las tablas, presentación de resultados mediante gráficos tipo pasteles; y la descripción y su análisis que se realizó.

## **4 Técnicas e instrumentos de Investigación.**

### **4.1 Técnicas de investigación.**

Como ya se ha mencionado anteriormente, las técnicas de investigación también se han planteado para solucionar la problemática de la determinación de necesidades formativas de los docentes del Instituto Suarez, aunando esfuerzos para la aplicación de todos los instrumentos, técnicas y herramientas necesarias que sirvieron al investigador a la realización del presente informe, las siguientes técnicas:

#### **4.1.1. Observación directa.**

Se la realizó en el Instituto Suarez, donde es el objeto del estudio. Entre las herramientas de apoyo para este tipo de investigación se encuentra la entrevista; esta se aplicó al directivo, Señor Capitán de Corbeta Superficie (Rt.) Ivan Herrera para explicarle el motivo del estudio, recopilar información inicial del Instituto Suarez referente a nombres de directivos, dirección domiciliaria, teléfonos, cantidad de docentes de bachillerato, jornadas educativas y docentes; y para que se autorice la toma de la encuesta al total de los docentes de bachillerato.

#### **4.1.2 Encuesta.**

Es el documento aplicado al Instituto Suarez para recopilar información, esta fue pre elaborada por la Universidad Técnica Particular de Loja, constaba de 4 páginas, se la dividió en seis partes:

1. Datos Institucionales
2. Información General del Investigado
3. Formación docente
4. Cursos y capacitaciones
5. Respecto de su institución educativa
6. En lo relacionado a su práctica pedagógica

En cada una de estas partes existieron preguntas abiertas y cerradas que el docente debía responder para luego, poder analizar los resultados de la misma.

#### **4.1.3 Lectura.**

Se basó en la recopilación de documentos, material de consulta, aportes de diferentes autores sobre el tema, fuentes bibliográficas, que permitieron complementar la investigación sobre el tema tratado, sobre todo el marco teórico del presente trabajo.

#### **4.2 Instrumentos de investigación.**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario de extensión igual a cuatro hojas, con carácter anónimo y dividido en seis partes. El objeto de este cuestionario es el de conocer de fuente confiable, cual es la principal dificultad que perciben los docentes del Instituto Suarez tomando en consideración la disposición educativa que obligará a crear el bachillerato técnico general, y esta disposición educativa se debe aplicar al corto plazo.

Tal como se indicó anteriormente el instrumento de investigación aplicado fue el cuestionario y sirvió como una recopilación de información, opiniones y criterios, con el propósito de aclarar las opiniones y versiones para el encuestador de la determinación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Suarez. El tiempo aplicado a cada cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos por docente.

Este instrumento de investigación se aplicó a todos los docentes, solicitando siempre a cada de los encuestados que coloquen con agilidad y sencillez en las preguntas para que las respuestas sean concretas y centradas sobre los diversos tópicos en cuestión. Los resultados obtenidos fueron plasmados en las diferentes encuestas que permitieron en base a las respuestas y opiniones manifestadas un análisis de estadísticas y pormenorizado de los datos obtenidos.

Cabe recalcar que este cuestionario aplicado a los docentes, fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja y, fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

## **5 Recursos.**

### **5.1 Talento Humano.**

El talento humano utilizado para la realización de este levantamiento de necesidades de formación fueron los docentes del centro educativo Instituto Suarez, los mismos que llenaron los cuestionarios, para el caso en particular, fueron un total de 30 docentes de bachillerato que corresponde al 100% de los docentes de bachillerato encuestados.

Adicional al personal docente, se requirió del señor rector y del investigador, quienes facilitaron y participaron en el proceso respectivamente.

### **5.2 Materiales.**

Para la definición de las necesidades de formación de los docentes del Instituto Suarez, se requirió además de los cuestionarios implementados a los profesores, evidencias fotográficas, documentos de soporte, acceso a Internet para consultas y orientaciones del EVA, etc.

### 5.3 Económicos.

Los costos económicos que generaron el levantamiento de la información y la presentación del informe ante la Universidad, fueron asumidos totalmente por el maestrante que realiza esta investigación y que se detallan a continuación:

<b>COSTOS DEL PROYECTO</b>	<b>VALOR</b>
Papelería	\$ 20,00 Usd
Acceso a internet	\$ 30,00 Usd
Transporte	\$ 150,00 Usd
Evidencias fotográficas	\$ 15,00 Usd
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 215,00 Usd</b>

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

### 6 Procedimiento.

El procedimiento aplicado en esta investigación, fue determinado en las materias Proyectos I y Proyectos II de la Maestría en curso, en sus cronogramas de actividades, tal como se resumirá a continuación:

Lectura de la guía didáctica, para aprender las reglas de juego; luego se realizó el trabajo de campo (en noviembre 2012), que consistió en el avistamiento y selección de la institución educativa en donde realizará la investigación (Instituto Suarez), pasando por la presentación del oficio y entrevista con el rector de esa institución educativa para su respectiva autorización; la selección de los participantes de la investigación (determinar el número de docentes de bachillerato a encuestar), en este caso todos; la preparación del instrumento de recolección de información (Xerox copias de acuerdo al número de docentes a investigar) y preparación de material adicional: cámara fotográfica, hojas de papel, esferos, etc.

Luego se asistió a la videoconferencia del módulo y se envió un correo a [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com) enviando los datos para ser aprobados: maestrante, nombre de la Institución Educativa, rector, teléfonos, etc.

Una vez recibida la respuesta por parte del equipo de planificación, confirmando la continuidad de la investigación en la institución educativa seleccionada, se aplicó el cuestionario, se tabularon los datos y se ingresó los resultados a “matriz de resultados.xls” y envió al correo electrónico: [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com).

De ahí se procedió a la tabulación de datos, ingreso de resultados, estructuración de tablas estadísticas, lectura y revisión de material bibliográfico para la elaboración del Marco Teórico, Metodología y demás apartados del informe; la redacción y presentación del informe de “Proyecto de Grado I” y la entrega del trabajo en el Centro Universitario.

En el último semestre, todo empezó con la fase de la presentación del tema de investigación: una vez designado el Director de Tesis (Magister Estalin Calle) y realizada la asesoría virtual por parte del Magister Fabián Jaramillo Serrano.

Posteriormente se pasó a la fase de la ejecución: donde se avanzó con la guía del tutor en la revisión bibliográfica, reestructuración del marco teórico, metodología, diagnóstico, análisis y discusión de resultados; luego se redactó el apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados y redacción de las conclusiones y recomendaciones; finalmente se asiste a la primera asesoría presencial (03 de Agosto 2013) para la revisión del informe de investigación.

A continuación se procede a la revisión y corrección del informe de investigación, de acuerdo a la revisión y sugerencias realizadas en la asesoría presencial; de ahí se pasa a la estructura de la propuesta de investigación, estructura de la bibliografía y paginación del índice de contenidos; revisión del contenido de la redacción de la tesis y la impresión y anillado de la tesis.

Se sigue con la segunda asesoría presencial (14 de Septiembre del 2013) donde el director de tesis, revisa y califica el trabajo realizado a través del Informe de Calificaciones de Proyecto de Investigación II; con esto, se procede a la corrección de la tesis y el envío del borrador final al director de la tesis a través del correo electrónico; el director de la tesis, revisa y aprueba el trabajo.

Se procede a recibir la autorización del Director para la impresión de la tesis, debiendo el autor proceder a la revisión final, impresión y anillado para ser entregado por triplicado al Centro de apoyo de la UTPL; de ahí se envió a los miembros del tribunal de grado para la revisión, calificación y aprobación; recibiendo los informes aprobados o con correcciones hasta el 04 Enero 2014. A continuación se realizó la corrección final de la tesis de acuerdo a lo indicado por los tribunales y del director; se envió a continuación el trabajo anillado para calificación y aprobación final por parte del tribunal (2da revisión) hasta el 10 de Febrero 2014.

Se procede finalmente a la reproducción y empastado de la tesis aprobada y a su envío vía email a la biblioteca [bbc@utpl.edu.ec](mailto:bbc@utpl.edu.ec) y el envío del curso de formación docente al correo [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com); se envía las tesis empastadas a la UTPL hasta el 19 de Febrero 2014; debiendo sustentar y defender lo actuado hasta el 27 de Febrero del 2014.

### **CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## 1 Necesidades formativas.

Según Argudin Y. (2001) la educación promueve la construcción del conocimiento para lo cual toda institución educativa debe contar con una plana docente que cumpla con las expectativas de una educación de calidad. “Para propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias adecuada para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad” (p.129).

Recordemos los datos obtenidos de la encuesta, específicamente de las tablas 16, 17 y 18, se puede indicar consolidadamente que casi todos los docentes manifestaron impartir materias que tienen relación con su formación profesional y ninguno indicó que las materias que imparten no tienen relación con su formación profesional. De esos docentes, menos de la mitad imparte clases a primero de bachillerato, menos de la cuarta parte las imparte a segundo de bachillerato y un número casi similar al anterior las imparte a tercero de bachillerato. En cuanto al nivel más alto de formación académica de los docentes, ninguno tiene título de cuarto nivel; cerca del 40% tienen título de tercer nivel; la tercera parte tiene nivel técnico o tecnológico superior y menos de la quinta parte de los docentes no llegan a tener título de tercer nivel.

Además, de acuerdo a lo analizado en las tablas 19 y 20; Del total de docentes encuestados sobre si su titulación en pregrado tiene relación con el ámbito educativo, el 33% indicó ser Licenciado en Educación (incluyendo todas las menciones/especialidades), y el 67% no contestó. Se puede inferir entonces que de todos los docentes, cerca del setenta por ciento no contestó y solo la tercera parte contestó ser licenciado en educación. Por el contrario, del total de docentes encuestados sobre si su titulación en pregrado tiene relación con otras profesiones distintas al área educativa, el 7% indicó ser Ingeniero, el 3% indicó ser Abogado, el 3% indicó ser Economista y el 80% no contestó. Se puede inferir entonces que de todos los docentes que respondieron que sus títulos no guardan relación con el sector educativo, el ochenta por ciento no contestó y los pocos que respondieron, indicaron ser un par ingenieros, un abogado y un economista.

**Tabla No. 22:**  
**Al docente le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:**

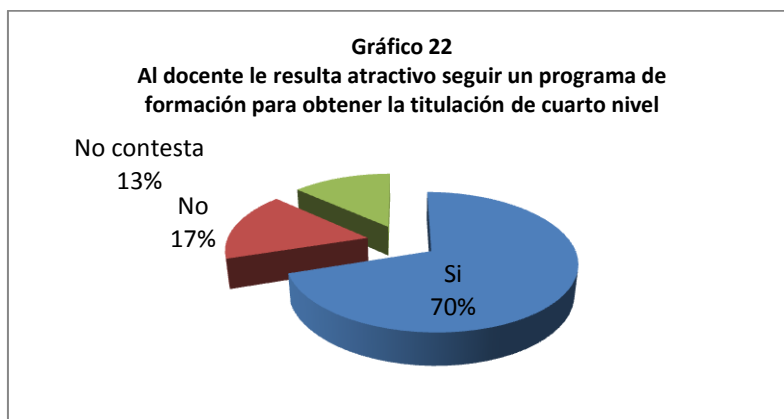
	f	%
--	---	---



Si	21	70.00
No	5	16.67
No contesta	4	13.33
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

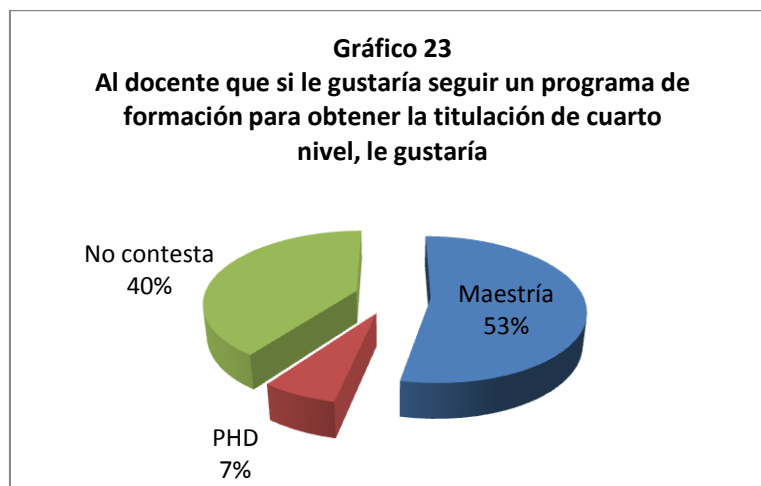
El ser humano busca alcanzar la perfección; el docente lo hace a través de la capacitación continua. Del total de docentes encuestados sobre si les resultaría atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, el 70% sí, el 17% no y el 13% no contestó. Se puede inferir entonces que la mayoría de los docentes desea capacitarse y obtener una titulación de cuarto nivel.

**Tabla No. 23:**  
**Al docente que si le gustaría seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, le gustaría:**

	f	%
Maestría	16	53.33
PHD	2	6.67
No contesta	12	40.00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos GARZÓN Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos GARZÓN Encalada

Del total de docentes encuestados sobre la titulación de cuarto nivel, en cuanto al programa de formación, el 53% Maestría, el 7% PHD y el 13% no contestó. Se puede inferir entonces que la mayoría de los docentes que desean una titulación de cuarto nivel, optarían por una Maestría.

Con estos argumentos previos, de acuerdo a lo investigado se puede indicar que la mayoría de docentes de bachillerato técnico del Instituto Suarez, desean seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel; y de esa mayoría, poco más de la mitad les gustaría seguir una maestría y menos de la décima parte, les gustaría obtener un PHD.

## 2 Análisis de la formación.

Para solucionar el problema de la necesidad de capacitación, este estudio se enfocará en lo relacionado a la práctica pedagógica de los docentes de bachillerato técnico del Instituto Suarez, a quienes se les interrogó sobre 44 aspectos pedagógicos que practican; cada uno de los cuales se les pidió valorar del 1 (menor calificación) al 5 (mayor calificación). Posteriormente se ponderó de acuerdo al valor que cada uno de los 30 docentes asignó a cada ítem; por lo tanto estos ítem tendrían un valor numérico entre 0, si todos dejaron ese ítem en blanco; y 150, si todos asignaron el valor de 5 en ese ítem. De esta forma se agruparon en orden de mayor a menor para obtener cuatro grupos; de acuerdo a:

1er. Grupo: Más aplican en cuanto a pedagogía (más de 90 puntos); 2do. Grupo: Normalmente aplican en pedagogía (entre 80 y 89 puntos); 3er Grupo: Poco aplican en pedagogía (entre 70 y 79 puntos); y 4to. Grupo: Normalmente no aplican en pedagogía (menos de 70 puntos). De esta manera podremos dar prioridades al momento de buscar capacitar a estos docentes. A continuación detallamos cada grupo encontrado:

GRUPO 1. Más aplican en cuanto a pedagogía	
El docente analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar, etc.):	95
El docente conoce el tipo de liderazgo ejercido por los Directivos del Instituto Suarez:	95
El docente identifica a los estudiantes con necesidades educativas especiales	92
La expresión oral y escrita del docente, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida:	91
El docente elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes	91

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

El primer grupo, conformado por aquellas actividades pedagógicas que fueron valoradas con 90 o más puntos; se caracteriza este grupo por todo lo que actualmente aplican los docentes, razón por lo cual, no es motivo de preocupación ni mayor análisis para la presente investigación, más bien constituyen aspectos positivos a resaltar en los docentes.

GRUPO 2. Normalmente aplican en pedagogía	
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, al docente se le hace fácil comprender y ayudar en su solución:	89
El trabajo que el docente realiza, promueve para que los estudiantes sean los creadores de su propio aprendizaje.	89
El docente utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje	88
El docente analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato:	87
La formación profesional del docente, le permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes :	87
La planificación que realiza el docente, siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos de sus estudiantes:	87
El docente aplica técnicas para ofrecer asesorías a los estudiantes	87
El proceso evaluativo que lleva el docente, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	86
El docente conoce las herramientas utilizadas por los directores para planificar actividades en el Instituto Suarez:	85

El docente conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal:	85
El docente evalúa las destrezas con criterios de desempeño propuestos en sus asignaturas	85
El docente analiza los elementos del currículum propuestos para el bachillerato:	84
El docente desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes:	83
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	83
El docente diseña planes de mejora de su propia práctica docente	83
El docente valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	83
El docente diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes	83
El docente analiza el clima organizacional de la estructura institucional:	82
El docente planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos :	82
Cuando el docente tiene estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación que realiza, está acorde con requerimientos de una educación especial e inclusiva	82
El docente diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas	82
El docente diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	82
El docente utiliza adecuadamente la técnica expositiva	81
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en su práctica docente	81
El docente plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	81
La formación académica que recibió el docente es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país:	80
El docente utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	80

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

El segundo grupo, conformado por aquellas actividades pedagógicas que fueron valoradas entre 80 y 89 puntos; se caracteriza por los aspectos pedagógicos que normalmente se aplican por parte de los docentes en su proceso de enseñanza aprendizaje, razón por la cual, tampoco es motivo de preocupación ni análisis y conviene indicar a los docentes que son aspectos que deberían mantener.

GRUPO 3. Poco aplican en pedagogía	
El docente percibe con facilidad problemas con los estudiantes:	79
El docente analiza la estructura organizativa institucional	79
El docente realiza la planificación macro y micro curricular	78
El docente conoce técnicas básicas para la investigación en el aula:	77
El docente conoce las nociones y cualidades que debe poseer un profesor:	76
El docente conoce la incidencia de la interacción profesor estudiante en la comunicación didáctica :	76
El docente diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas o prácticas	76

de laboratorio o taller	
El docente conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente:	75
El docente plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos:	72
El docente conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante:	71

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

El tercer grupo conformado por aquellas actividades pedagógicas que fueron valoradas entre 70 y 79 puntos, se caracteriza por los aspectos pedagógicos que poco se aplican por parte de los docentes en su proceso de enseñanza aprendizaje, razón por la cual, se deben tomar en cuenta para futuras capacitaciones y conviene indicar a los docentes que son aspectos que deberían mejorar.

GRUPO 4. Normalmente no aplican en pedagogía	
Para el docente, su formación que tiene en TIC, permite un manejo adecuado de herramientas tecnológicas; y además puede acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes:	65
El docente conoce el proceso de la carrera docente del profesorado ecuatoriano propuesto en la LOEI:	64

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

El último grupo conformado por aquellas actividades pedagógicas que fueron valoradas con 69 puntos o menos; se caracteriza por los aspectos pedagógicos que no se estarían aplicando por parte de los docentes en su proceso de enseñanza aprendizaje, razón por la cual, son motivo de preocupación y análisis prioritario, debiendo el presente estudio procurar enseñar a los docentes, para que ellos a su vez, puedan aplicar estas actividades en su práctica pedagógica diaria. De esta manera, nos enfocaremos en el primer aspecto mencionado, que es su **formación en TIC y el acceso a información oportuna** para orientar a sus estudiantes. Este será el tema central de la capacitación que se sugerirá a sus directivos.

## 2.1 La persona en el contexto formativo.

Conocedores de que no es lo mismo enseñar a un niño que a un adulto, debemos resaltar que a más de que el curso en TIC's que se propondrá, este debe usar no pedagogía sino más bien andragogía para cumplir el objetivo deseado, que es poder capacitar de la mejor manera al docente. Conozcamos un poco más de los docentes:

**Tabla No. 85:**  
**Años de servicio docente**

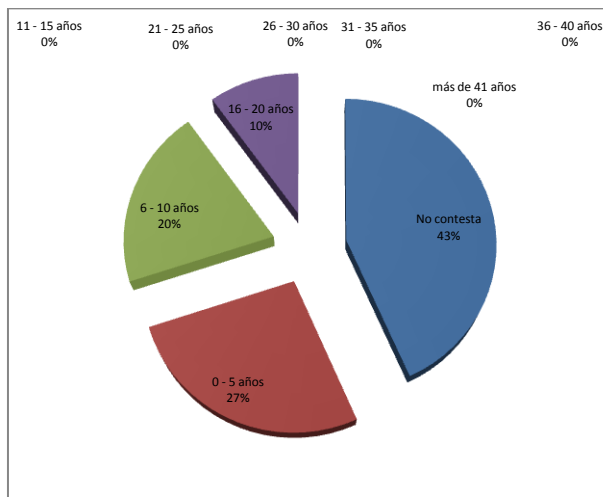
	f	%
No contesta	13	43
0 - 5 años	8	27
6 - 10 años	6	20
16 - 20 años	3	10
11 - 15 años	0	0
21 - 25 años	0	0
26 - 30 años	0	0
31 - 35 años	0	0
36 - 40 años	0	0
más de 41 años	0	0
	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Gráfico 85

Años de servicio docente



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

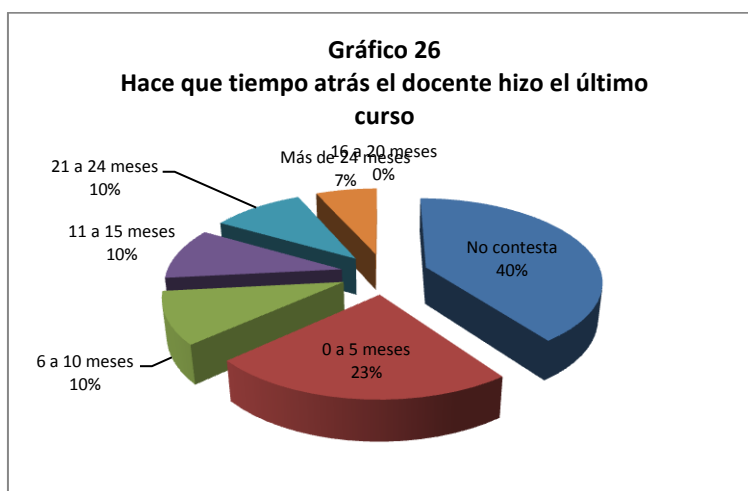
Del total de docentes encuestados sobre sus años de servicio docente, el 27% de 0 a 5 años de servicio docente, el 20% de 6 a 10 años de servicio docente, el 16% de 16 a 20 años de servicio docente y el 43% no contestó. Se puede inferir entonces que; de los docentes que contestaron sobre sus años de servicio, son en su mayoría nuevos (menos de 5 años), siguiéndoles otro grupo menos numeroso entre 6 a 10 años de servicio.

**Tabla No. 26:**  
**Hace que tiempo atrás el docente hizo el último curso**

	f	%
No contesta	12	40
0 a 5 meses	7	23
6 a 10 meses	3	10
11 a 15 meses	3	10
21 a 24 meses	3	10
Más de 24 meses	2	6.7
16 a 20 meses	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

La capacitación continua del docente, permitirá la mejora del bachiller técnico. Del total de docentes encuestados sobre hace que tiempo hicieron su última capacitación, el 23% entre 0 a 5 meses atrás, el 10% entre 6 a 10 meses atrás, el 10% entre 11 a 15 meses atrás, el 10% entre 21 a 24 meses, el 7% hace más de 24 meses y el 40% no

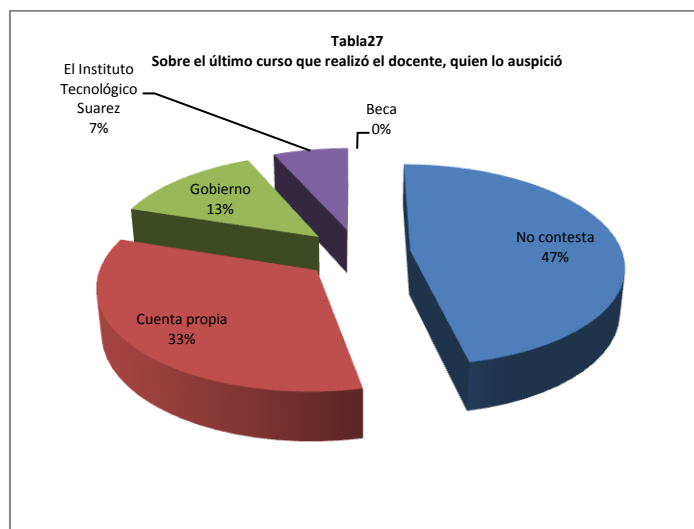
contestó. Se puede inferir entonces de los docentes que contestaron haber realizado al menos un curso de formación, un poco más de la mitad lo ha hecho hace menos de un año, el resto hace más de un año; lo que indica un razonable interés por mantenerse capacitado.

**Tabla No. 27:**  
**Sobre el último curso que realizó el docente, quien lo auspició:**

	f	%
No contesta	14	47
Cuenta propia	10	33
Gobierno	4	13
El Instituto Tecnológico Suarez	2	6.7
Beca	0	0
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre quién auspició su último curso, el 33% fue a cuenta propia, el 13% fue auspiciado por el gobierno, el 7% fue auspiciados por el Instituto Suarez y el 47% no contestó. Se puede inferir entonces del grupo de docentes que contestó, existe una mayoría que canceló por cuenta propia estos cursos de formación; menos de la mitad de los anteriores indicó que el Gobierno pagó por esos estudios y solo 2 docentes manifestaron haber recibido la capacitación auspiciados por el mismo Instituto Suarez.



Con estos argumentos previos podemos decir sobre los docentes que contestaron acerca de sus años de servicio, que son en su mayoría nuevos (menos de 5 años), siguiéndoles otro grupo menos numeroso entre 6 a 10 años de servicio. Se puede determinar también que de los docentes que contestaron que realizaron al menos un curso de formación, un poco más de la mitad lo ha hecho hace menos de un año, el resto hace más de un año; lo que indica un razonable interés por mantenerse capacitado. Además el grupo de docentes que contestó indicó que en su mayoría cancelaron por cuenta propia estos cursos de formación; menos de la mitad de los anteriores indicó que el Gobierno pagó por esos estudios y solo 2 docentes manifestaron haber recibido la capacitación auspiciados por el mismo Instituto Suarez.

**Tabla No. 29:**  
**Para el docente, es importante seguir  
capacitándose en temas educativos:**

	f	%
Si	22	73
No	0	0
No contesta	8	27
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre si perciben como importante seguir capacitándose en temas educativos, el 73% indicó que si y el 27% no contestó. Se puede inferir entonces del grupo de docentes que contestó, que todos ellos consideran valioso el seguir capacitándose. Esto es algo positivo, debido a que facilitará a los directivos, el lograr la mejora continua de sus docentes.

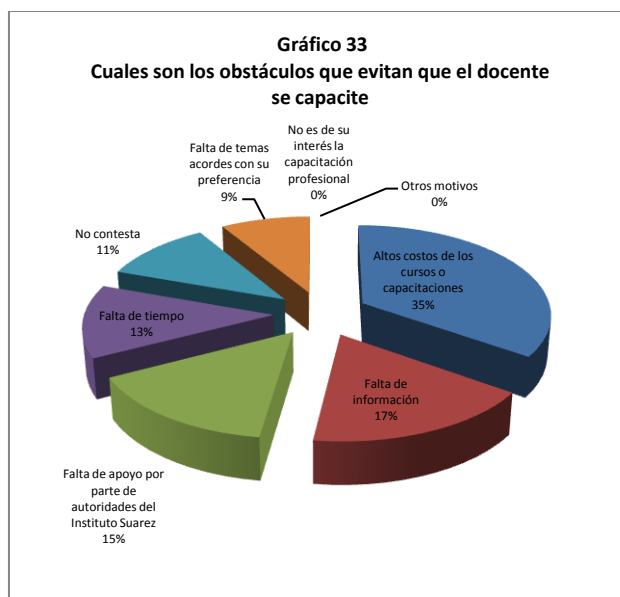
**Tabla No. 33:**  
**Cuáles son los obstáculos que evitan  
que el docente se capacite:**

	f	%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	16	35
Falta de información	8	17
Falta de apoyo por parte de autoridades del Instituto Suarez	7	15

Falta de tiempo	6	13
No contesta	5	11
Falta de temas acordes con su preferencia	4	8.7
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros motivos	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

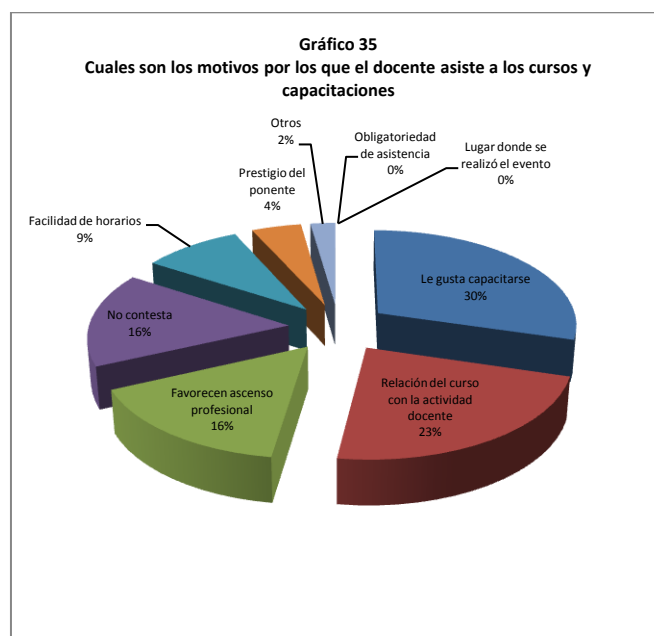
Del total de docentes encuestados sobre cuáles son los obstáculos que evitan que se capaciten, el 35% los altos costos de los cursos o capacitaciones, el 17% la falta de información, el 15% la falta de apoyo por parte de autoridades del Instituto Suarez, el 13% la falta de tiempo, el 9% la falta de temas acordes a su preferencia y el 11% no contestó. Se puede inferir entonces del grupo de docentes que respondió, estos no se capacitan constantemente debido principalmente a los altos costos de los cursos o capacitaciones, y en menor porcentaje, a la falta de información, falta de apoyo por parte del Instituto Suarez y falta de tiempo.

**Tabla No. 35:**  
**Cuáles son los motivos por los que el docente asiste a los cursos y capacitaciones:**

	f	%
Le gusta capacitarse	13	30
Relación del curso con la actividad docente	10	23
Favorecen ascenso profesional	7	16
No contesta	7	16
Facilidad de horarios	4	9.1
Prestigio del ponente	2	4.5
Otros	1	2.3
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
TOTAL	44	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre cuáles son los motivos por los que se capacita, el 30% le gusta capacitarse, el 23% por la relación del curso con la actividad docente, el 16% porque favorecen el ascenso profesional, el 9% por la facilidad de horarios, el 4% por el prestigio del ponente y el 16% no contestó. Se puede inferir entonces del grupo de docentes que respondió, los principales motivos por los cuales ellos asisten a los cursos son, en orden de importancia: “les gusta capacitarse”, “relación del curso con la actividad docente” y “favorecen el ascenso profesional”.

En resumen, para el docente del Instituto Suarez si es muy importante seguir capacitándose en temas educativos; pero también manifestaron que no lo hacen constantemente, debido principalmente a los altos costos de los cursos o capacitaciones, y en menor porcentaje, a la falta de información, falta de apoyo por parte del Instituto Suarez y falta de tiempo. Por el contrario, los principales motivos por los cuales los docentes del Instituto Suarez manifiestan que asisten a los cursos son, en orden de importancia: “les gusta capacitarse”, “relación del curso con la actividad docente” y “favorecen el ascenso profesional”. Por lo tanto la propuesta deberá considerar todos estos aspectos para ofertar la capacitación.

## 2.2 La organización y la formación:

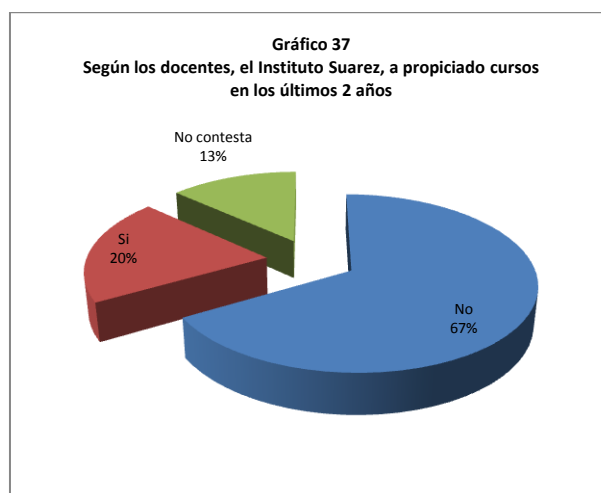
Para organizar un curso de capacitación, es necesario contar con el apoyo de los Directivos de la Unidad Educativa, debido a que son ellos los que darían facilidades, sea motivando, sea en tiempo, sea incluso en presupuesto. Analicemos que nos dicen los docentes al respecto, de acuerdo a sus encuestas:

**Tabla No. 37:**  
**Según los docentes, el Instituto Suarez, a propiciado cursos en los últimos 2 años :**

	f	%
No	20	67
Si	6	20
No contesta	4	13
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada

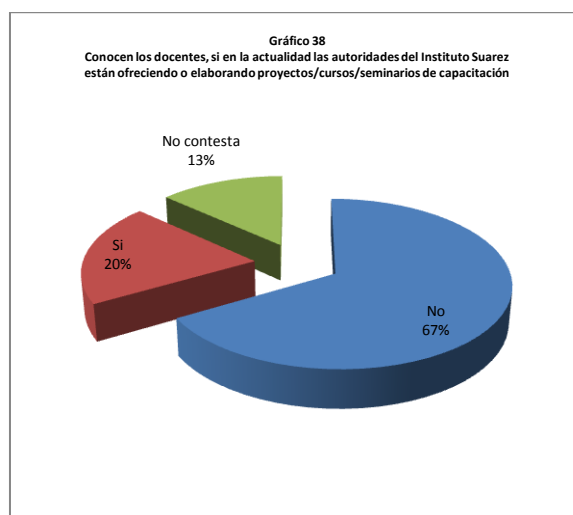
La Institución Educativa que busca alcanzar la excelencia, debe saber que es necesario siempre la mejor y capacitación continua de sus docentes y debe también preocuparse por ella. Del total de docentes encuestados sobre si el Instituto Suarez a propiciado cursos de capacitación en los últimos dos años, el 67% no, el 20% si y el 13% no contestó. Se puede inferir entonces que para la mayoría de docentes, este Instituto no ha propiciado cursos en los últimos dos años, apenas una quinta parte de los docentes indican haber conocido sobre capacitaciones propiciadas por el Instituto Suarez.

**Tabla No. 38:**  
**Conocen los docentes, si en la actualidad las autoridades del Instituto Suarez están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación :**

	f	%
No	20	67
Si	6	20
No contesta	4	13
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada

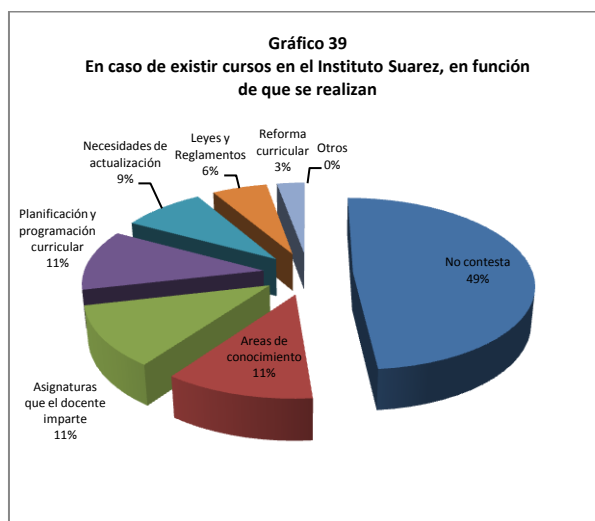
Del total de docentes encuestados sobre si conocen si en la actualidad las autoridades del Instituto Suarez están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación, el 67% no, el 20% si y el 13% no contestó. Se puede inferir entonces que la mayoría de docentes no conoce si en la actualidad, las autoridades del Instituto Suarez estén ofertando o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación. Por lo tanto es importante hacer conocer al docente sobre el presente trabajo que busca conocer sus necesidades para asesorar a los directivos sobre las mismas y facilitar la mejora continua en la educación.

**Tabla No. 39:**  
**En caso de existir cursos en el Instituto Suarez, en función de que se realizan:**

	f	%
No contesta	17	49
Áreas de conocimiento	4	11
Asignaturas que el docente imparte	4	11
Planificación y programación curricular	4	11
Necesidades de actualización	3	8.6
Leyes y Reglamentos	2	5.7
Reforma curricular	1	2.9
Otros	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre si en el Instituto Suarez se darían cursos, en función de que se realizarían, el 11% sobre áreas del conocimiento, el 11% sobre asignaturas que el docente imparte, el 11% sobre planificación y programación curricular, el 9% sobre necesidades de actualización, el 6% sobre leyes y reglamentos, el 3% sobre reforma curricular y el 49% no contestó. Se puede inferir entonces que casi la mitad de los docentes no les interesa el tema en sí, sino más bien, la oportunidad de aprender algo útil. El resto tampoco muestra una clara preferencia en cuanto al tema de capacitación. Esto podría facilitar las cosas a la propuesta de capacitación del presente trabajo, debido a que tendría una aceptación por todos los docentes, a los cuales lo que les interesa principalmente es aprender algo útil para ayudarles a ejercer su cátedra.

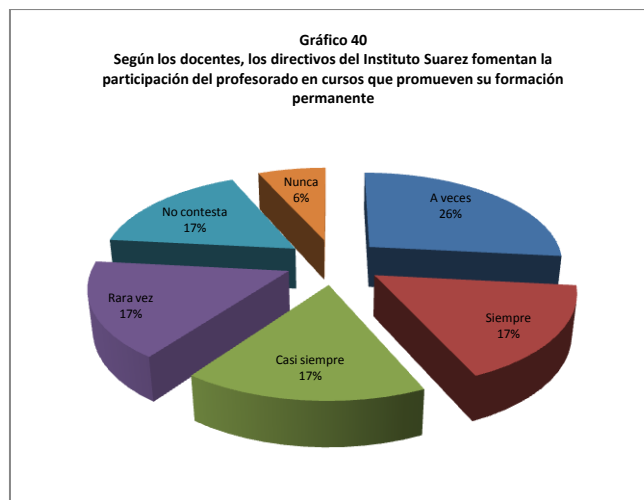
**Tabla No. 40:**  
**Según los docentes, los directivos del Instituto Suarez fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente:**

	f	%
A veces	8	27
Siempre	5	17
Casi siempre	5	17
Rara vez	5	17

No contesta	5	17
Nunca	2	6.7
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre si los directivos del Instituto Suarez fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 26% a veces, el 17% siempre, el 17% casi siempre, el 17% rara vez, el 6% nunca y el 17% no contestó. Se puede inferir entonces que los directivos del Instituto Suarez están fomentando su participación en cursos que promueven su formación permanente. Esta afirmación nos facilita el poder proponer el curso de capacitación y tener la posibilidad de que se aplique.

### 2.3 La tarea educativa:

**Tabla No. 28:**  
**A impartido el docente cursos de capacitación en los últimos 2 años:**

	F	%
No	16	53
Si	8	27
No contesta	6	20
TOTAL	30	100



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos GARZÓN Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos GARZÓN Encalada

Del total de docentes encuestados sobre si han impartido cursos de capacitación en los últimos dos años, el 53% no, el 27% si y el 20% no contestó. Se puede inferir entonces que un poco más de la mitad de los docentes no han dictado cursos de capacitación y solo algo más de la cuarta parte de esos docentes lo han hecho. También se debe recordar que no hay ningún docente que posea cuarto nivel y algunos son bachilleres apenas, por lo que la capacitación que se prevé recomendar sobre las Tics debería ser dictada por una persona con conocimientos y experiencia en formar formadores.

### 3 Los cursos de formación.

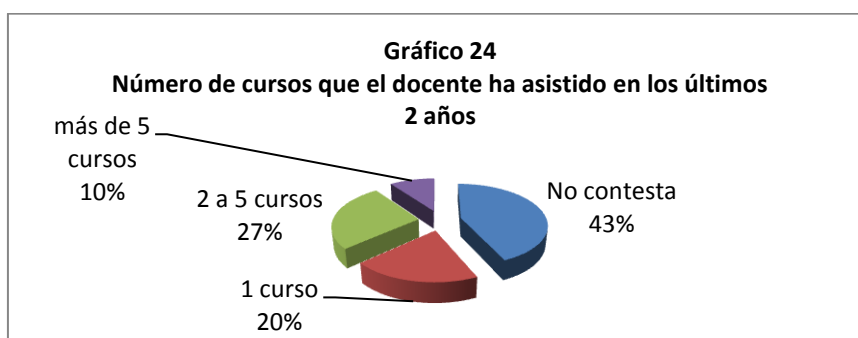
Teniendo ya el tema: uso de Tics; debemos empezar a diseñar el curso, para lo cual revisaremos que piensa nuestro cliente, que son los docentes, a los cuales se les encuestó y obtuvo lo siguiente:

**Tabla No. 24:**  
**Número de cursos que el docente ha asistido en los últimos 2 años**

	f	%
No contesta	13	43
1 curso	6	20
2 a 5 cursos	8	27
más de 5 cursos	3	10
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre el número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años, el 20% 1, el 27% de 2 a 5 cursos, el 5% más de 5 cursos y el 43% no contestó. Se puede inferir entonces de los docentes que contestaron, han recibido al menos un curso en los últimos dos años. No existiría oposición en iniciar, una vez aprobado, la capacitación que corresponda, de acuerdo a los grupos en que fueron divididos los aspectos en el ámbito pedagógico a solventar, empezando por el uso de Tics.

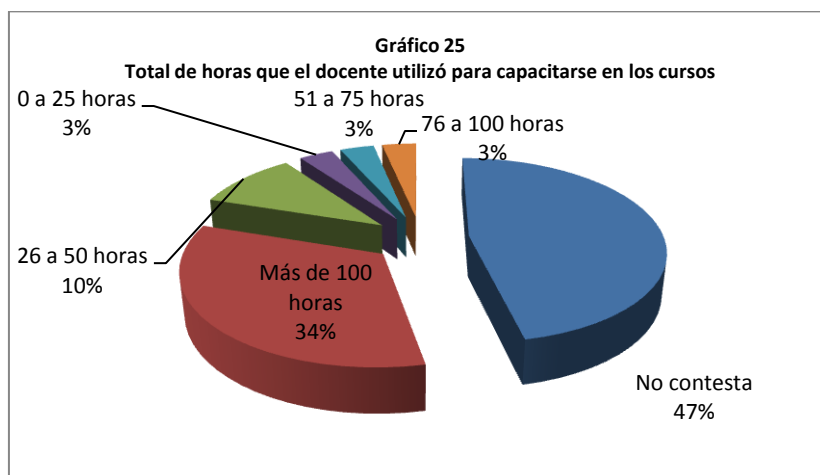
**Tabla No. 25:**  
**Total de horas que el docente utilizó para capacitarse en los cursos**

	f	%
No contesta	14	47
Más de 100 horas	10	33
26 a 50 horas	3	10
0 a 25 horas	1	3.3
51 a 75 horas	1	3.3
76 a 100 horas	1	3.3

TOTAL	30	100
-------	----	-----

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

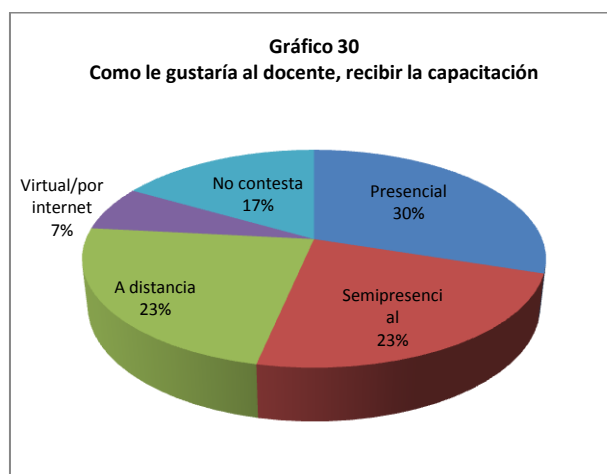
Del total de docentes encuestados sobre el número de horas que utilizaron para la capacitación en los cursos, el 34% más de 100 horas, el 10% de 26 a 50 horas, el 3% indicó que de 0 a 25 horas, el 3% indicó que de 51 a 75 horas, el 3% indicó que de 76 a 100 horas y el 47% no contestó. Se puede inferir entonces de los docentes que contestaron, en su mayoría emplearon más de 100 horas y otro grupo menor indicó que invirtió entre 26 a 50 horas. La capacitación propuesta estaría concebida en 120 horas, lo cual es adecuado para generar el conocimiento necesario para manejar eficientemente las Tics y poder utilizarlas para el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla No. 30:**  
**Como le gustaría al docente, recibir la capacitación:**

	f	%
Presencial	9	30
Semi presencial	7	23
A distancia	7	23
Virtual/por internet	2	6.7
No contesta	5	17
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

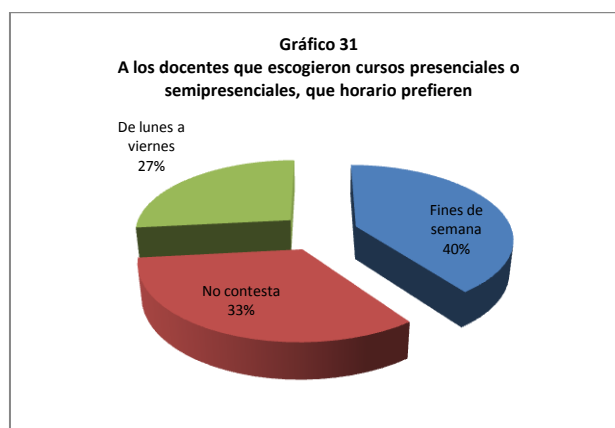
Del total de docentes encuestados sobre cómo les gustaría recibir la capacitación, el 30% presencial, el 23% semi presencial, el 23% a distancia, el 7% virtual o por internet y el 17% no contestó. Se puede inferir entonces que la mayoría de docentes, cercanos a la tercera parte, desearían ser capacitados de manera presencial. La capacitación propuesta estaría concebida de manera presencial, lo cual es adecuado para la mayoría y además es la mejor manera de aprender el uso de Tics y poder utilizarlas para el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Tabla No. 31:**  
**A los docentes que escogieron cursos presenciales o semipresenciales, que horario prefieren:**

	f	%
Fines de semana	12	40
No contesta	10	33
De lunes a viernes	8	27
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados que escogieron cursos presenciales o semipresenciales, sobre que horario prefieren, el 40% presencial, el 27% de lunes a viernes y el 33% no contesta. Se puede inferir entonces que la mayoría de docentes, desearían recibir la capacitación los fines de semana.

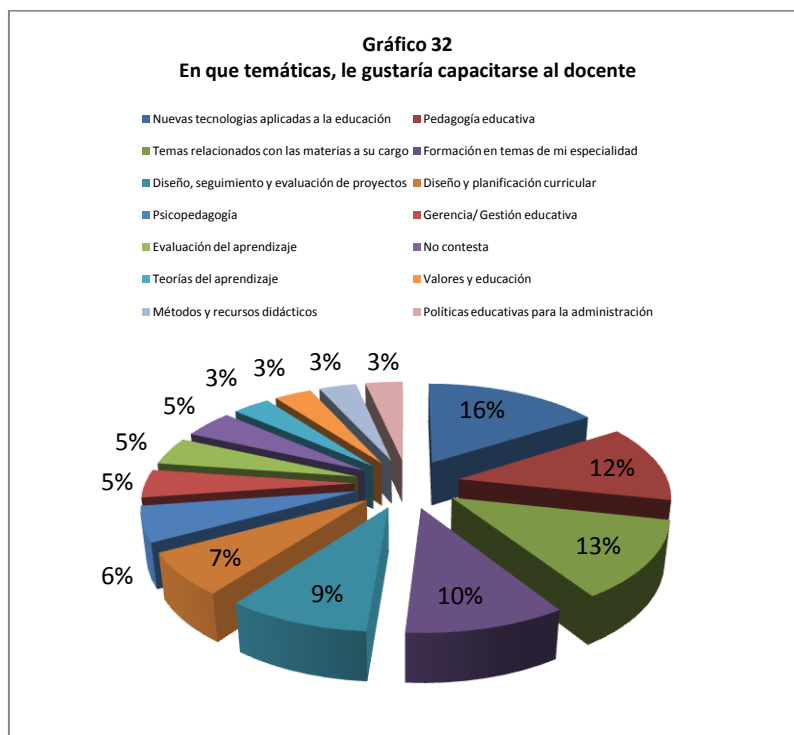
En resumen, sobre las preferencias de como recibir la capacitación, los docentes manifestaron en su mayoría, cerca de la tercera parte del total, hacerla de manera presencial. En cuanto a en qué momento les gustaría realizarlo, en su mayoría indicaron preferir que fuese los fines de semana. Esto será considerado en el curso de Tics propuesto, que al ser de 120 horas, podría darse 2 horas los viernes y 4 horas los sábados, completando 6 horas semanales, extendiéndose a 20 semanas la capacitación.

**Tabla No. 32:**  
**En que temáticas, le gustaría capacitarse al docente:**

	f	%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	14	16
Pedagogía educativa	11	13
Temas relacionados con las materias a su cargo	11	13
Formación en temas de mi especialidad	9	10
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	8	9.1
Diseño y planificación curricular	6	6.8
Psicopedagogía	5	5.7
Gerencia/ Gestión educativa	4	4.5
Evaluación del aprendizaje	4	4.5

No contesta	4	4.5
Teorías del aprendizaje	3	3.4
Valores y educación	3	3.4
Métodos y recursos didácticos	3	3.4
Políticas educativas para la administración	3	3.4
TOTAL	88	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez  
Elaboración: Carlos Garzón Encalada

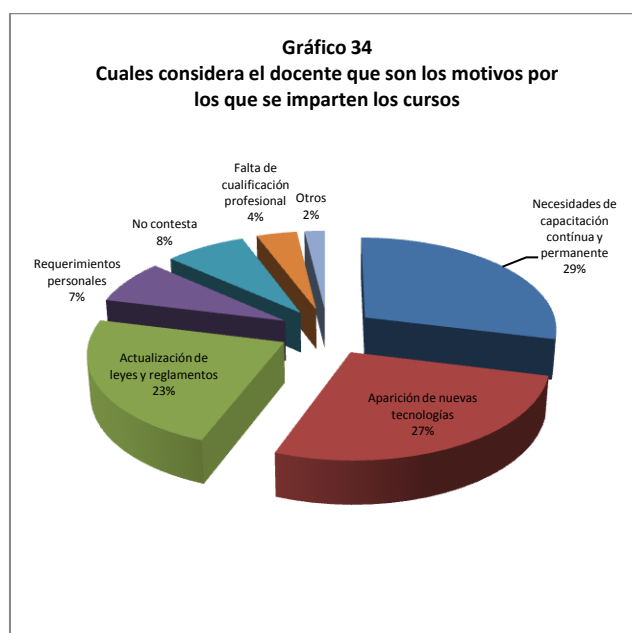
Del total de docentes encuestados sobre la temática en la cual les gustaría capacitarse, el 16% nuevas tecnologías aplicadas a la educación (Tics), el 13% en pedagogía educativa, el 13% en temas relacionados a la materia a su cargo, el 10% en temas relacionados a las materias a su cargo, entre las principales y el 5% no contesta. Se puede cruzar esta información con las tablas anteriores y vemos que nuevamente, los docentes requieren en su mayoría capacitarse en Tics, por lo que se reforzaría aún más el tema escogido como curso inicial de capacitación para los docentes de bachillerato del Instituto Suarez.

**Tabla No. 34:**  
**Cuales considera el docente que son los motivos por los que se imparten los cursos:**

	f	%
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	29
Aparición de nuevas tecnologías	14	27
Actualización de leyes y reglamentos	12	23
Requerimientos personales	4	7.7
No contesta	4	7.7
Falta de cualificación profesional	2	3.8
Otros	1	1.9
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre los motivos por los que se imparten los cursos, el 29% por necesidades de capacitación continua y permanente, el 27% por la aparición de nuevas tecnologías, el 23% por la actualización de leyes y reglamentos, el 8% por requerimientos personales, entre las principales y el 8% no contesta. Se puede cruzar esta información con las tablas anteriores y vemos que nuevamente, los docentes requieren en su mayoría capacitarse en Tics, debido a que en primer lugar es necesario mantenerlos continua y permanentemente capacitados y debido a la

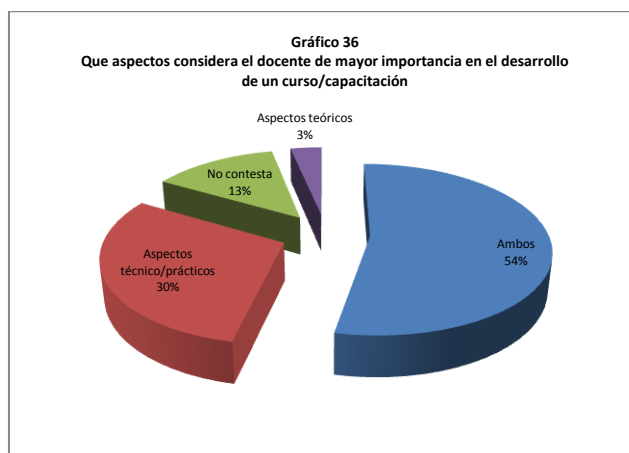
aparición de nuevas tecnologías, lo que requiere su conocimiento y uso como herramienta del proceso de enseñanza aprendizaje de los educadores del Instituto Suarez.

**Tabla No. 36:**  
**Que aspectos considera el docente de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación:**

	f	%
Ambos	16	53
Aspectos técnico/prácticos	9	30
No contesta	4	13
Aspectos teóricos	1	3.3
TOTAL	30	100

Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada



Fuente: Encuesta a docentes del Instituto Suarez

Elaboración: Carlos Garzón Encalada

Del total de docentes encuestados sobre los aspectos que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación, el 53% ambos aspectos, tanto teóricos como prácticos, el 30% aspectos técnico/prácticos, el 3% aspectos teóricos y el 13% no contesta. Se puede cruzar esta información con las tablas anteriores y vemos necesario que el curso de Tics, debe ser llevado de manera teórico práctica, dando énfasis, como corresponde, más a la práctica, pero con suficientes bases teóricas.



## **CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE**

## **1 Tema del curso.**

Pedagogía educativa innovadora y el uso de las Tics.

## **2 Modalidad de estudios.**

Presencial, a ser desarrollada los fines de semana.

## **3 Objetivos.**

### **3.1 Objetivo General.**

Conocer diversos entornos de aprendizaje innovadores y creativos que contribuyan a los avances en la calidad de la educación, una vez que han sido identificadas como las principales necesidades de formación actual de estos docentes.

### **3.2 Objetivos Específicos.**

Conocer el uso de utilitarios: Word, excel y power point para aplicarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje

Emplear el internet, navegadores, buscadores, para acceder a información oportuna sobre temas de interés educativo (como [www.Educar.com](http://www.Educar.com))

Planificar y desarrollar clases interactivas a través del empleo de diversos entornos de aprendizaje.

#### **4 Dirigido a:** Docentes de bachillerato del Instituto Suarez

##### **4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

Nivel uno: porque está orientado a todos los docentes de bachillerato técnico del Instituto Suarez que están iniciando el entendimiento de TICs, por lo que el curso estará enfocado en el desarrollo de habilidades informáticas básicas que les permitan a los docentes desenvolverse de mejor manera en el aula.

##### **4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:**

Es necesario contar con:

- Proyector Digital
- Computador
- Software: Windows 7, Office 2010 (Word, Excel, PowerPoint.)
- Texto digital
- Pizarrón
- Tiza líquida
- Flash memory

#### **5 Descripción del curso.**

Este curso se dedica primero a conocer diversos entornos de aprendizajes innovadores y creativos que contribuyan a los avances en la calidad de la educación, así como otras realidades educativas; y además al estudio de la

organización y administración de información digital, básicamente al manejo de los principios fundamentales del funcionamiento del sistema Operativo, procesamiento de textos, administración de presentaciones y el uso de la hoja de cálculo.

Su propósito es enfrentar la educación para todos en una sociedad cambiante y permitir a los docentes desenvolverse de mejor manera en el aula, al darle a conocer las ventajas de utilizar correctamente el software base y de aplicación en el desarrollo de tareas administrativas; así como de una agenda ofimática y una base de datos integrando el uso de las TIC's destinado a un fin laboral específico, en este caso, el educativo. El dominio de herramientas específicas en los programas Windows, Word, PowerPoint y Excel, garantizan que actividades como la correcta manipulación de información y periféricos, sean cada vez más fáciles de realizar. Puesto que cada vez y con mayor frecuencia los programas informáticos se interrelacionan con las actividades educativas, es necesario estar preparado para usarlos en la consecución de metas y objetivos.

### **5.1 Contenidos del curso:**

A continuación se detalla el contenido de la capacitación acorde a lo requerido por los docentes de bachillerato técnico del Instituto Suarez.

#### **UNIDAD 1:**

Docentes del Siglo XXI

##### **1.1 Innovación y docencia:**

La profesión docente genera diversas percepciones, particularmente en quienes no ejercen esta labor profesional y la miran desde fuera de la escuela. Para algunos observadores externos, el trabajo de educar pareciera estar ligado a individuos que disponen y manejan gran cantidad de información, a modo de enciclopedias vivientes que pueden responder a todo tipo de consultas dado su amplio dominio de diversos temas. Para otros, los docentes representan personajes que resguardan (cual héroes de cómic) valores e ideales que sólo pueden ser defendidos por identidades que están sobre el bien y el mal.

Muchos ven en la vocación de los educadores una fuerte relación con la opción por el servicio social, tendiendo a caracterizar la profesión docente como una actividad más ligada al voluntariado permanente sin límites de horario, que al trabajo profesional. Los docentes conviven con estas percepciones acerca de su rol y trabajo, junto con muchas más. Deben articular su desempeño profesional entre las demandas rigurosas de los currículos nacionales, los desafíos globales que la sociedad de la información les impone a los sistemas escolares, con la cotidianidad de lo que ocurre al interior del aula y el conjunto de diversidades asociadas a cada estudiante y momentos pedagógicos del ciclo educativo.

En el vínculo con los estudiantes la relación docente debe saber equilibrar la cercanía y capacidad de acogida con la claridad en la definición de reglas y creación de límites, que al mismo tiempo puedan generar autonomía y crecimiento a cada niño y joven. El ejercicio docente está íntimamente ligado a la capacidad innovadora. Cada vez que un maestro debe tomar alguna decisión que no estaba considerada en la planificación original, está innovando. En cada oportunidad en que el liderazgo educativo se pone a prueba, como parte del esfuerzo por mediar y localizar los contenidos que deben resultar pertinentes a los estudiantes, los docentes están innovando. Esta capacidad es intrínseca a la vocación y a la pasión por educar. Quizás por eso la innovación docente pasa frecuentemente desapercibida para la mayoría de los observadores externos.

## 1.2 Urgencias para innovar:

¿Por qué es tan importante incorporar la capacidad de innovación en el ejercicio docente?. Básicamente porque las actuales formas de gestionar el proceso de enseñanza y aprendizaje no están dando los resultados esperados. La mayor parte de los indicadores disponibles acerca de la calidad de los aprendizajes demuestran que las nuevas generaciones no están siendo adecuadamente preparadas para los desafiantes cambios de este milenio. El mundo que rodea la escuela está cambiando y seguirá cambiando dramáticamente.

Mientras las nuevas generaciones que logran tener acceso al mundo digital descubren nuevas formas de aprender que las cautivan y motivan, en las escuelas siguen vigentes los modelos enciclopédicos y unidireccionales de generación de conocimiento. Mientras una parte significativa de los jóvenes conecta a redes

globales para crear contenidos, diseñar escenarios para videojuegos y simuladores, editar y publicar videos que expresan sus puntos de vista, adherir a campañas mundiales a favor de causas ecológicas o pacifistas, en muchas aulas se sigue promoviendo el trabajo aislado, pasivo y estandarizado como estrategia de aprendizaje.

La escuela como institución social donde reside la transferencia del conocimiento y la preparación de las nuevas generaciones atraviesa una compleja crisis de autoridad frente a su principal audiencia: los estudiantes. Esta crisis genera, sin duda alguna, una gran oportunidad para la innovación docente.

### 1.3 Condiciones para la innovación:

La innovación se refiere fundamentalmente a la capacidad de poner en marcha ideas creativas. Ésta es la primera condición para la innovación: estimular en los centros escolares la capacidad de generar ideas creativas. Esto exige mirar con libertad y nuevas premisas de análisis, situaciones que cotidianamente se observan con categorías estructuradas y consagradas. La creatividad requiere entonces experimentar ejercicios de libertad profesional que permitan observar desde nuevos ángulos y con nuevos paradigmas.

Se requiere fomentar ambientes que estimulen estos ejercicios, en los que el respeto y confianza primen como conducta de trabajo compartido. Pero no basta con tener una propuesta creativa para responder a dificultades no resueltas con las formas convencionales. Hay que disponer de capacidades para implementarlas exitosamente. Ésta es la segunda condición. La innovación es un proceso que no está exento de dificultades. No todas las buenas ideas son siempre la mejor respuesta. No todas las innovaciones resultan exitosas.

Es altamente probable que la mayor parte de las ideas creativas que se implementen fracasen o no logren cumplir cabalmente los objetivos que les dieron vida. Esto es esencial para la innovación. Y es, probablemente, la mejor forma de

desarrollar capacidades y condiciones para la innovación exitosa sostenible y de mediano plazo en los centros escolares. La condición para que esto ocurra es asumir que en educación los fracasos son en sí mismos una oportunidad para el aprendizaje y, por lo tanto, una oportunidad para generar situaciones que promuevan el desarrollo de innovaciones.

Las instituciones educativas que desean implementar propuestas y proyectos innovadores deben estar preparadas para equivocarse, mejorar y volver a equivocarse. Esto debe ser visto como un ciclo de aprendizaje, cuyo principal valor no será el resultado final de la innovación, sino el desarrollo de competencias asociadas al ensayo de nuevas formas de enfrentar problemas recurrentes que tampoco logran ser resueltos con las modalidades tradicionales. La escuela, en este sentido, no tiene nada que perder.

#### 1.4 Propuestas:

Como señalamos, la innovación en educación considera una dosis importante de osadía y aventura. No se puede planificar todo; y aunque se pudiese, es altamente posible que durante la implementación de la innovación ocurran situaciones que no hayan sido previstas ni consideradas. Hay que estar preparado también para lo que no se puede preparar. Un primer paso para innovar en educación, y particularmente en el aula, es desarrollar condiciones que permitan crear ambientes que favorezcan las situaciones emergentes y no planificadas. Generar condiciones de confianza y trabajo colaborativo al interior de los centros escolares es fundamental para lograr estos ambientes.

Las estrategias que permitan instalar estos espacios pueden ser innovaciones en sí mismas. Ayuda invertir tiempo para estudiar en conjunto experiencias exitosas reportadas por otros docentes o centros escolares, analizar opciones de innovación para situaciones externas a la escuela o invitar a observadores externos a proponer ideas divergentes sobre problemas urgentes del establecimiento.

Un segundo paso es el desarrollo de condiciones que propicien la creatividad. La mayor parte de las ideas recurrentes se generan fuera de los espacios laborales estructurados y habituales. Una escuela creativa se caracteriza por crear espacios diversos y poco rutinarios que favorezcan la generación de ideas nuevas y divergentes. Todas las ideas, por más lejanas que parezcan a la realidad o a las condiciones de implementación, pueden resultar interesantes y aportadoras al momento de diseñar posteriores innovaciones.

A mayor disponibilidad de ideas creativas, mayores posibilidades de selección de propuestas cuya implementación pueda ser más exitosa. El espacio de la creatividad debe separarse claramente del momento de planificación de la implementación, por lo que la generación de ideas no debe tener límites y hay que evitar los juicios absolutos sobre las ideas propuestas.

Finalmente, el tercer paso supone capacidades de planificación e implementación. En este aspecto es en el que suele haber más experiencia en el mundo escolar. No obstante, es fundamental considerar que las experiencias que se generen en la puesta en marcha de la innovación siguen siendo un espacio de crecimiento y aprendizaje para quienes forman parte de este esfuerzo.

#### 1.5 Las Tic como fuente de innovaciones:

La tercera demanda planteada al comienzo de esta ponencia se refiere a la introducción de las TIC en la formación de los docentes y su valor como estrategia de innovación. A partir del año 2000 se comenzó a visualizar la importancia de estas estrategias y se concentraron diferentes investigaciones mediante la creación de un programa de formación docente en ciencias, con entornos virtuales de aprendizaje.

Se inició con el estudio de las bases teóricas que sostendrían las investigaciones y desarrollos innovadores posteriores, y se generó un modelo que propicia la construcción y comprensión del conocimiento, los contextos locales, y tiene en cuenta el nexo y transferencia del conocimiento científico al conocimiento áulico



usando las TIC (Valeiras, 2006). Se integraron aspectos centrales de la didáctica de las ciencias y las cuatro ideas claves del marco conceptual que propone la “Enseñanza para la comprensión”, cuyo origen se encuentra en la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1997 y 2000) y Perkins (1997) y la propuesta pedagógica llevada a cabo por Stone Wiske (1999).

En una segunda etapa se diseñan, desarrollan y aplican innovaciones en diversos temas prioritarios del campo de la educación científica, por ejemplo origen de la vida, genética y evolución (Jalil & García 2003; Valeiras, Gallino & Crocco, 2004; Occelli, Valeiras & Gallino, 2011); combustión, materia y sus cambios (González, Hug & Masullo, 2005; Masullo, Tolocka & Valeiras, 2010); enfermedades como Chagas (Suárez, 2011) y Dengue, (Biber, Occelli & Valeiras, 2011). También resulta de importancia la lecto-escritura en el trabajo científico, especialmente cuando se trata de las TIC, en consecuencia hemos comenzado la investigación en esta línea de trabajo (García & Valeiras, 2011; García & Occelli, 2011).

Por otra parte, a lo largo de todos los proyectos mencionados se han articulado tres componentes de investigación: desarrollo y evaluación de materiales con TIC, estrategias de aprendizaje utilizadas por los estudiantes cuando trabajan con TIC y la interacción y comunicación entre los participantes de grupos de aprendizaje virtuales. Todos los estudios han puesto su mirada en los contextos locales y se enmarcan en la combinación de dos enfoques metodológicos que integraron técnicas y procedimientos de análisis tanto cuantitativos como cualitativos.


## UNIDAD 2:

### Sistema operativo – Administrador de Presentaciones


#### 2.1. Escritorio de Windows:

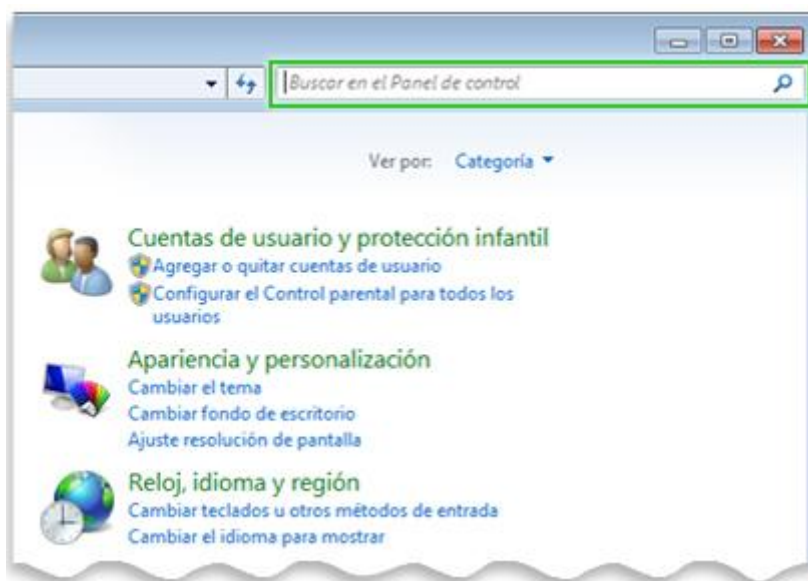
El escritorio es el área de la pantalla principal que se ve después de encender el equipo e iniciar sesión en Windows. Al igual que la parte superior de un escritorio real, sirve de superficie de trabajo. Al abrir los programas o las carpetas, estos

elementos aparecen en el escritorio. También puede colocar elementos en el escritorio, por ejemplo, archivos y carpetas, y organizarlos como desee.

El escritorio a veces se define de un modo más amplio para incluir la barra de tareas. La barra de tareas se encuentra en la parte inferior de la pantalla. Muestra qué programas están ejecutándose y permite cambiar de uno a otro. Además, incluye el botón Inicio , el cual puede usar para obtener acceso a los programas, las carpetas y la configuración del equipo.

## 2.2. Panel de Control:

Puede usar el Panel de control para cambiar la configuración de Windows. Esta configuración controla casi todas las cuestiones de aspecto y funcionamiento de Windows, y puede utilizarlas para configurar Windows con el fin de que se adapte a sus preferencias. Para abrir el Panel de control, haga clic en el botón Inicio , y, a continuación, haga clic en Panel de control.



Use el cuadro de búsqueda para encontrar tareas rápidamente. Existen dos formas de encontrar elementos en el Panel de control:

Uso de Buscar. Para encontrar una configuración que le interesa o una tarea que desea realizar, ingrese una palabra o una frase en el cuadro de búsqueda. Por

ejemplo, escriba "sonido" para buscar configuraciones específicas de la tarjeta de sonido, los sonidos del sistema y el icono de volumen de la barra de tareas.

Examinar. Para explorar el Panel de control, haga clic en las distintas categorías (por ejemplo, Sistema y seguridad, Programas o Accesibilidad) y vea las tareas comunes incluidas en cada categoría. Además, en Ver por, puede hacer clic en Iconos grandes o Iconos pequeños para ver una lista de todos los elementos del Panel de control.

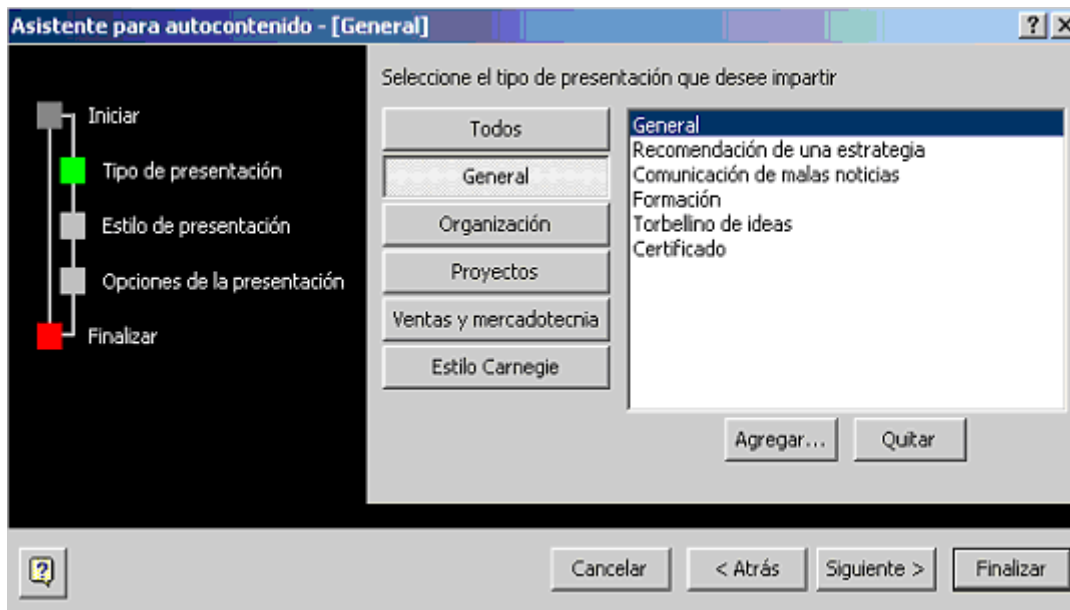
### 2.3. Asistente para auto contenido.

Cuando se abre una presentación nueva por medio del asistente, éste apoyará por medio de cuadros de diálogo donde se responden a preguntas que van diseñando la presentación paso por paso. Al final de los pasos del asistente se crea una presentación con las especificaciones hechas y con texto de muestra que deberá ser sustituido por el contenido real. Este método tiene el más alto grado de ayuda para crear una nueva presentación. Para crear una presentación utilizando el asistente realice los siguientes pasos:

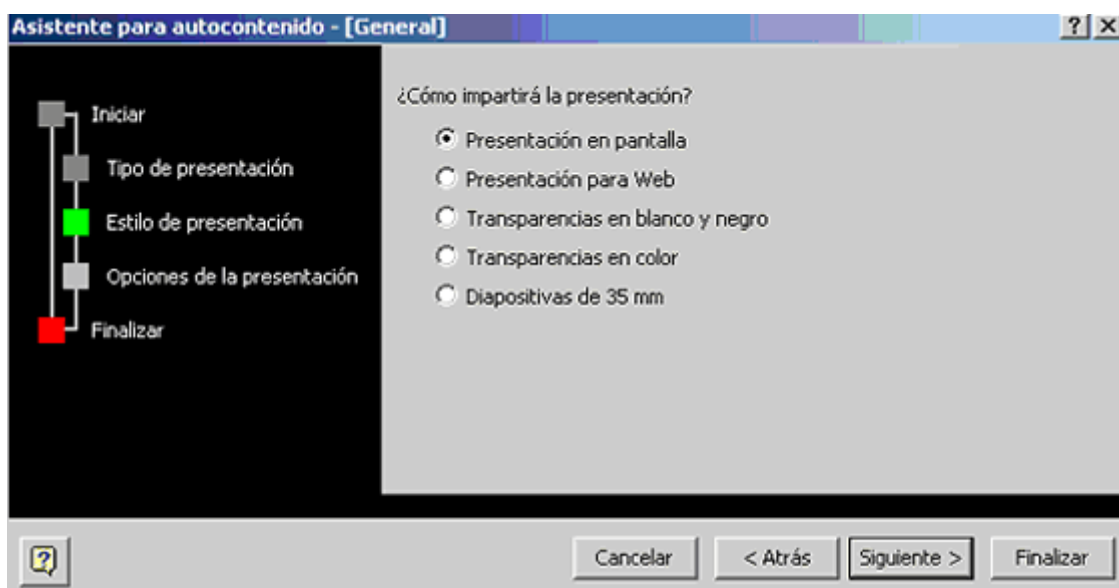
1. Elegir en el cuadro de diálogo que aparece el tipo de impresión que desee impartir.

El asistente le ayuda a seleccionar una presentación cuyo tema sea parecido al tema de su presentación, ofreciéndole una lista de 24 tipos de presentaciones clasificadas por temas.

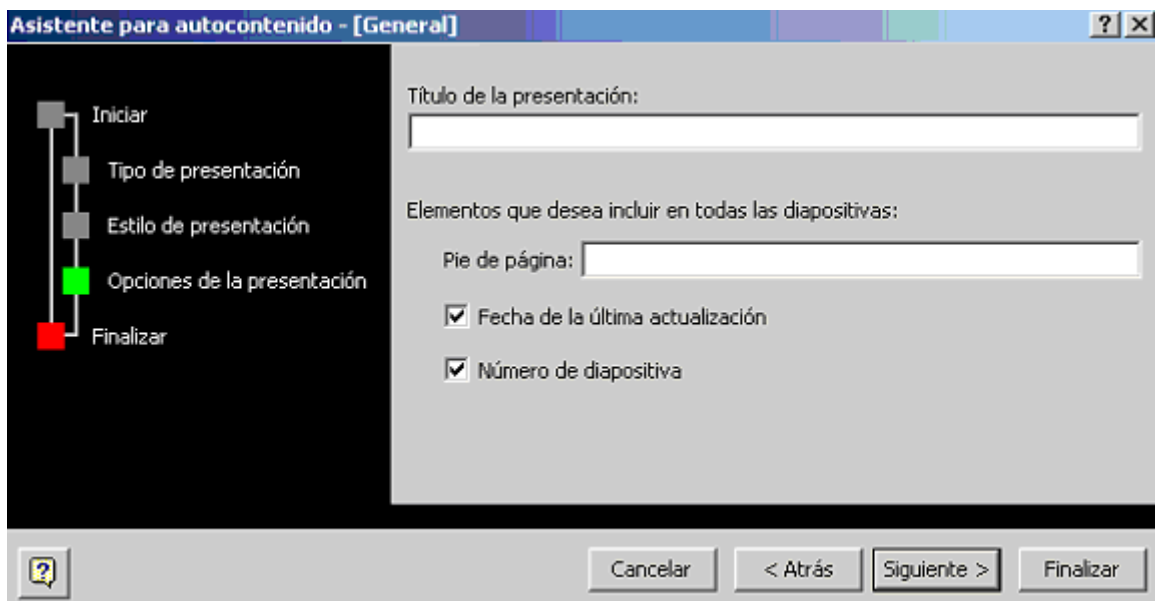
2. Una vez ya seleccionado el tipo de presentación deseado dar clic en el botón Siguiente para continuar formando nuestra presentación.



3. El siguiente cuadro de diálogo, es para elegir el estilo de la presentación, presenta 5 opciones diferentes, posterior seleccionar el botón Siguiete.



4. En el siguiente cuadro de diálogo, se encontrarán las siguientes opciones en donde se aportan datos importantes para la presentación.



Como:

- **Título de la presentación**
- **Pie de página**
- **Fecha de la última actualización**
- **Número de diapositiva**

Estos tres últimos elementos pertenecen al patrón de **Títulos** y solamente ahí pueden ser modificados por el usuario.

5. Oprimir el botón **Finalizar** para empezar a trabajar con nuestra presentación.

[cerrar ventana](#)

2.4. Transición de las diapositivas y animación de objetos.

La animación de viñetas y otros objetos en una diapositiva puede resultar muy útil para captar la atención del público y, además, PowerPoint 2013 permite animar prácticamente cualquier elemento. Solo tiene que hacer clic en cualquier objeto y, a continuación, hacer clic en **Animaciones > Agregar animación** y verá un menú de posibilidades. En PowerPoint, las animaciones son diferentes de las transiciones. Una transición anima la manera en que una diapositiva pasa a la

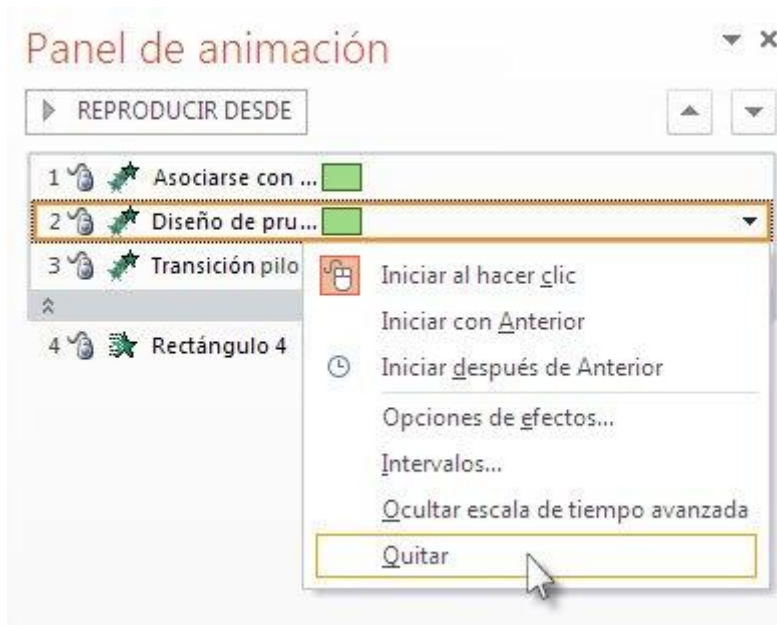
siguiente. Como sugerencia, considerar que las animaciones son divertidas, pero tenga cuidado de no usarlas en exceso. Incluir demasiados objetos que se mueven o parpadean pueden distraer, o incluso molestar, al público.

En ocasiones querrá que un objeto tenga más de un efecto como, por ejemplo, hacer que entre por la izquierda y después salga por la derecha. En ese caso, es más útil usar el panel de animación, que permite ver el orden y los intervalos de los efectos. Haga clic en **Animaciones > Animación avanzada > Panel de animación para abrirlo.**

1. En la diapositiva, seleccione el texto u objeto al que desea aplicar varias animaciones.
2. En la pestaña **Animaciones**, en el grupo **Animación avanzada**, haga clic en **Agregar animación**. Haga clic en el efecto que desea agregar.

Use el panel de animación para coordinar los efectos. Mueva los efectos hacia arriba o hacia abajo en la lista para cambiar el orden de reproducción. Seleccione un efecto y haga clic en la flecha para modificar los intervalos y otras opciones. Haga clic en **Reproducir** para verlo en acción. Si ya hay demasiada acción en la diapositiva, use el panel de animación o la cinta de opciones para quitar efectos.

1. Haga clic en el objeto que tiene demasiados efectos. Todos los efectos que pertenecen a ese objeto se resaltarán en el panel de animación.
2. En el panel de animación, haga clic en el efecto que desea quitar, haga clic en la flecha para abrir la lista de opciones y después haga clic en **Quitar**.



### Quitar todos los efectos de animación de un objeto

1. Haga clic en el objeto que desea dejar de animar.
2. Haga clic en **Animaciones** y luego, en la galería de efectos de animación, haga clic en **Ninguna**.



### Quitar todos los efectos de animación de una diapositiva

1. En el panel de animación, haga clic en el primer efecto de la lista, presione la tecla Mayús y haga clic en el último efecto de la lista. Se seleccionarán todos los efectos de animación que pertenezcan a la diapositiva.
2. Haga clic en **Animaciones** y luego, en la galería de efectos de animación, haga clic en **Ninguna**.

PowerPoint 2013 incluye cuatro tipos diferentes de efectos de animación:

- Efectos de **entrada**. Por ejemplo, se puede hacer que un objeto aparezca gradualmente, que entre volando desde un lado de la diapositiva o que aparezca con un efecto de rebote.

- Efectos de **salida**. Estos efectos implican hacer que un objeto salga volando de la diapositiva, desaparezca de la vista o salga de la diapositiva siguiendo una trayectoria en espiral.
- Efectos de **énfasis**. Algunos ejemplos de estos efectos son hacer que un objeto reduzca o aumente su tamaño, cambie de color o que gire sobre sí mismo.

## 2.5. Hipervínculos.

En Microsoft Office PowerPoint, un hipervínculo es una conexión entre dos diapositivas de la misma presentación (como un hipervínculo a una presentación personalizada) o a una diapositiva de otra presentación, dirección de correo electrónico, página Web o archivo. Puede crear un hipervínculo a partir de texto o de un objeto, como imagen, gráfico, forma o WordArt.

Crear un hipervínculo a una diapositiva de la misma presentación:

1. En la vista Normal, seleccione el texto o el objeto que va a utilizar como hipervínculo.
2. En el grupo **Vínculos** de la ficha **Insertar**, haga clic en **Hipervínculo**.
3. En **Vincular a**, haga clic en **Lugar de este documento**.
4. Siga uno de estos procedimientos:
  - Vincular a una presentación personalizada de la presentación actual:
    1. En **Seleccione un lugar de este documento**, haga clic en la presentación personalizada que desee utilizar como destino del hipervínculo.
    2. Active la casilla de verificación **Volver al terminar la presentación**.
  - Vincular a una diapositiva de la presentación actual:
    - En **Seleccione un lugar de este documento**, haga clic en la diapositiva que va a utilizar como destino del hipervínculo.



Crear un hipervínculo a una diapositiva de otra presentación

1. En la vista Normal, seleccione el texto o el objeto que va a utilizar como hipervínculo.
2. En el grupo **Vínculos** de la ficha **Insertar**, haga clic en **Hipervínculo**.
3. En **Vincular a**, seleccione **Archivo o página Web existente**.
4. Busque la presentación que contiene la diapositiva con la que desea establecer un vínculo.
5. Haga clic en **Marcador** y, a continuación, haga clic en el título de la diapositiva con la que desee establecer el vínculo.

Crear un hipervínculo a una dirección de correo electrónico

1. En la vista Normal, seleccione el texto o el objeto que va a utilizar como hipervínculo.
2. En el grupo **Vínculos** de la ficha **Insertar**, haga clic en **Hipervínculo**.
3. En **Vincular a**, haga clic en **Dirección de correo electrónico**.
4. En el cuadro **Dirección de correo electrónico**, escriba la dirección de correo electrónico con la que desee establecer el vínculo o, en el cuadro **Direcciones de correo utilizadas recientemente**, haga clic en una dirección de correo electrónico.
5. En el cuadro **Asunto**, escriba el asunto del mensaje de correo electrónico.

Crear un hipervínculo a una página o archivo en el Web:

1. En la vista Normal, seleccione el texto o el objeto que va a utilizar como hipervínculo.
2. En el grupo **Vínculos** de la ficha **Insertar**, haga clic en **Hipervínculo**.
3. En **Vincular a**, haga clic en **Archivo o página Web existente** y, a continuación, en **Explorar el Web**.

4. Busque y seleccione la página o el archivo con el que desee establecer el vínculo y haga clic en **Aceptar**.

Crear un hipervínculo a un nuevo archivo

1. En la vista Normal, seleccione el texto o el objeto que va a utilizar como hipervínculo.
2. En el grupo **Vínculos** de la ficha **Insertar**, haga clic en **Hipervínculo**.
3. En **Vincular a**, haga clic en **Crear nuevo documento**.
4. En el cuadro **Nombre del nuevo documento**, escriba el nombre del archivo que desee crear y con el que desee establecer el vínculo.

Si desea crear un documento en una ubicación diferente, en **Ruta de acceso completa**, haga clic en **Cambiar**, busque la ubicación donde desee crear el archivo y, a continuación, haga clic en **Aceptar**.

5. En **Cuándo modificar**, haga clic en la opción correspondiente a modificar el archivo ahora o más adelante.

### UNIDAD 3:

Procesador de textos

#### 3.1. Word:

Word es software que permite crear documentos en un equipo. Puede usar Word para crear textos con una buena apariencia mediante fotografías o ilustraciones multicolores como imágenes o como fondo, y agregar figuras como mapas y tablas. Además, Word proporciona diversas características de ayuda para la creación de texto, de modo que pueda completar documentos profesionales, como artículos o informes, con facilidad. También puede imprimir direcciones de tarjetas postales o sobres.

Word forma parte de "Office", un conjunto de productos que combina varios tipos de software para la creación de documentos, hojas de cálculo y presentaciones, y para la administración de correo electrónico.

### 3.2. Selección de texto:

A medida que escribe, Word le advertirá cuando cometa errores ortográficos o gramaticales. Para ello insertará un subrayado ondulado rojo, verde o azul debajo del texto que considera que tiene un error de la siguiente manera:

**Subrayado rojo** Indica un posible error de ortografía o que Word no reconoce una palabra; por ejemplo, un nombre propio o un lugar.

**Subrayado verde** Word cree que se debería revisar la gramática.

**Subrayado azul** Una palabra está escrita correctamente pero no parece ser la palabra adecuada para la oración. Por ejemplo, escribió "casa" pero la palabra debería ser "caza".

¿Qué hacer con los subrayados? Haga clic con el botón secundario en la palabra subrayada para ver las revisiones sugeridas (de vez en cuando, es probable que Word no tenga ortografías alternativas). Haga clic en una revisión para reemplazar la palabra en el documento y deshacerse de los subrayados. Observe que si imprime un documento con estos subrayados, éstos no aparecerán en las páginas impresas.

Una advertencia con respecto a los subrayados verdes y azules: Word es realmente bueno con la ortografía, que es bastante simple en la mayoría de los casos. Pero la gramática y el uso correcto de las palabras requieren de cierto juicio. Si piensa que usted tiene razón y que Word está equivocado, puede pasar por alto las revisiones sugeridas y quitar los subrayados. En esta práctica verá cómo hacerlo.

### 3.3. Insertar:

Hay más de una posibilidad para insertar texto automáticamente en Word. Puede insertar bloques de texto con formato previo con Autotexto de su galería de Autotexto. Esto es de gran utilidad cuando, por ejemplo, necesita insertar varias veces un mismo bloque grande de texto con mucho formato. Puede crear entradas de Autotexto agregando el texto seleccionado en la galería de Autotexto. Word también puede completar una palabra, una frase o una oración automáticamente cuando escriba algunos caracteres. Para esto, primero debe agregar entradas de texto en el cuadro de diálogo Autocorrección.

#### **Agregar texto a la galería de autotexto**

Las entradas de autotexto se almacenan como bloques de creación. Para crear una nueva entrada, use el cuadro de diálogo **Crear nuevo bloque de creación**.

1. En el documento, seleccione el texto que desee agregar a la galería de entradas de autotexto.
2. En la pestaña **Insertar**, en el grupo **Texto**, haga clic en **Elementos rápidos**, seleccione **Autotexto** y, a continuación, haga clic en **Guardar selección en galería de autotexto**.
3. Rellene la información en el cuadro de diálogo **Crear nuevo bloque de creación**: La mayoría de los valores predeterminados están bien, pero incluir un nombre único y la descripción hace que el autotexto sea más fácil de usar.

Crear nuevo bloque de creación ?

**N**ombre: Nuevo Autotexto

**G**alería: Autotexto

**C**ategoría: General

**D**escripción:

**G**uardar en: Normal.dotm

**O**pciones: Insertar solo contenido

Aceptar Cancelar

- **Nombre** Escriba un nombre único para el bloque de creación de autotexto.
- **Galería** Seleccione la galería **Autotexto**.
- **Categoría** Seleccione la categoría **General**, o cree una nueva categoría.
- **Descripción** Escriba una descripción del bloque de creación.
- **Guardar en** Haga clic en el nombre de la plantilla en la lista desplegable. Por ejemplo, haga clic en **Normal**.

Una plantilla debe estar abierta para que aparezca en la lista desplegable de nombres de plantillas.

- **Opciones** Elija una de las opciones siguientes:
- Seleccione **Insertar contenido en su propia página** para colocar el bloque de creación en una página independiente, separada del resto del contenido con un salto de página.
- Seleccione **Insertar contenido en su propio párrafo** para colocar el contenido en su propio párrafo, aunque el cursor del usuario esté en medio de un párrafo.
- Utilice **Insertar solo contenido** para el resto del contenido.

### **Introducir texto mediante Autotexto**

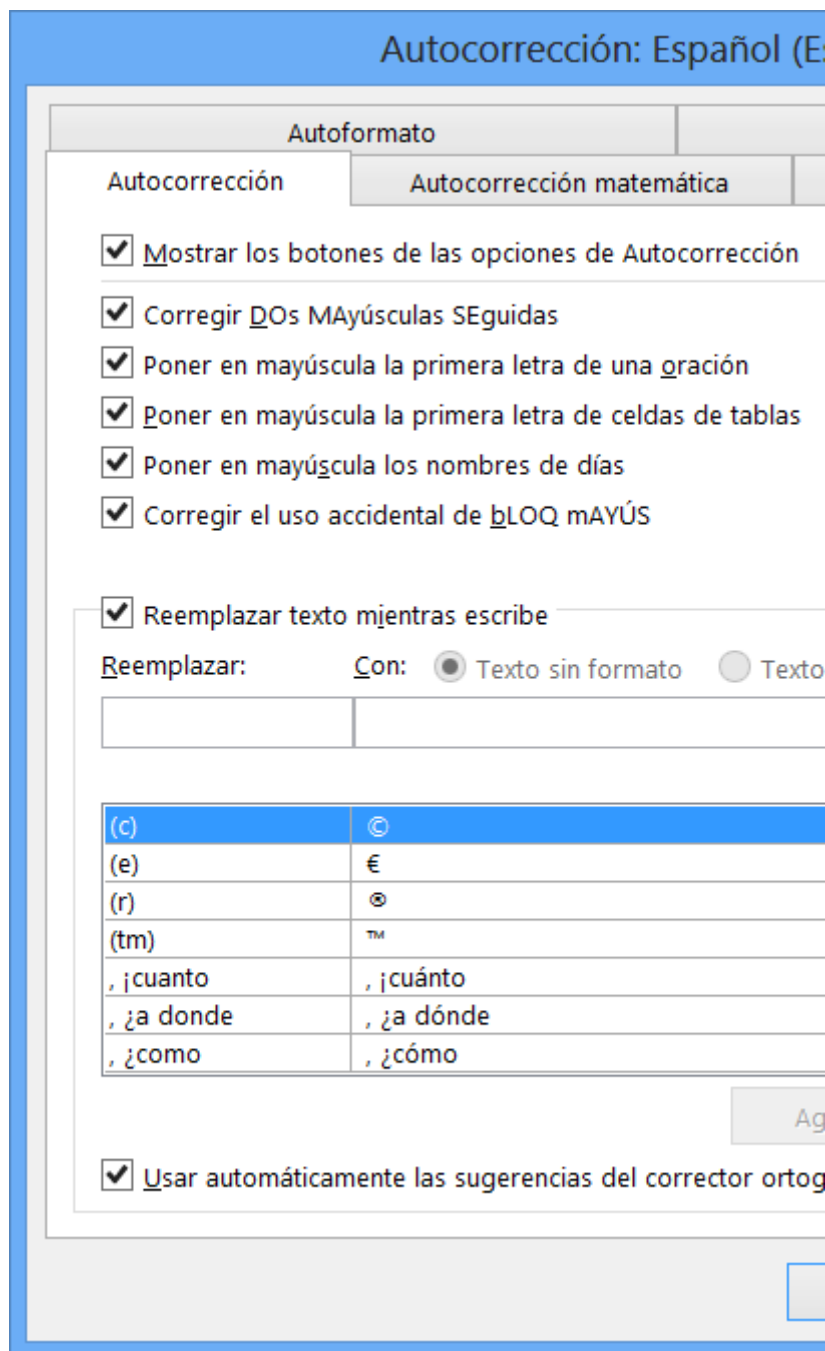
1. En la pestaña **Insertar**, haga clic en **Elementos rápidos** y, a continuación, **Autotexto**.
2. Seleccione la entrada que desee agregar.

### **Agregar texto a la lista de Autocorrección**

Para agregar entradas de texto que se inserten automáticamente cuando escribe un conjunto de caracteres específico, debe usar la lista de Autocorrección del cuadro de diálogo Autocorrección.

1. Seleccione el texto que desee insertar automáticamente.
2. Haga clic en **la** pestaña **Archivo**.
3. Haga clic en **Opciones**.
4. Haga clic en **Revisión**.

5. Haga clic en **Opciones de autocorrección** y después en la pestaña **Autocorrección**.



6. Active la casilla **Reemplazar texto** mientras escribe, si aún no está activada.
7. En **Reemplazar**, escriba los caracteres que desea usar para el texto automático. El texto que seleccionó en el documento debería aparecer.

La lista de autocorrección es común a todos los programas de Office que integran esta función. Cuando agrega o elimina una palabra de la lista en un programa, los demás programas de Office también aplican el cambio.

### **Introducir texto mediante la función Autocorrección**

Una vez que haya agregado una entrada a la lista de autocorrección, cada vez que escriba el texto en la columna de la izquierda, en **Reemplazar**, ese texto se reemplazará automáticamente por el texto de la columna de la derecha

#### 3.4. Tablas de datos.

Una tabla se compone de por lo menos una fila, normalmente de varias. Una fila compone de una celda, normalmente de varias. De este modo resultan las columnas de la tabla.

#### 3.5. Secciones.

Puede actualizar la tabla de contenido para que incluya todas las secciones que haya agregado a su documento. También puede dividir la tabla de contenido en secciones independientes, con encabezados al principio de cada sección.

### **Agregar nuevas secciones a una tabla de contenido**

Para agregar entradas a la tabla de contenido, asegúrese de marcar las entradas. Puede marcarlas mediante la aplicación de un estilo de título o un nivel de esquema, o puede agregar un código de campo TDC.

**Nota** Para aplicar un nivel de esquema, seleccione el texto, haga clic en **Agregar texto** (ficha **Referencias**, grupo **Tabla de contenido**) y, a continuación, haga clic en el nivel que desee agregar.

1. Marque la entrada que desee agregar mediante la aplicación de un estilo de título o un nivel de esquema. O bien, inserte un código de campo TDC.



2. Haga clic en la tabla de contenido.
3. Presione F9.

### Agregar encabezados de sección a una tabla de contenido

Puede agregar encabezados de sección a la tabla de contenido mediante la aplicación de un estilo de título a cada encabezado de sección y la subsiguiente inserción de una tabla de contenido.

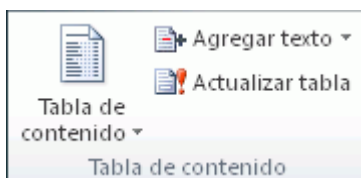
1. Seleccione el encabezado de sección.
2. En la ficha **Inicio**, en el grupo **Estilos**, haga clic en **Título 1**.



3. Repita los pasos 1 y 2 para los otros encabezados de sección del documento.

**Importante** Asegúrese de aplicar otros estilos de título a los encabezados de nivel inferior.

4. En la ficha **Referencias**, en el grupo **Tabla de contenido**, haga clic en **Tabla de contenido**.



5. Realice alguna de las siguientes acciones:
  - Haga clic en una tabla de contenido con formato previo de esta galería.
  - Haga clic en **Insertar tabla de contenido**, haga clic en el número de niveles que desee mostrar en el cuadro **Mostrar niveles** y, a continuación, haga clic en **Aceptar**.

6. Para quitar los números de página de los encabezados de sección, haga clic en la tabla de contenido y, a continuación, presione ALT+F9 hasta que pueda ver el código de campo TDC.
7. En el código de campo, escriba un espacio y, a continuación, escriba \n "1-1".
8. Vuelva a presionar ALT+F9 para ver la tabla de contenido y, a continuación, presione F9 para actualizar la tabla de contenido con sus cambios.

### 3.6. Documentos maestros y sub documentos.

Según el Soporte Microsoft, un documento maestro es un contenedor de enlaces para documentos individuales llamados sub-documentos. Deberías crear esa carpeta para el documento maestro y los sub-documentos antes de crear un documento maestro. Este tipo de documentos te ayudan a administrar y organizar varios documentos a la vez, crear índices y tablas de contenido de manera más fácil y también de imprimir muchos documentos a la vez. Puedes crear un documento maestro (largo) utilizando la vista Esquema de Word, expandir y contraer los encabezados y también agregar y borrar sub-documentos adicionales.

#### **Instrucciones**

1. Ejecuta el Microsoft Word y crea una carpeta para tus documentos y sub-documentos maestros. Para crear una carpeta en Word, elige la pestaña "Archivo" y luego la pestaña "Abrir".
2. Presiona en el botón "Crear nueva carpeta" en el cuadro de diálogo "Abrir" y agrega un nombre para esa carpeta desde el cuadro desplegable que te saldrá. Luego presiona en "Aceptar". Serás redirigido hasta la carpeta que acabas de crear.
3. Elige el botón "Subir un nivel" en el cuadro de diálogo "Abrir" y busca los sub-documentos que desees utilizar en el documento maestro. Elige y

arrastra los archivos hasta la nueva carpeta. Por último, debes presionar en "Cancelar".

4. Abre una página en blanco en el Word, presiona en "Ver" y luego en "Contorno" desde la barra de herramientas.
5. Escribe el título principal que desees utilizar para el documento maestro. La barra de herramientas "Esquema" te dirá "Nivel 1". Ahora presiona la tecla "Entrar", luego "Tab".
6. Escribe los encabezados del título para cada sub-documento presionando la tecla "Entrar" en cada uno de ellos. La barra de herramientas "Esquema" te dirá "Nivel 2" en esos sub-documentos.
7. Inserta el archivo que está debajo del primer sub-documento colocando el cursor al final del título. Presiona en "Barra de herramientas de esquema" y elige el botón "Insertar sub-documento" para que se abra un cuadro de diálogo. Presiona dos veces en el sub-documento que desees insertar para que quede colocado en el documento maestro.
8. Repite el paso anterior para insertar sub-documentos adicionales en el archivo.
9. Guarda el documento maestro eligiendo "Archivo" y luego "Guardar como". Coloca el documento en la carpeta que hayas creado, dale un nombre y luego en "Guardar".

### 3.7. Importar/exportar

Puede exportar datos desde su base de datos de Microsoft Office Access 2007 a un documento de Microsoft Office Word 2007 utilizando el Asistente para exportación. En este artículo se explica cómo utilizar el Asistente para exportación y cómo guardar la configuración de exportación como especificación para su uso posterior.

### **Exportar datos a Word: nociones básicas**

Puede exportar tablas, consultas, formularios o informes a Office Word. Al exportar un objeto mediante el Asistente para exportación, Office Access crea una copia de los datos del objeto en un archivo de formato de texto enriquecido (\*.rtf) de Microsoft Word. Para tablas, consultas y formularios, los campos y registros visibles aparecen como tabla en el documento de 2nd\_Word12. Al exportar un informe, el Asistente exporta los datos y el diseño del informe: intenta hacer que el documento de Word se parezca lo más posible al informe.

- **Iniciar la operación desde Access** Para exportar datos de Access a Word, debe trabajar en Access. En Word no existe una funcionalidad para importar datos desde una base de datos de Access. Tampoco es posible guardar una base de datos o tabla de Access como documento Word utilizando el comando **Guardar como** de Access.
- **Objetos que puede exportar** Puede exportar una tabla, consulta, formulario o informe. También puede exportar sólo los registros seleccionados en una vista. No puede exportar macros ni módulos. Al exportar un formulario o una hoja de datos que contiene subformularios u hojas secundarias de datos, sólo se exporta el formulario o la hoja de datos principal. Debe repetir la operación de exportación para cada subformulario y hoja secundaria de datos que desea ver en Word. A la inversa, al exportar un informe, se exportan los subformularios o subinformes que están incluidos en el informe junto con el informe principal.
- **Resultado de la operación** El Asistente para exportación siempre exporta datos con formato. Esto significa que sólo se exportan los campos y registros que son visibles en un objeto o una vista junto con la configuración de formato de presentación. No se exportan las columnas y los registros que están ocultos, debido a la configuración de los filtros. Al exportar un informe, se conserva su diseño.
- **Combinar con un documento existente** Al exportar un documento de Access a Word, los datos siempre se exportan a un nuevo archivo de Word. Si desea insertar los datos en un documento de Word existente, primero debe exportar desde Access a un nuevo documento de Word y, a continuación, copiar los datos desde el nuevo documento de Word y pegarlos en el documento existente. Como alternativa, puede copiar filas

directamente desde una tabla, consulta, formulario o informe de Access y pegarlas después en el documento existente.

## Exportar datos a Word

El proceso de exportar datos a un documento de Word sigue estos pasos generales:

- Preparar los datos de origen para la exportación. Como parte de este paso, hay que asegurarse de que los datos no contengan errores y decidir si se desea exportar parte o todos los datos de la tabla de origen.
- Ejecutar el Asistente para exportación.
- Guardar opcionalmente la configuración como especificación de exportación para su uso posterior.

Los pasos que se describen en las siguientes secciones indican cómo se lleva a cabo cada tarea.

### Prepararse para la exportación

1. Abra la base de datos de origen.
2. En el panel de exploración, seleccione el objeto que contiene los datos que desea exportar.

Puede exportar tablas, consultas, formularios o informes.

3. Revise los datos de origen para garantizar que no contienen indicadores de error (triángulos verdes) ni valores de error como **#Num**.

Asegúrese de que ha resuelto cualquier error antes de exportar los datos a Word. De lo contrario, verá que estos valores están reemplazados por valores nulos.

4. Si el documento de destino de Word existe y está abierto, ciérrelo antes de continuar. El Asistente le solicita su confirmación antes de sobrescribir el documento.

**Nota** No puede anexar datos a un documento de Word existente.

5. En la base de datos, si desea exportar sólo una parte de una tabla, una consulta o un formulario, abra el objeto y seleccione sólo los registros que desea.

## Exportar los datos

1. En el grupo **Exportar** de la ficha **Datos externos**, haga clic en **Word**. 

**Nota** Los comandos **Exportar** están disponibles sólo cuando la base de datos está abierta.

2. En el Asistente para exportación, especifique el nombre del archivo de destino.
3. El Asistente siempre exporta datos con formato. Si desea ver el documento de Word tras completar la operación de exportación, active la casilla de verificación **Abrir el archivo de destino al finalizar la operación de exportación**.
4. Si ha seleccionado los registros que desea exportar antes de que inicie la operación de exportación, puede activar la casilla de verificación **Exportar sólo los registros seleccionados**. No obstante, si desea exportar todos los registros de la vista, deje la casilla de verificación desactivada.

**Nota** Esta casilla de verificación no está disponible (aparece atenuada) si no hay registros seleccionados.

5. Haga clic en **Aceptar**.
6. Si existe el documento de destino, se le pide que haga clic en **Sí** para sobrescribir el archivo. Haga clic en **No** para cambiar el nombre del archivo de destino y vuelva a hacer clic en **Aceptar**.

Access exporta los datos y abre el documento de destino en Word, en función de las opciones de exportación especificadas en el Asistente. Access también muestra el estado de la operación en la última página del Asistente. Vaya a los pasos siguientes si desea guardar la configuración de importación para su uso posterior.

### **Guardar la configuración de exportación**

1. En la última página del Asistente para exportación, active la casilla de verificación **Guardar los pasos de la exportación**.

Aparece un conjunto de controles adicionales.

2. En el cuadro **Guardar como**, escriba un nombre para las especificaciones de la exportación.
3. Opcionalmente, escriba una descripción en el cuadro **Descripción**.
4. Haga clic en **Guardar exportación**.

O bien, para ejecutar la operación de exportación a intervalos fijos (como semanal o mensualmente), active la casilla de verificación **Crear tarea de Outlook** y luego haga clic en **Guardar exportación**. De este modo, se creará una tarea de Microsoft Office Outlook 2007 que le permitirá ejecutar la especificación en el futuro. Si no crea la tarea de Outlook, Access guarda la especificación. Si elige crear la tarea de Outlook, Access muestra el cuadro de diálogo **Exportar nombre tarea**. Vaya a los pasos siguientes para obtener información sobre el uso de este cuadro de diálogo.

**Nota** Si Outlook no está instalado, Access muestra un mensaje de error cuando hace clic en **Guardar exportación**. Si Outlook no está configurado correctamente, se inicia el Asistente para configuración de Outlook. Siga las instrucciones del Asistente para configurar Outlook.

## UNIDAD 4:

### Hoja de cálculo electrónico

#### 4.1. Excel:

Excel es un software que permite crear tablas, y calcular y analizar datos. Este tipo de software se denomina software de hoja de cálculo. Excel permite crear tablas que calculan de forma automática los totales de los valores numéricos que especifica, imprimir tablas con diseños cuidados, y crear gráficos simples. Excel forma parte de "Office", un conjunto de productos que combina varios tipos de software para crear documentos, hojas de cálculo y presentaciones, y para administrar el correo electrónico.

Excel es un programa informático desarrollado y distribuido por Microsoft Corp. Se trata de un software que permite realizar tareas contables y financieras gracias a sus funciones, desarrolladas específicamente para ayudar a crear y trabajar con hojas de cálculo. La primera incursión de Microsoft en el mundo de las hojas de cálculo (que permiten manipular datos numéricos en tablas formadas por la unión de filas y columnas) tuvo lugar en 1982, con la presentación de Multiplan. Tres años más tarde llegaría la primera versión de Excel.

Ante la demanda de una compañía que ya comercializaba un programa con el nombre de Excel, Microsoft fue obligada a presentar su producto como Microsoft Excel en todos sus comunicados oficiales y documentos jurídicos. Microsoft presentó en 1989 su primera versión de Office, una suite ofimática (conjunto de programas que son útiles en las tareas de oficina) que incluía Excel, Word (un procesador de textos) y PowerPoint (una aplicación para la creación de presentaciones multimediales).

Microsoft Excel presentó, a lo largo de su historia, diversos problemas con las operaciones realizadas en la hoja de cálculo. Uno de los más importantes ha sido



la imposibilidad de trabajar con fechas anteriores al año 1900, al menos utilizando el formato de fecha propio de la aplicación; una forma de atravesar dicho obstáculo consiste en crear campos personalizados, con formatos numéricos, combinados con fórmulas inteligentes que los traten como datos cronológicos.

Cabe destacar que Excel es un programa comercial: hay que pagar una licencia para poder instalarlo. Existen otras opciones, de código abierto (“open source”, en inglés), que pueden instalarse o ejecutarse sin cargo y que también permiten administrar hojas de cálculo, tales como OpenOffice.org Calc y Google Docs. La mayoría de estos productos son compatibles con los documentos creados en Excel, pero no ocurre lo mismo en la dirección opuesta (Excel no es capaz de leer archivos creados con estos programas).

Uno de los puntos fuertes de Excel es que da a sus usuarios la posibilidad de personalizar sus hojas de cálculo mediante la programación de funciones propias, que realicen tareas específicas, ajustadas a las necesidades de cada uno, y que no hayan sido incluidas en el paquete original. A grandes rasgos, las opciones son dos: crear fórmulas en la misma celda de la planilla en cuestión, o bien utilizar el módulo de desarrollo en Visual Basic.

En el primer caso, las posibilidades son muy limitadas, aunque esto no quiere decir que no sean suficientes para la mayoría de los usuarios. El problema principal reside en la incomodidad que conlleva escribir el código en una celda, sin la posibilidad de utilizar saltos de línea, tabulación o comentarios, entre otros tantos elementos propios de un editor convencional. Desarrollar funciones en el pseudolenguaje de Excel resulta antinatural, incómodo y poco intuitivo para un programador, sin mencionar que diversas limitaciones estructurales hacen que no todo sea posible.

Para los desarrolladores que buscan objetivos muy específicos, o de una complejidad mayor al cálculo de un promedio o de una comparación entre varios datos, la solución reside en el uso de Visual Basic. Se trata de un lenguaje con un grado de abstracción relativamente alto (que se aleja considerablemente del lenguaje de máquina, de la forma en la que trabaja el procesador) y que, al igual

que el utilizado en Excel, funciona por eventos (esto quiere decir que el usuario debe realizar alguna acción para que se dispare la ejecución del programa).

Dicho esto, la combinación de Excel y Visual Basic también tiene sus limitaciones, y de ninguna manera puede superar el nivel de personalización y precisión posible a través de la creación de un programa desde cero; pero resulta muy eficaz y cómodo para una pequeña compañía, que no desee invertir el dinero y el tiempo necesarios para el desarrollo de sus propias aplicaciones.

#### 4.2. Operadores y prioridades:

Los operadores especifican el tipo de cálculo que desea ejecutar en los elementos de un formula. Existe un orden predeterminado en el que tienen lugar los cálculos, pero puede cambiar este orden utilizando paréntesis.

##### Tipos de operadores

Existen cuatro tipos de operadores de cálculo: aritmético, comparación, concatenación de texto y referencia.

Operadores aritméticos: Para ejecutar las operaciones matemáticas básicas como suma, resta o multiplicación, combinar números y generar resultados numéricos, utilice los siguientes operadores aritméticos.

Operador aritmético	Significado	Ejemplo
+ (signo más)	Suma	3+3
- (signo menos)	Resta	
Negación	3-1	-1
* (asterisco)	Multiplicación	3*3
/ (barra oblicua)	División	3/3
% (signo de porcentaje)	Porcentaje	20%

^ (acento circunflejo) Exponenciación  $3^2$

Operadores de comparación: Se pueden comparar dos valores con los siguientes operadores. Cuando se comparan dos valores utilizando estos operadores, el resultado es un valor lógico: VERDADERO o FALSO.

Operador de comparación	Significado	Ejemplo
= (signo igual)	Igual a	$A1=B1$
> (signo mayor que)	Mayor que	$A1>B1$
< (signo menor que)	Menor que	$A1<B1$
>= (signo mayor o igual que)	Mayor o igual que	$A1>=B1$
<= (signo menor o igual que)	Menor o igual que	$A1<=B1$
<> (signo distinto de)	Distinto de	$A1<>B1$

Operador de concatenación de texto: Utilice el signo (&) para unir o concatenar una o varias cadenas de texto con el fin de generar un solo elemento de texto.

Operador de texto	Significado	Ejemplo
& ("y" comercial)	Conecta o concatena dos valores para generar un valor de texto continuo	("Viento"&"norte")

Operadores de referencia: Combine rangos de celdas para los cálculos con los siguientes operadores.

Operador de referencia	Significado	Ejemplo
:	(dos puntos) Operador de rango, que genera una referencia a todas las celdas entre dos referencias, éstas incluidas.	$B5:B15$
;	(punto y coma) Operador de unión, que combina varias referencias en una sola	$SUMA(B5:B15;D5:D15)$
(espacio)	Operador de intersección, que genera una referencia a las celdas comunes a las dos referencias	$B7:D7 C6:C8$

Orden en que Excel ejecuta las operaciones en las fórmulas: En algunos casos, el orden en el que se ejecuta el cálculo puede afectar al valor devuelto de la fórmula. Por tanto, es importante comprender cómo se determina el orden y cómo puede cambiar el orden para obtener los resultados deseados.

Orden de cálculo: Las fórmulas calculan los valores en un orden específico. Las fórmulas de Excel siempre comienzan por un signo igual (=). El signo igual indica a Excel que los caracteres siguientes constituyen una fórmula. Detrás del signo igual están los elementos que se van a calcular (los operandos), separados por operadores de cálculo. Excel calcula la fórmula de izquierda a derecha, según el orden específico de cada operador de la fórmula.

Prioridad de operadores: Si se combinan varios operadores en una única fórmula, Excel ejecutará las operaciones en el orden que se indica en la siguiente tabla. Si una fórmula contiene operadores con la misma prioridad (por ejemplo, si una fórmula contiene un operador de multiplicación y otro de división), Excel evaluará los operadores de izquierda a derecha.

Operador	Descripción
:	Operadores de referencia
(un solo espacio)	Operadores de referencia
;	Operadores de referencia
-	Negación (como en -1)
%	Porcentaje
^	Exponenciación

- \* y / Multiplicación y división
- + y - Suma y resta
- & Conecta dos cadenas de texto (concatenación)
- = Comparación
- < > Comparación
- <= Comparación
- >= Comparación
- <> Comparación

Uso de paréntesis: Para cambiar el orden de evaluación, escriba entre paréntesis la parte de la fórmula que se calculará en primer lugar. Por ejemplo, la siguiente fórmula da un resultado de 11 porque Excel calcula la multiplicación antes que la suma. La fórmula multiplica 2 por 3 y, a continuación, suma 5 al resultado.

=5+2\*3

Por el contrario, si se utilizan paréntesis para cambiar la sintaxis, Excel sumará 5 y 2 y, a continuación, multiplicará el resultado por 3, con lo que se obtiene 21.

=(5+2)\*3

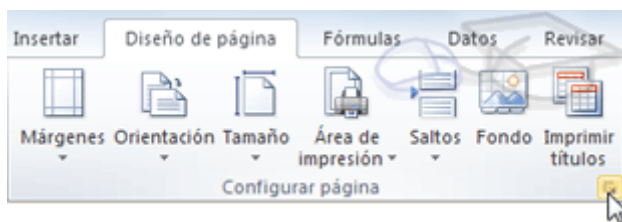
En el siguiente ejemplo, los paréntesis que rodean la primera parte de la fórmula indican a Excel que calcule B4+25 primero y después divida el resultado por la suma de los valores de las celdas D5, E5 y F5.

=(B4+25)/SUMA(D5:F5)

### 4.3. Configuración de página:

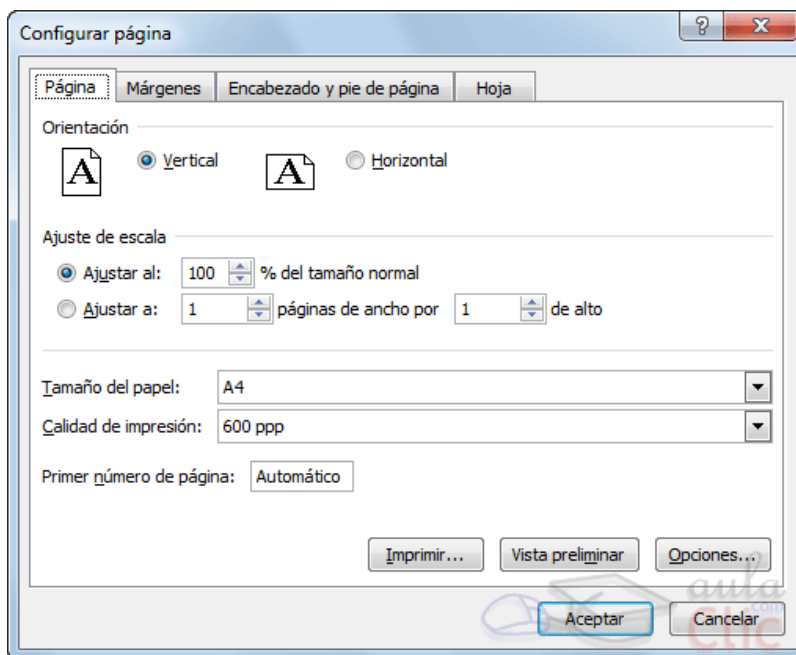
Antes de imprimir una hoja de cálculo, es conveniente que configuremos la página, para modificar factores que afectan a la presentación de las páginas impresas, como la orientación, encabezados y pies de página, tamaño del papel, ...

Para ello, nos situaremos en la pestaña Diseño de página.

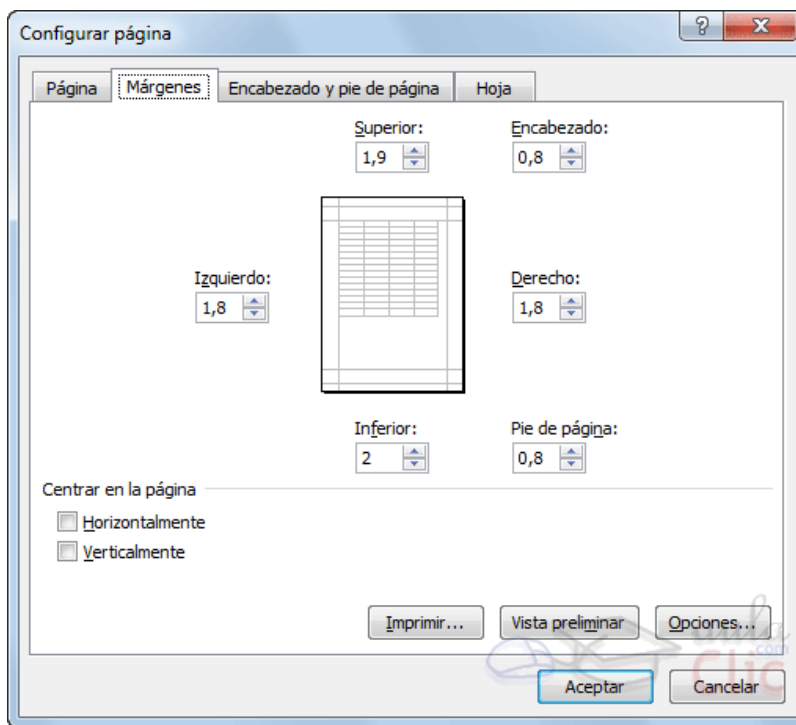


En la sección Configurar página encontraremos botones rápidos a muchas de las opciones: para configurar márgenes, la orientación del papel, el tamaño, etc. Pero si lo que queremos es acceder a todas las opciones de configuración, deberemos pulsar el pequeño botón de la esquina inferior derecha. Como siempre, se abrirá una nueva ventana.

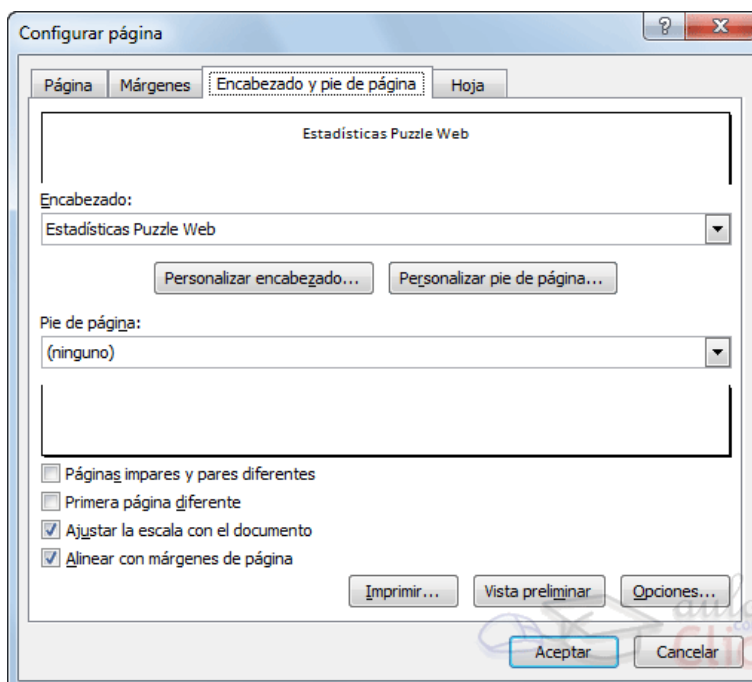
El cuadro de diálogo Configurar página está organizado en varias pestañas: La primera de las fichas se denomina Página y permite indicar características como la orientación del papel, el tamaño del papel que utilizamos y otros parámetros.



Selecciona la orientación del papel, vertical u horizontal. (En la impresora se colocará el papel siempre de la misma forma). En el recuadro Escala nos permitirá indicarle si deseamos que la salida a impresora venga determinada por un factor de escala (100%, 50%, 200%,...). o bien ajustando automáticamente la hoja en un número de páginas específico (una página de ancho por 1 de alto, así se imprimirá en una sola hoja,...). Para modificar los márgenes superior, inferior, derecho e izquierdo de las hojas a imprimir, utilizar la ficha Márgenes.



Si la hoja tiene encabezado: o pie de página:, también nos permite indicar a cuántos centímetros del borde del papel queremos que se sitúen. Si deseas que tu salida tenga centradas las hojas tanto horizontal como verticalmente, Excel nos lo realizará automáticamente activando las casillas Horizontalmente y/o Verticalmente respectivamente. En la ficha Encabezado y pie de página podrás personalizarlos y ajustar diferentes parámetros.

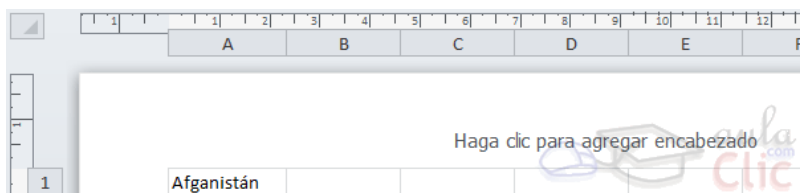




Un encabezado es un texto impreso en la parte superior de cada una de las páginas, y un pie de página es un texto impreso en la parte inferior de cada página. Los pasos para crear un encabezado o un pie de página son los mismos.

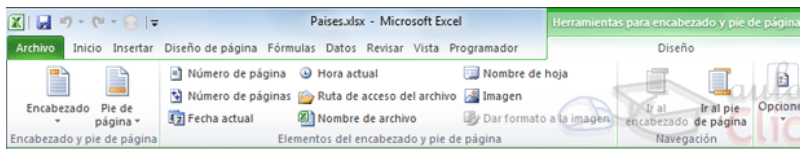
### Desde la vista de Diseño de Página

1. Haz clic en la pestaña Vista.
2. Pulsa el botón Diseño de página.
3. Verás que en la propia hoja aparece el texto "Haga clic para agregar encabezado". Para el pie de página es exactamente igual. Debemos hacer clic sobre el texto y se pondrá en modo edición, permitiéndonos escribir el texto deseado.



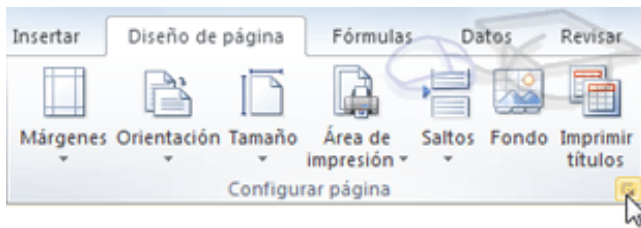
4. Además, en la cinta de opciones, veremos una nueva ficha: Herramientas para encabezado y pie de página. En ella encontrarás la pestaña Diseño que te permitirá incluir elementos muy utilizados: la fecha actual, el número de página, la ruta o nombre del fichero, etc. Así como imágenes, por ejemplo para insertar el logotipo de la empresa en el encabezado.

Observa detenidamente las opciones disponibles en la barra:



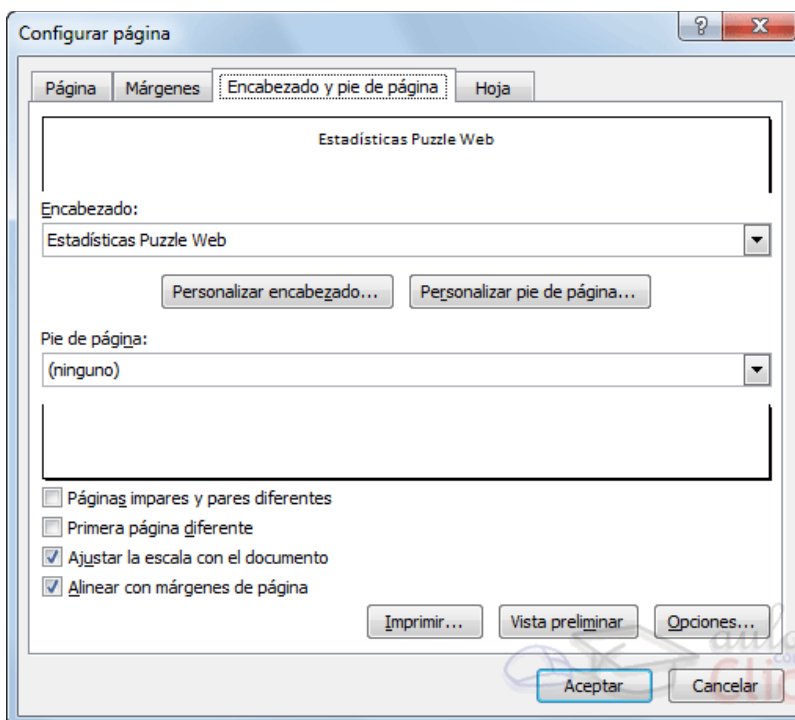
### Desde la ventana Configurar página

1. Ir a la pestaña Diseño de página.
2. En el grupo Configurar página, hacer clic en el botón de abajo a la izquierda.



También puedes acceder a esta ventana pulsando CTRL+P o Archivo > Imprimir. Encontrarás un enlace llamado Configurar página en la zona inferior.

### 3. Hacer clic sobre la pestaña Encabezado y pie de página.



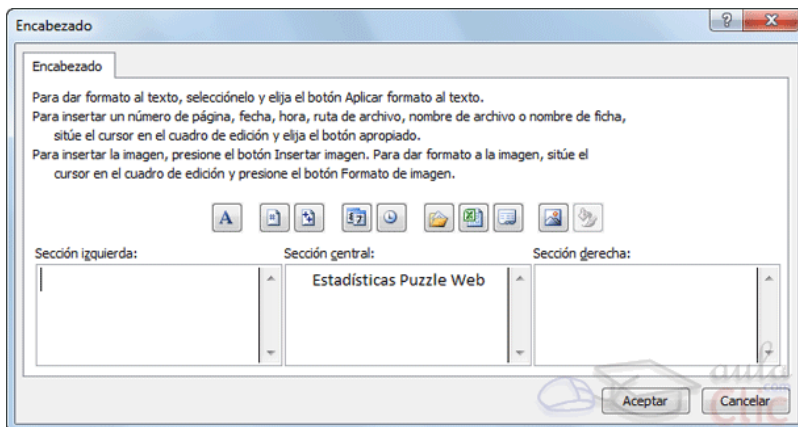
## ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA

En esta ficha tenemos dos recuadros, uno para ver el encabezado y otro para ver el pie. En nuestro caso sólo tenemos encabezado. En el recuadro Encabezado: aparece el tipo de encabezado elegido, en nuestro caso Estadísticas Puzzle Web. Pulsando la flecha de la derecha aparecerán posibles encabezados a utilizar. Para modificarlo, haremos clic sobre el botón Personalizar encabezado...


En el recuadro Pie de página: aparece el tipo de pie de página elegido, en nuestro caso no hay ninguno. Pulsando la flecha de la derecha aparecerán posibles pies de página a utilizar. Para modificarlo, haremos clic sobre el botón Personalizar pie


de página... En cualquiera de los dos casos los pasos que vienen a continuación son los mismos.


Aparecerá el siguiente cuadro de diálogo:



Excel divide el encabezado y el pie de página en tres secciones, dependiendo de dónde queremos que aparezca el contenido del encabezado o pie de página, hacer clic en ésta y escribir el texto deseado. Existen unos botones que nos servirán para introducir unos códigos o modificar el aspecto del encabezado o pie de página.

 Para cambiar el aspecto del texto escrito y seleccionado. Al hacer clic sobre este botón aparece el cuadro de diálogo Fuente ya estudiado en este curso.

 Para que aparezca el número de la página. Al hacer clic sobre este botón aparece en la sección en la que nos encontramos situados **&[Página]** de forma que a la hora de imprimir la hoja, aparecerá el número de página correspondiente a la hoja impresa.

 Para incluir el número total de páginas a imprimir del libro de trabajo. Al hacer clic sobre este botón aparece **&[Páginas]** y a la hora de imprimir saldrá el número total de páginas.



Para poner la fecha del ordenador. Al hacer clic sobre este botón aparece **&[Fecha]** y en la impresión saldrá la fecha real.



Para poner la hora del ordenador. Al hacer clic sobre este botón aparece **&[Hora]** y en la impresión saldrá la hora real.



Para poner el nombre del libro de trabajo con su ruta de acceso (es decir su posición en el disco). Al hacer clic sobre este botón aparece **[Ruta de acceso]&[Archivo]** y en la impresión saldrá el nombre del libro de trabajo completo.



Para poner el nombre del libro de trabajo. Al hacer clic sobre este botón aparece **&[Archivo]** y en la impresión saldrá el nombre del libro de trabajo.



Para poner el nombre de la hoja. Al hacer clic sobre este botón aparece **&[Etiqueta]** y en la impresión saldrá el nombre de la hoja impresa.



Para insertar una imagen. Al hacer clic sobre este botón aparecerá el cuadro de diálogo para elegir la imagen a insertar y una vez elegida ésta en el recuadro del encabezado o pie de página pondrá **&[Imagen]** y en la impresión saldrá la imagen seleccionada. Se puede utilizar para incluir el logotipo de la empresa por ejemplo.



Para cambiar el aspecto de la imagen seleccionada. Este botón solamente estará activo en caso de haber añadido una imagen en el encabezado o pie de página. Al hacer clic sobre este botón aparece el cuadro de diálogo Formato de imagen para poder elegir los cambios de aspecto de la imagen deseados.

Realizar las modificaciones deseadas y hacer clic sobre el botón Aceptar.

#### 4.4. Funciones:

Las funciones de hojas de cálculo se categorizan según su función:

#### Funciones de compatibilidad

Importante Todas estas funciones se han sustituido por funciones nuevas que pueden proporcionar precisión mejorada y cuyos nombres reflejan mejor su uso. Aunque estas funciones siguen estando disponibles para la compatibilidad con versiones anteriores, debe considerar el uso de las funciones nuevas desde ahora en adelante, ya que es posible que no estén disponibles en futuras versiones de Excel.

#### **Función**      **Descripción**

Función DISTR.BETA Devuelve la función de distribución beta acumulativa.

Función DISTR.BETA.INV Devuelve la función inversa de la función de distribución acumulativa de una distribución beta especificada.

Función DISTR.BINOM Devuelve la probabilidad de una variable aleatoria discreta siguiendo una distribución binomial.

Función DISTR.CHI Devuelve la probabilidad de una cola de distribución chi cuadrado.

Función PRUEBA.CHI.INV Devuelve la función inversa de la probabilidad de una cola de la distribución chi cuadrado.

Función PRUEBA.CHI Devuelve la prueba de independencia.

Función INTERVALO.CONFIANZA Devuelve el intervalo de confianza de la media de una población.

Función COVAR Devuelve la covarianza, que es el promedio de los productos de las desviaciones emparejadas.

Función BINOM.CRIT Devuelve el menor valor cuya distribución binomial acumulativa es menor o igual a un valor de criterio.

Función DISTR.EXP Devuelve la distribución exponencial.

Función DISTR.F Devuelve la distribución de probabilidad F.

Función DISTR.F.INV Devuelve la función inversa de la distribución de probabilidad F.

Función PRUEBA.F Devuelve el resultado de una prueba F.

Función DISTR.GAMMA Devuelve la distribución gamma.

Función DISTR.GAMMA.INV Devuelve la función inversa de la distribución gamma acumulativa.

Función DISTR.HIPERGEOM Devuelve la distribución hipergeométrica.

Función DISTR.LOG.INV Devuelve la inversa de la función de distribución

acumulativa logarítmico-normal.

Función DISTR.LOG.NORM Devuelve la distribución logarítmico-normal acumulativa.

Función MODA Devuelve el valor más común de un conjunto de datos.

Función NEGBINOMDIST Devuelve la distribución binomial negativa.

Función DISTR.NORM Devuelve la distribución normal acumulativa.

Función DISTR.NORM.INV Devuelve la función inversa de la distribución normal acumulativa.

Función DISTR.NORM.ESTAND Devuelve la distribución normal estándar acumulativa.

Función DISTR.NORM.ESTAND.INV Devuelve la función inversa de la distribución normal estándar acumulativa.

Función PERCENTIL Devuelve el k-ésimo percentil de los valores de un rango.

Función RANGO.PERCENTIL Devuelve el rango porcentual de un valor de un conjunto de datos.

Función POISSON Devuelve la distribución de Poisson.

Función CUARTIL Devuelve el cuartil de un conjunto de datos.

Función JERARQUIA Devuelve la jerarquía de un número en una lista de números.

Función DESVEST Calcula la desviación estándar a partir de una muestra.

Función DESVESTP Calcula la desviación estándar en función de toda la población.

Función DISTR.T Devuelve la distribución de t de Student.

Función DISTR.T.INV Devuelve la función inversa de la distribución de t de Student.

Función PRUEBA.T Devuelve la probabilidad asociada a una prueba t de Student.

Función VAR Calcula la varianza en función de una muestra.

Función VARP Calcula la varianza en función de toda la población.

Función DIST.WEIBULL Devuelve la distribución de Weibull.

Función PRUEBA.Z Devuelve el valor de una probabilidad de una cola de una prueba z.

#### 4.5. Base de datos.

Puede incluir los datos de un libro de Excel en Access de varias formas. Puede copiar datos de una hoja de cálculo abierta y pegarlos en una hoja de datos de Access,

importar una hoja de cálculo a una tabla nueva o existente o establecer un vínculo con una hoja de cálculo desde una base de datos de Access.

Las bases de datos son una colección organizada de información dividida en campos los cuales nos proporcionan datos detallados e individuales de un universo de datos. Su estructura lógica de una base de datos se puede ver por una tabla compuesta por columnas y filas, en las cuales las columnas definen a los campos y las filas el número de datos que existe en la tabla.

Las bases de datos tradicionales se organizan por campos, registros y archivos. Un campo es una pieza única de información; un registro es un sistema completo de campos; y un archivo es una colección de registros. Por ejemplo, una guía de teléfono es análoga a un archivo. Contiene una lista de registros, cada uno de los cuales consiste en tres campos: nombre, dirección, y número de teléfono.

#### 4.6. Tablas dinámicas:

Una **tabla dinámica** es una de las herramientas más poderosas de Excel, pero también es una de las características que más usuarios de Excel se sienten intimidados a utilizar. Si eres uno de ellos te estás perdiendo de utilizar una gran herramienta de Excel.

Las **tablas dinámicas** te permiten resumir y analizar fácilmente grandes cantidades de información con tan sólo arrastrar y soltar las diferentes columnas que formarán el reporte.

No.	UNIDADES DE CONTENIDOS	EVIDENCIAS DEL APRENDIZAJE Y SISTEMA DE TAREAS
1	<b>UNIDAD 1:</b> Docentes del Siglo XXI	<b>Producto de Unidad 1:</b> Desarrollar condiciones que favorezcan el desarrollo de ideas divergentes que, a su vez, alimenten experiencias de innovación en el Instituto Suarez, mediante el uso de las Tics.
	1.6 Innovación y docencia: Desarrollo de capacidades innovadoras docentes con el uso de las Tics. Proponer estrategias para el desarrollo de capacidades en los estudiantes a través de Tics. Prácticas pedagógicas innovadoras.  1.7 Urgencias para innovar: Porque las actuales formas de gestionar el	<b>Tarea principal 1.1:</b> Ensayo sobre la importancia de innovar en su cátedra.  <b>Tarea principal 1.2:</b> Incorporar las nuevas formas de aprender, reconocer la necesidad de participación y

	<p>proceso de enseñanza y aprendizaje no están dando los resultados esperados. Los desafiantes cambios de este milenio.</p> <p>1.8 Condiciones para la innovación: Capacidad de poner en marcha ideas creativas. No todas las innovaciones resultan exitosas. Ciclo: equivocarse, mejorar y volver a equivocarse.</p> <p>1.9 Propuestas: Generar condiciones de confianza y trabajo colaborativo. Invitar a observadores externos a proponer ideas divergentes sobre problemas educativos.</p> <p>1.10 Las Tic como fuente de innovaciones: Desarrollo y evaluación de materiales con TIC. Estrategias de aprendizaje utilizadas por los estudiantes cuando trabajan con TIC. Interacción y comunicación entre los participantes de grupos de aprendizaje virtuales.</p>	<p>protagonismo de los aprendices.</p> <p><b>Tarea principal 1.3:</b> Utilizar sus competencias digitales para la generación y sistematización de conocimiento en la materia a su cargo.</p> <p><b>Tarea principal 1.4:</b> Dar ideas para transformar el aula en comunidad de aprendizaje y fomentar el compromiso y motivación de cada estudiante.</p> <p><b>Tarea principal 1.5:</b> Exposición sobre la importancia de las Tic para innovar.</p>
	<p><b>UNIDAD 2:</b></p> <p>Sistema operativo – Administrador de Presentaciones</p>	<p><b>Producto de Unidad 1:</b></p> <p>Mapa mental sobre la constitución de un SO</p>
2	<p>2.1. Escritorio de Windows: Manejo de botón inicio, barra de tareas y accesos directos. Explorador de Windows. Manejo de archivos y carpetas.</p> <p>2.2. Panel de Control: Configuración del equipo. Herramientas del sistema. Aplicaciones de Windows: Wordpad y Paint</p> <p>2.3. Asistente para auto contenido. Modos de Visualización. Editar diapositivas. Auto diseños. Formato de texto. Viñetas, márgenes y tabuladores. Animación de objetos de las diapositivas.</p> <p>2.4. Transición de las diapositivas y animación de objetos. Narración, avance automático. Insertar clips, sonido.</p> <p>2.5. Hipervínculos. Guardar presentación como ejecutable, HTML e imágenes.</p>	<p><b>Tarea principal 2.1:</b> Creación de carpetas, archivos y accesos directos.</p> <p><b>Tarea principal 2.2:</b> Configuración de sistema operativo a través del Panel de Control.</p> <p><b>Tarea principal 2.3:</b> Elaboración de presentación utilizando el asistente de auto contenido.</p> <p><b>Tarea principal 2.4:</b> Aplicar efectos de animación y transición a los objetos y a las diapositivas.</p> <p><b>Tarea principal 2.5:</b> Crear hipervínculos para acceder a las diapositivas y guardarla como pagina web.</p>
3	<p><b>UNIDAD 3:</b></p> <p>Procesador de textos</p>	<p><b>Producto de Unidad 3:</b></p> <p>Archivos de texto digital profesional</p>
	<p>3.8. Word: Ventana de Word. Barras de herramientas. Personalizar barra de acceso rápido. Edición de texto. Corrección ortográfica. Guardar, cerrar y abrir documento. Contraseña.</p>	<p><b>Tarea principal 3.1:</b></p> <p>Personalizar ventana de Word</p>



	<p>3.9. Selección de texto: Línea, párrafo, todo el documento, palabra, bloque vertical, copiar, mover, eliminar, buscar y reemplazar texto. Alineación de texto. Formato al texto: tipo, tamaño, aspecto y color de fuente. Copiar Formato. Cambiar de mayúscula a minúscula y viceversa, bordes y sombreados para párrafo y página. Texto en subíndice y superíndice.</p> <p>3.10. Insertar: Notas a pie de página. Insertar fecha, hora, símbolo, encabezado/pie de página, configurar página. Impresión de documentos.</p> <p>3.11. Tablas de datos. Insertar/eliminar filas y columnas, unir/dividir celdas. Autoformato de tablas. Diseño personalizado de formato. Fórmulas en tablas. Ordenar lista. Diseño de formulario con tablas. Creación de Plantillas. Gráficos estadísticos. Formato de gráfico.</p> <p>3.12. Secciones. Crear secciones en un documento. Con diferentes encabezados, numeración de páginas. Tablas de índices, contenidos e ilustraciones.</p> <p>3.13. Documentos maestros y subdocumentos. Asistente de páginas web. Guardar documento como html y PDF. Combinación de correspondencia. Control de cambios. Hipervínculos.</p> <p>3.14. Importar/exportar Información desde y hacia aplicaciones Office como Publisher, Visio, Share Point, Excel y PowerPoint.</p>	<p><b>Tarea principal 3.2:</b> Aplicar formatos diversos al texto.</p> <p><b>Tarea principal 3.3:</b> Crear notas a pie de página y configuración.</p> <p><b>Tarea principal 3.4:</b> Diseñar tablas de datos, aplicando formatos y procesos e cálculo y gráficos.</p> <p><b>Tarea principal 3.5:</b> Elaborar documento con varias secciones y formato diferente para cada una. Crear índices de contenidos, tablas, ilustraciones y palabras.</p> <p><b>Tarea principal 3.6:</b> Utilizando control de cambio modificar documentos. Elaboración de documentos para combinar correspondencia.</p> <p><b>Tarea principal 3.7:</b> Interactuando con información de otras aplicaciones Office, elaborar un sitio web, en el que se demuestre lo aprendido.</p>
	<p><b>UNIDAD 4:</b></p> <p>Hoja de cálculo electrónico</p>	<p><b>Producto de Unidad 4:</b></p> <p>Archivos de datos digital profesional</p>
4	<p>4.7. Excel: Ventana de Excel. Punteros. Edición y manejo de texto. Copiar, cortar, pegar y copiar formato. Guardar, abrir, cerrar y proteger con contraseña. Tipos de datos, datos numéricos. Formato de datos numéricos. Personalizar formatos. Manejo de filas, columnas y celdas. Insertar/eliminar, alto de fila y ancho de columna.</p> <p>4.8. Operadores y prioridades: Construcción de fórmulas, aplicación de funciones básicas. Referencias relativas, absolutas y mixtas.</p> <p>4.9. Configuración de página: Márgenes, tamaño de papel, ajuste y orientación. Encabezado y pie de página. Numeración de páginas. Manipular varias hojas dentro de un libro.</p> <p>4.10. Funciones: Fecha y hora, matemáticas, estadísticas, gráficos estadísticos. Funciones lógica y financiera.</p>	<p><b>Tarea principal 4.1:</b> Aplica formatos diferentes a un cuadro de datos, acorde a la información ingresada.</p> <p><b>Tarea principal 4.2:</b> Utiliza referencias relativas, absolutas y mixtas en la resolución de problemas planteados.</p> <p><b>Tarea principal 4.3:</b> Inserta numeración de página, encabezado y pie de página a la hoja de cálculo.</p> <p><b>Tarea principal 4.4:</b> Resuelve problemas planteados utilizando funciones de fecha/hora, matemáticas y estadísticas.</p> <p><b>Tarea principal 4.5:</b></p>

<p>4.11. Base de datos. Ordenar, manipular campos y registros. Filtros. Funciones de búsqueda y referencia para base de datos. Funciones de información para base de datos.</p> <p>4.12. Tablas dinámicas: Creación, edición y actualización. Automatización de datos. Macros. Exportar/Importar información desde y hacia otras aplicaciones Office.</p>	<p>Administra la información de una base de datos, filtrando con diferentes criterios.</p> <p><b>Tarea principal 4.6:</b></p> <p>Resume información en cuadros totalizados, usando tablas dinámicas.</p>
---	--

## 5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

El curso se recomienda que sea dictado por la Magister Bethy Lilandia Mendoza Merchán, cuyo perfil la hace la docente indicada para realizar la capacitación, debido a que tiene los siguientes postgrados: magister en gerencia y liderazgo educacional; especialista en gestión y liderazgo educativo; y diplomado en pedagogías innovadoras. Además es Lcda. en Ciencias de la Educación especialidad informática, ha sido distinguida por sus servicios y su labor docente, ha sido miembro de comisión y expositora en eventos científico-pedagógicos.

## 5.3 Metodología.

La metodología a utilizar será el método práctico, analítico sintético, lluvia de ideas, participación individual y colectiva, utilizando el aprendizaje basado en la solución a problemas. La asignatura contribuirá a través de su sistema a que el docente al desarrollar sus clases aplique la pedagogía educativa y las Tics.

El docente dispondrá de un conjunto de ejercicios y problemas para que sean resueltos por el estudiante en el aula. Por lo menos el 70% del tiempo se destinará a la práctica y se recomienda el uso de equipos de proyección para las clases. El profesor debe hacer énfasis en la protección de la información mediante el empleo de programas antivirus y otros utilitarios.

Técnica a utilizar: a través de talleres, clases expositivas y la elaboración de ordenadores gráficos.

El estudiante realizará:

- Subrayado en el documento entregado, durante la clase expositiva y realizará resúmenes sobre aspectos más de la asignatura.
- Elaborará talleres en cumplimiento a las tareas prescritas.
- Realizará investigación que serán expuestas a través de diapositivas con respecto a pedagogías innovadoras y Tics.
- Realizará un proyecto sobre pedagogías innovadoras a aplicar en su cátedra.

### Resultados y contribuciones a las competencias profesionales:

LOGRO O RESULTADOS DE APRENDIZAJE	NIVELES DE LOGRO			El estudiante debe
	A Alta	B Media	C Baja	
A. Aplicar los conocimientos adquiridos en otras áreas como Matemáticas, Lenguaje, Estadística.		x		Aplicar conocimientos adquiridos en otras áreas como matemáticas, Estadística, Lenguajes
B. Administrar y organizar de la información en el PC.	x			Crea carpetas y accesos directos para organizar la información con criterio profesional.
C. Elaborar documentos con calidad profesional	x			Elabora documentos de alta calidad demostrando profesionalismo en su documentación.
D. Diseñar presentaciones sofisticadas.	x			Expone ideas claras y precisas a través de presentaciones dinámicas.
E. Construir formulas para a resolución de problemas de áreas de las Ciencias	x			Resolver problemas utilizando referencias, relativas, absolutas y mixtas en la construcción de

exactas.				fórmulas.
F. Elaborara gráficos estadísticos		X		Construir gráficos estadísticos a partir de cuadro de datos, que faciliten el análisis de la información.
G. Ética profesional	X			Demostrar seriedad y profesionalismo en el desarrollo de las actividades dentro y fuera de clase.
H. Comunicación escrita	X			Expresar sus ideas y pensamientos con criterio formado.
I. Comunicación oral	X			Expresa sus ideas de manera que sus estudiantes le entiendan a plenitud.
J. Comunicación digital	X			Proteger la información digital en el ordenador.
K. Compromiso de aprendizaje continuo	X			Demostrar el interés por la innovación y proponer nuevas ideas en el aula.
L. Conocimiento del entorno contemporáneo		X		Mantener la orientación al conocimiento de lo que sucede en el entorno

#### 5.4 Evaluación.

La evaluación debe ser enfocada hacia la solución de problemas prácticos vinculados con la docencia, especialmente dirigida al área de bachillerato técnico.

	1era Evaluación	2daEvaluación	3eraEvaluación
Tareas	5	5	5
Investigación	5	5	5
Lecciones	5	5	5
Pruebas	8	8	8
Laboratorios/informes	8	8	8
Evaluación conjunta	10	10	10
Producto de unidad	9	5	5
Defensa del Resultado final del aprendizaje y documento	-	-	
<b>Total:</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

## 6. Duración.

TOTAL HORAS	CONFERENCIAS	CLASES PRÁCTICAS	LABORATORIOS	CLASES DEBATES	CLASES EVALUACIÓN	TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
120	10	10	25	5	10	60

## 7. Cronograma de actividades.

Al ser una capacitación de manera presencial y los fines de semana, se propone realizarla el día viernes 2 horas después de clases, esto es de 16:00 a 18:00 hrs y el sábado intensivo de 4 horas, esto es de 08:00 a 12:00 hrs. Con esto tendríamos un curso de 6 horas semanales, durante 20 semanas.

## 8. Costos.

El costo por alumno es de doscientos dólares (\$200 USD), para los 30 docentes sumaría en total \$6.000 USD. Con dichos valores, se proveerá al docente del Instituto Suarez del texto guía. Para evitar su ausencia a la capacitación debido al costo, se puede gestionar formas de pago que incluirían la posibilidad que el Instituto Suarez pague el 50% (30 docentes x \$100 USD = \$3.000 USD); y el otro 50% a ser cancelado en dos partes, semanas 5 y 10 desde que empieza el curso.

## 9. Certificación.

Para aprobar el curso y recibir el Diploma avalado por el Instituto Suarez, es necesario dos aspectos fundamentales, el primero: aprobar con al menos una nota

igual o superior a 14 sobre 20; la segunda: asistir como mínimo al 75% de horas clase programadas (90 horas).

## 10. Bibliografía.

### 10.1 Texto Guía.

Soubiron Emy, Rodriguez Delma, Sanz Verónica, Conde Analaura. (2.011) **LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN ENTORNOS INNOVADORES DE APRENDIZAJE**. Montevideo, Uruguay. Editorial D.L. Recuperado el 26 de Enero del 2014 de <http://www.oei.es/70cd/practicasinovadoras.pdf>

Mendoza Bethy. (2.011) **MANUAL MICROSOFT OFFICE**. Santa Elena, Ecuador. Editorial ESSUNA, 1ra Edición.

### 10.2 Bibliografía recomendada:

Fenstermacher Gary. (1989). **LA INVESTIGACIÓN DE LA ENSEÑANZA I. ENFOQUES TEORÍAS Y MÉTODOS**. Madrid: Paidós.

Grinberg Jaimer (Octubre. 1999). **DESAFÍOS Y POSIBILIDADES PARA EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN**, El papel del docente líder.– México.

Zabalza, M.A. (1991). **OTROS ESPACIOS DE TRABAJO PEDAGÓGICO CON SUJETOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**. Santiago, Chile. Editorial Tórculo

Corredera, G. (1999). **PROPUESTA DEL SISTEMA DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DE LA DISCIPLINA COMPUTACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE CONSTRUCCIÓN**. Tesis. La Habana, Cuba. Editorial ISPETP. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epbjkdq0>

Pagés Santacana, A. (2005) **PROFESIONALIZACIÓN EN LOS ENTORNOS VIRTUALES INTEGRADOS**. En <http://www.uoc.edu/web>. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epcan6RX>

## CONCLUSIONES

- ✓ El objetivo de fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez, fue cumplido a cabalidad, al encontrar en el marco teórico, todos los conceptos y conocimientos científicos que se requirieron para describir y explicar estas necesidades posteriormente.
- ✓ El objetivo de diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez fue cumplido a cabalidad, dejando como valor agregado, cuatro agrupaciones de actividades pedagógicas: las que se cumplen siempre, las que se cumplen, las que se cumplen poco y las que nunca se cumplen, lo que se convierte en una ruta para que los directivos del plantel puedan ir capacitando continuamente a los docentes, buscando la mejora continua.
- ✓ El objetivo de diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Suarez también fue cumplido, al detallar y presentar el curso de pedagogías innovadoras y el uso de las Tics, que satisface la principal necesidad de capacitación de los maestros.
- ✓ El objetivo general fue cumplido de manera parcial, al analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Suarez durante el periodo académico 2012 – 2013. La recopilación de trabajos del resto de instituciones educativas del país, cumplirá totalmente con mencionado objetivo.
- ✓ La falta de capacitación previa del docente de bachillerato técnico del Instituto Suarez sobre los cambios en la nueva organización del sistema educativo nacional, impide su alistamiento y preparación para responder a los lineamientos expuestos en la nueva malla curricular del bachillerato técnico unificado.
- ✓ La pedagogía que el docente aplica en clases durante su proceso de enseñanza aprendizaje con los estudiantes, es la adecuada, más existen aspectos como su falta de formación en TIC que dificulta un manejo

adecuado de herramientas tecnológicas; y además dificulta acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes.

- ✓ La importancia que el docente da a seguir capacitándose en temas educativos, facilitará su participación en cursos de formación educativa cuyo objetivo será mejorar aspectos deficientes que estos docentes reconocieron como tales en la encuesta realizada.
  
- ✓ Si las nuevas tecnologías aplicadas a la educación y la pedagogía educativa, que son las temáticas más importantes de acuerdo a lo indicado por los docentes de bachillerato, satisficieran de ser cubiertas, las necesidades de formación actual de estos docentes.



## RECOMENDACIONES

- ✓ Al encontrarse este trabajo debidamente fundamentado teóricamente, se recomienda ser puesto en práctica, al entregarlo al Instituto Suarez como un aporte para su mejora continua y en agradecimiento a su ayuda durante todo este proceso.
- ✓ Se recomienda a los directivos del Instituto Suarez, capacitar constantemente a su cuerpo docente y utilizar las agrupaciones de actividades pedagógicas que se elaboraron como guía al momento de decidir por el contenido de la capacitación.
- ✓ Se recomienda a los directivos del Instituto Tecnológico Suarez, aprobar y programar el curso de pedagogías innovadoras y el uso de las Tics, de esa manera se satisficiera la principal necesidad de capacitación actual evidenciada.
- ✓ Capacitar permanentemente al profesor de bachillerato técnico del Instituto Suarez sobre los cambios en la nueva organización del sistema educativo nacional.
- ✓ Capacitar al docente sobre Tics para un manejo adecuado de herramientas tecnológicas y de esta manera pueda acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes en clase.
- ✓ Dar facilidades a los docentes para que se mantengan permanentemente capacitándose en temas educativos.
- ✓ Capacitar a los docentes en nuevas tecnologías aplicadas a la educación y la pedagogía educativa, una vez que han sido identificadas como las principales necesidades de formación actual de estos docentes.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. TEXTOS Y FUENTES DOCUMENTALES:

Abreu Regueiro, R., (1993). **ACERCA DEL OBJETO DE ESTUDIO DE LA PEDAGOGÍA PROFESIONAL EN CUBA**. La Habana, Cuba. Editorial ISTPT.

Albán, J. (1994). **FORMACIÓN PERMANENTE EN LA EDUCACIÓN ESPECIAL**. Ponencia. Simposio Internacional: A resposta Europea as Persoas con Necesidades Especiais. Vigo.

Alonso, E., Cases, I., Colén, T., CPR de Salamanca, CRA de Orfoleda, Flor, J., et a (2001). **LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO**. Proyectos de formación en centros educativos. España: GRAÓ

Alvarez Silvio (2006). **EL SABER, SABER HACER, SABER SER EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TECNOLÓGICA**. Asunción, Paraguay

Añorga, J. (1999). **PARADIGMA EDUCATIVO ALTERNATIVO PARA EL MEJORAMIENTO PROFESIONAL Y HUMANO DE LOS RECURSOS LABORALES Y DE LA COMUNIDAD**. La Habana, Cuba. Editorial ISPEJV. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 de: <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epPxLblz>

Arias García, D., (1997). **LA INTEGRACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA MATEMÁTICA A LOS PLANES DE ESTUDIO DE LAS ASIGNATURAS DEL CICLO TÉCNICO**. Tesis. La Habana, Cuba. Editorial ISPETP. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epa3OYMq>

Blake Oscar (1986). **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Macchi.

Bolívar, A.B. (1997). **LIDERAZGO, MEJORA Y CENTROS EDUCATIVOS**. Madrid, España. Editorial Medina.

Bradsford, J., Brown, A., Cocking, R. (Eds.). (2000). **HOW PEOPLE LEARN: Brain, mind, experience and school**. Washington, DC. National Academy Press

Burbules, Nicholas y Kathleen Densmore (1992). **LOS LÍMITES DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA. EDUCACIÓN Y SOCIEDAD**, Madrid, España.

Calvo, P., Garcia A. Y Marrero G. (2005). **LA DISCIPLINA EN EL CONTEXTO ESCOLAR**, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España.

- Campanero Antanasio, Paz María. **CÓMO DETECTAR LAS NECESIDADES DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA**. Narcea ediciones.
- Chavarría Marcela (2011), **EDUCACIÓN EN UN MUNDO GLOBALIZADO, Retos y tendencias del proceso educativo**; México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). **INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN**. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Cox, F.M. (1987): **STRATEGIES OF COMMUNITY ORGANIZATION**. Itasca, Illinois, F.E. Peacock Publisher, Inc.
- Darling-Hammond, L. Y Sykes G. (1999). **TEACHING AS THE LEARNING PROFESSION**, Jossey-Bass, USA.
- D'Hainaut, L. (1979). **LES BESOINS EN ÉDUCATION**, Programmes d'études et éducation permanente. Paris: UNESCO.
- Escudero, J.M. (2006). **APROXIMADAMENTE UN LUSTRO DE FORMACIÓN EN CENTROS**: Reflexiones para un balance crítico y constructivo. Madrid, España.
- Estrella, M. T. (2005). **AUTORIDAD Y DISCIPLINA EN LA ESCUELA**, Trillas, España,
- Fenstermacher Gary. (1989). **LA INVESTIGACIÓN DE LA ENSEÑANZA I. ENFOQUES TEORÍAS Y MÉTODOS**. Madrid: Paidós.
- Fontana, D. (1994). **EL CONTROL DEL COMPORTAMIENTO EN EL AULA**, Paidós, España.
- Giroux H. y MacLaren P. (1996). **LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO ESPACIO CONTRAPÚBLICO**: apuntes para una redefinición. Barcelona, España.
- Grinberg Jaimer (Octubre. 1999). **DESAFÍOS Y POSIBILIDADES PARA EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN**, El papel del docente líder.– México.
- Harris, A., Chapman, C. (2002). **DEMOCRATIC LEADERSHIP FOR SCHOOL IMPROVEMENT IN CHALLENGING CONTEXTS**. Comunicación presentada en el International Congress on School Effectiveness and Improvement, Copenhagen
- Jaramillo Fabián (Noviembre 2012). **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I** “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador” Guía Didáctica. Loja, Ecuador. Ediloja.
- Jaramillo Fabián (Mayo 2013). **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II**, Guía Didáctica. Loja, Ecuador: Ediloja
- Kaufman, R. (1990). **PLANIFICACION DE SISTEMAS EDUCATIVOS**. México DF, México. Editorial Trillas, S.A.
- Kerschensteiner G. (1926). **TEORÍA DE LA FORMACION**. Alemania

- López, J. (1997). **COMPRENDER LAS ORGANIZACIONES ESCOLARES**. Sevilla, España.
- Macedo, B. & Katzkwicz, R. (2002). **EDUCACIÓN SECUNDARIA: Balance y prospectiva**. En: ¿Qué educación Secundaria para el Siglo XXI. Santiago, Chile: UNESCO/OREALC.
- Machado, A. L. (2000). **EDUCACIÓN MEDIA Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA**. Lecturas de educación y trabajo No 8. Buenos Aires, Argentina. UNESCO-OREALC/CIID-CENEP.
- Marcelo, C. (1994). **FORMACIÓN DEL PROFESORADO PARA EL CAMBIO EDUCATIVO**. Barcelona. Editorial PPU.
- Marzano, R. J. (2001). **DESIGNING A NEW TAXONOMY OF EDUCATIONAL OBJECTIVES**. Experts in Assessment Series. Thousand Oaks, CA. Editores Guskey, T. R., & Marzano, R. J.
- Ministerio de Educación (2012). **ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO, Propuesta para la discusión ciudadana**. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2012). **ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE, Propuesta para la discusión ciudadana**. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010). **NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO**. Quito, Ecuador
- Ministerio de Educación (2005). **PROYECTO DE REFORZAMIENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA, Componente de fortalecimiento institucional**. Quito, Ecuador
- O'Connor N (2010) **COMO CRECER CUANDO YA HAS CRECIDO**, Cuarta Edición, Editorial Sirio. España.
- Ottone (1997) **REPENSAR LA EDUCACIÓN SECUNDARIA**. Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe . Santiago de Chile, Chile.
- Parilla Ángeles (1997). **LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL Y EL CAMBIO EDUCATIVO**. Sevilla, España.
- Reynolds, M. (1988). **PUTTING THE INDIVIDUAL INTO APTITUDE-TREATMENT INTERACTION**, Exceptional Children.
- Reynolds, M. (1990). **EDUCATING TEACHERS FOR SPECIAL EDUCATION STUDENTS**. Nueva York, Estados Unidos de Norte América. Editorial McMillan.
- República del Ecuador (2008). **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**. Ciudad Alfaro, Manabí.
- Robbins Stephen (1.993). **ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Concepts, controversies, and applications**. Englewood Cliffs, N.J. Editorial Prentice Hall.

- Robinson, M.V., Lloyd, C., Rowe, K. (2008). **THE IMPACT OF LEADERSHIP ON STUDENT OUTCOMES:** An analysis of the differential effects of leadership types. Educational Administration Quarterly.
- Rosset A. (1.987) **TRAINING NEEDS ASSESMENT.** EnglewoodCliffs, NJ, Estados Unidos de Norte América. Editorial Prentice Hall.
- Ruiz Ramón (2.007). **HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO CIENTÍFICO.** México.
- Salvador, C. (1996). **APRENDIZAJE ESCOLAR Y CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO.** Barcelona, España. Editorial Paidós.
- Sarramona, J.; Vázquez, G. y Ucar, J. (1991). **CÓMO DETECTAR LAS NECESIDADES DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA.** Madrid, España. Editorial Narcea
- Senprum Richard, Fuenmayor Johanna (2007). **UN GENUINO ESTILO DE LIDERAZGO EDUCATIVO: ¿UNA REALIDAD O UNA FICCIÓN INSTITUCIONAL?.** Caracas, Venezuela. Editorial Laurus.
- Shell L. R. (2.002) **MANAGEMENT OF PROFESSIONALS,** 2da Ed. Cincinnati, Estados Unidos de Norte América.
- Stogdill, R. M. (1974). **LEADERSHIP, MEMBERSHIP AND ORGANIZATION.** Psychological bulletin. PsyclINFO Database Record.
- Stufflebeam, D. (2002). **EVALUACIÓN SISTÉMICA: Guía teórica y práctica.** Pidos Iberica,S.A.
- Thayer, M. (1961). **FORMACIÓN EN NEGOCIOS E INDUSTRIAS.** New York, Estados Unidos de Norteamérica.
- Tobón S. (2006). **FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS: PENSAMIENTO COMPLEJO, DISEÑO CURRICULAR Y DIDÁCTICA.** Editorial Ecoes, España.
- Torrego JC. (2008). **MODELO INTEGRADO DE MEJORA DE LA CONVIVENCIA:** estrategias de mediación y tratamiento de conflictos. Editorial Graó.
- Torres Juan Carlos (2012), **EDUCACIÓN Y SOCIEDAD,** Guía Didáctica; Ecuador: Ediloja.
- UNESCO (2007), **QUALITY EDUCATION FOR ALL: A human rights issue.** Santiago: UNESCO/OREALC
- Vaillant, D. (2005). **FORMACIÓN DE DOCENTES EN AMÉRICA LATINA.** Re-inventando el modelo tradicional. Barcelona España. Editorial Octaedro
- Valenzuela Jaime (2012), **EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS;** Monterrey, México. Editorial Trillas.
- Waters, T., Marzano, R.J., McNulty, B. (2003). **BALANCED LEADERSHIP:** What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement. Aurora, CO: Mid- continent Research for Education and Learning.

WEBER, Max. (1974) Ensayos sobre metodología sociológica. Alemania.

Zamudio Rosalba (2010). **DISCIPLINA ESCOLAR: DESARROLLO Y APLICACIÓN DE UN PROGRAMA ACTITUDINAL-COGNITIVO PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA.** Barcelona, España.

Zabalza, M.A. (1991). **OTROS ESPACIOS DE TRABAJO PEDAGÓGICO CON SUJETOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.** Santiago, Chile. Editorial Tórculo

## 2. PÁGINAS ELECTRÓNICAS:

Anderson Thor, (2003): **LEARNING DESIGN INFORMATION MODEL**, Editorial: MS Global Learning Consortium. Recuperado el 13 de Septiembre el 2013 en: [http://www.imsglobal.org/learningdesign/ldv1p0/imsl\\_d\\_infov1p0.html](http://www.imsglobal.org/learningdesign/ldv1p0/imsl_d_infov1p0.html).

Batista Enrique (2010). **TEORIAS DE APRENDIZAJE PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.** Colombia. Recuperado el 25 de Enero 2014 de [http://nogal.mentor.mec.es/~lbaq0000/html/teoria\\_1.HTM](http://nogal.mentor.mec.es/~lbaq0000/html/teoria_1.HTM)

Cañas Alberto (2012) **¿QUÉ ES UN MAPA CONCEPTUAL?**, Estados Unidos de Norte América. Recuperado el 01 de Agosto 2013 de <http://cmap.ihmc.us/docs/mapaconceptual.html>

Cohen, D., Raudenbush, S., Loewenberg Ball, D. (2000). **RESOURCES, INSTRUCTION, AND RESEARCH. UNIVERSITY OF MICHIGAN.** Recuperado el 13 de Septiembre 2013 de <http://depts.washington.edu/ctpmail/publications/working.shtm>

Corredera, G. (1999). **PROPUESTA DEL SISTEMA DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DE LA DISCIPLINA COMPUTACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE CONSTRUCCIÓN.** Tesis. La Habana, Cuba. Editorial ISPETP. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epbjkdq0>

Feijoo Fdez, M. E., (1999). **LA QUÍMICA APLICADA COMO SISTEMA DIDÁCTICO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL.** Tesis. La Habana, Cuba. Editorial ISPETP. Recuperado el 13 de Septiembre 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epako2Ye>

Fernandez Manuel y Sotomayor Rafaela (2007). **LA ENCUESTA COMO TECNOLOGÍA SOCIAL.** Cordova, España. Editorial CSIC. Recuperado el 13 de Septiembre 2013 de [http://www.academia.edu/1101888/La\\_encuesta\\_como\\_tecnologia\\_social](http://www.academia.edu/1101888/La_encuesta_como_tecnologia_social)

- Figuroa Ingrid (Septiembre 2013). **ETAPAS E IMPORTANCIA DEL DESARROLLO PROFESIONAL**. Recuperado el 13 Septiembre 2013 de <http://www.creadess.org/index.php/comparte/2012-02-10-21-38-04/blogs-creadess/pdf?id=4324>
- Goe,L.,Stickler. (2008). **TEACHER QUALITY AND STUDENT ACHIEVEMENT: Making the most of recent research**. ETS. National Comprehensive Center for Teacher Quality. Recuperado el 13 de Septiembre en [www.tqsource.org/publications/March2008Brief.pdf](http://www.tqsource.org/publications/March2008Brief.pdf)
- Goe, L. (2007). **THE LINK BETWEEN TEACHER QUALITY AND STUDENT OUTCOMES: a research synthesis**. Recuperado el 13 Septiembre 2013 en <http://www.tqsource.org/link.php>
- Goldstein, I.L. (1993) **TRAINING IN ORGANIZATIONS**. Estados Unidos. Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove Tercera
- González Goñi, J. (2006). **EVALUACIÓN PISA 2006: Las ciencias**. Recuperado el 03 de Octubre de 2010 de [http://www.stecyl.es/informes/PISA2006/PISA206\\_Marco\\_Evaluación\\_Navarra.pdf](http://www.stecyl.es/informes/PISA2006/PISA206_Marco_Evaluación_Navarra.pdf)
- Herrera Fuentes, J. L., (2003). **UN MODELO DEL PROCESO DOCENTE EDUCATIVO EN LA UNIDAD DOCENTE PARA EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA INVESTIGATIVO**. P. del Río. Recuperado el 13 de Septiembre 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epSzBoSM>
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). **HOW THE WORLD'S MOST IMPROVED SCHOOL SYSTEMS KEEP GETTING BETTER**. McKinsey & Company. Recuperado el 13 de Septiembre de [http://www.mckinsey.com/clientervice/Social\\_Sector/our\\_practices/Education/Knowledge\\_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx](http://www.mckinsey.com/clientervice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/How%20School%20Systems%20Get%20Better.aspx)
- Pagés Santacana, A. (2005) **PROFESIONALIZACIÓN EN LOS ENTORNOS VIRTUALES INTEGRADOS**. En <http://www.uoc.edu/web>. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epcan6RX>
- Pérez, A., (2001). **PROPUESTA DE ESTRATEGIA METODOLÓGICA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL MAESTRO DE LITERATURA Y ESPAÑOL**. Tesis. La Habana, Cuba. Editorial ISPEJV. Recuperado el 13 de Septiembre de <http://www.monografias.com/trabajos33/profesionalizacion/profesionalizacion.shtml#bibl#ixzz2epRtcNbg>
- Pérez Serrano Martina (2010). **¿QUÉ NECESIDADES DE FORMACIÓN PERCIBEN LOS PROFESORES?**. Madrid, España. Recuperado el 13 de Septiembre 2013 de [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999\\_04\\_01.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf)

Tamayo Leticia (2009). **LA FORMACIÓN DOCENTE, UNA NECESIDAD PARA LA CREACIÓN DE AMBIENTES EDUCATIVOS DE CALIDAD EN LA ENSEÑANZA TURÍSTICA.** México Recuperado el 01 de Agosto 2013 de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

Taylor Tom (1977). **THE TAYLOR REPORT.** A New Partnership for Our Schools. Scotland, Inglaterra. Recuperado el 13 de Septiembre 2013 de <http://www.educationengland.org.uk/documents/taylor/taylor1977.html>

Tejada Jose, Navío Antonio (2011). **FORMACIÓN DE FORMADORES.** Madrid, España. Recuperado el 25 de Enero 2014 de [http://books.google.es/books?id=U6NQAqAAQBAJ&pg=PA153&lpg=PA153&dq=el+proceso+de+elaboraci%C3%B3n+de+planes,+programas+y+cursos+se+inicia+con+el+conocimiento+y+reflexi%C3%B3n+de+la+teor%C3%ADa+curricular+%28dise%C3%B1o+y+desarrollo+del+curr%C3%ADculum%29,+a+la+par+que+la+consideraci%C3%B3n+de+los+modelos+conceptuales+que+nos+guiar%C3%A1n+en+todo+el+proceso&source=bl&ots=K9itHQL6XL&sig=wDW7zVDSAlsVsn71aMfy\\_bzb-UQ&hl=es&sa=X&ei=z1zkUraDMvOpsQsAsYcWbW&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=el%20proceso%20de%20elaboraci%C3%B3n%20de%20planes%20%20programas%20y%20cursos%20se%20inicia%20con%20el%20conocimiento%20y%20reflexi%C3%B3n%20de%20la%20teor%C3%ADa%20curricular%20%28dise%C3%B1o%20y%20desarrollo%20del%20curr%C3%ADculum%29%2C%20a%20la%20par%20que%20la%20consideraci%C3%B3n%20de%20los%20modelos%20conceptuales%20que%20nos%20guiar%C3%A1n%20en%20todo%20el%20proceso&f=false](http://books.google.es/books?id=U6NQAqAAQBAJ&pg=PA153&lpg=PA153&dq=el+proceso+de+elaboraci%C3%B3n+de+planes,+programas+y+cursos+se+inicia+con+el+conocimiento+y+reflexi%C3%B3n+de+la+teor%C3%ADa+curricular+%28dise%C3%B1o+y+desarrollo+del+curr%C3%ADculum%29,+a+la+par+que+la+consideraci%C3%B3n+de+los+modelos+conceptuales+que+nos+guiar%C3%A1n+en+todo+el+proceso&source=bl&ots=K9itHQL6XL&sig=wDW7zVDSAlsVsn71aMfy_bzb-UQ&hl=es&sa=X&ei=z1zkUraDMvOpsQsAsYcWbW&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=el%20proceso%20de%20elaboraci%C3%B3n%20de%20planes%20%20programas%20y%20cursos%20se%20inicia%20con%20el%20conocimiento%20y%20reflexi%C3%B3n%20de%20la%20teor%C3%ADa%20curricular%20%28dise%C3%B1o%20y%20desarrollo%20del%20curr%C3%ADculum%29%2C%20a%20la%20par%20que%20la%20consideraci%C3%B3n%20de%20los%20modelos%20conceptuales%20que%20nos%20guiar%C3%A1n%20en%20todo%20el%20proceso&f=false)

Universidad Pedagógica Enrique Jose Varona. **DISEÑO CURRICULAR Y CALIDAD EDUCATIVA.** Sucre, Bolivia. Recuperado el 25 de Enero del 2014 de [http://www.minedu.gob.bo/files/Doss2\\_2\\_Diseo\\_Curricular.pdf](http://www.minedu.gob.bo/files/Doss2_2_Diseo_Curricular.pdf)

Wenglinsky, H. (2002). **HOW SCHOOLS MATTER:** The link between teacher classroom practices and student academic performance. Recuperado el 13 de Septiembre del 2013 en <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/291/417>

Zavala Trias S. (2012). **GUÍA A LA REDACCIÓN EN EL ESTILO APA.** Quito, Ecuador. Recuperado el 24 de Febrero 2013 de <http://web.ua.es/es/ice/documentos/redes/2012/asesoramiento/modelo-normas-apa-bibliografia.pdf>



## ANEXOS

## 1. FORMATO DE ENCUESTA REALIZADA


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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

## 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

## 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(señale de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de 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 comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente 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



## 2. OFICIO DE UTPL SOLICITANDO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

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



SEC. GEN: "A"

AUTORIZADOS. DAR FACILIDADES Y  
CONFECIONAR OFICIO PARA  
INFORMAR A INSP. GENERAL  
Y VICERRECTORADO PARA QUE  
LE EFECIVE Y COORDINE.



### 3. FOTOS DE LA ENCUESTA.





