



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en el Colegio Nacional “Roberto Rodas”, de la ciudad de Azogues,
provincia de Cañar periodo 2012 – 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Flores Cabrera, Pablo Antonio. Ing.

TUTOR: Andrade Vargas Lucy Deyanira Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - AZOGUES
2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Lucy Deyanira Andrade Vargas

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional “Roberto Rodas”, de la ciudad de Azogues, provincia de Cañar periodo 2012 – 2013”, realizado por Flores Cabrera Pablo Antonio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación de mismo.

Azogues, febrero de 2014

f:

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Flores Cabrera, Pablo Antonio, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional “Roberto Rodas”, de la ciudad de Azogues, provincia de Cañar periodo 2012 – 2013”, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Andrade Vargas, Lucy Deyanira directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:

Autor: Flores Cabrera, Pablo Antonio

Cédula: 0301526000

DEDICATORIA

A Dios, quien me guía por el sendero de la vida y me otorgó un único y dilecto equipo de trabajo conformado por: mi Madre Jenny, Papi Pablo II, Mónica, mis hermanos Jennyfer y Pato, nuestra Michita para Ustedes va este logro.

Mención especial para dos personitas:

A mi Julita Antonieta, encarnación de nuestros antepasados, mi retoña, la que me hizo entender que en éste mundo siempre hay razones para vivir y salir adelante, con más ñeque de lo que siempre me pide mi taita.

A mi eterna maestra Mamita Lucilita, la madre que daba la vida por mantener junta a la familia, la mujer con los sentimientos más nobles que quien quiera en éste mundo, la humildad, la sencillez, la sensatez, la rectitud fueron siempre los ejes transversales en tus cátedras de vida, permítame ser recíproco y al menos en éstas líneas dedicarte este triunfo. Todo lo que soy y lo que seré será por vos por mi Julita y por mi equipo de trabajo.

AGRADECIMIENTO

Al cuerpo de docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja por acompañarnos en este proceso de formación, nos brindan la oportunidad de tener más expectativas laborales en este mundo tan competitivo.

Al personal del Colegio Roberto Rodas por abrirme las puertas y permitirme cumplir con un proceso completo de investigación.

A mi familia, a mis amigos que siempre me extendieron la mano cuando lo necesité.

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación	2
1.1.1. Concepto.	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	3
1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	5
1.1.5. Modelos de análisis.	6
1.2. Análisis de las necesidades de formación	7
1.2.1. Análisis Organizacional.	8
1.2.2. Análisis de la persona.	22
1.2.2.1. Formación profesional.	22
1.2.2.2. Formación continua.	25
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	26
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	27
1.2.2.4.1. Formación Autónoma.	28
1.2.2.4.2. Basada en la reflexión, observación y supervisión.	28
1.2.2.4.3. A través de la investigación e innovación curricular.	28
1.2.2.4.4. A través de cursos de información.	28
1.2.2.5. Características de un buen docente.	29
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.	29
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	31
1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación.	33
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.	34
1.2.3.1. La función del gestor educativo.	34
1.2.3.2. La función del docente.	35
1.2.3.3. La función del entorno familiar.	37

1.2.3.3.1.	El fenómeno de emigración influyente en la realidad ecuatoriana.	37
1.2.3.4.	La función del estudiante.	38
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprender.	39
1.3.	Cursos de Formación.	40
1.3.1.	Definición.	40
1.3.2.	Importancia de la capacitación docente.	41
1.3.3.	Ventajas e inconvenientes.	42
1.3.4.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.	43
2.	CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	46
2.1.	Contexto.	47
2.2.	Participantes.	47
2.3.	Recursos.	52
2.3.1.	El Talento Humano.	52
2.3.2.	Materiales.	52
2.3.3.	Tecnológicos.	52
2.3.4.	Económicos.	52
2.4.	Diseño y métodos de investigación.	53
2.4.1.	Diseño de la investigación.	53
2.4.1.1.	Métodos de Investigación.	54
2.4.1.1.1.	Método analítico.	54
2.4.1.1.2.	Método Sintético.	54
2.4.1.1.3.	Método Estadístico.	55
2.4.1.1.4.	Método Inductivo.	55
2.4.1.1.5.	Método Deductivo.	55
2.4.1.1.6.	Método Hermenéutico.	56
2.4.1.1.7.	Método Experimental.	56
2.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.	57
2.5.1.	Técnicas de investigación.	57
2.5.2.	Instrumentos de investigación.	57
2.6.	Procedimiento.	58
3.	CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
3.1.	Necesidades formativas.	60
3.2.	Análisis de la formación.	65
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.	65
3.2.2.	La organización y la formación.	68
3.2.3.	La tarea educativa.	71
3.3.	Los cursos de Formación.	77

4.	CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	80
4.1.	Tema del Curso.	81
4.2.	Modalidad de estudios.	81
4.3.	Objetivos.	81
4.4.	Objetivo General.	81
4.5.	Objetivos Específicos.	81
4.6.	Dirigido a.	82
4.6.1.	Nivel formativo de los destinatarios.	82
4.6.1.1.	Nivel Uno.	82
4.6.1.2.	Nivel Dos.	82
4.6.1.3.	Nivel Tres.	82
4.6.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	82
4.7.	Descripción.	82
4.7.1.	Contenidos del curso.	84
4.7.2.	Metodología.	84
4.7.3.	Evaluación.	89
4.8.	Duración del curso.	93
4.9.	Costos del curso.	95
4.10.	Certificación.	96
4.11.	Bibliografía.	96
	CONCLUSIONES	97
	RECOMENDACIONES	99
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
	ANEXOS	105
	Petición de autorización al rector del Colegio Roberto Rodas	105
	Cuestionario: Necesidades de formación de docentes de bachillerato	106
	Datos de la Institución educativa a investigar	110
	Confirmaciones de correo para continuar con el trabajo investigativo	110
	Fotografías	112

RESUMEN

Para analizar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del colegio “Roberto Rodas”, se indagó levantando información del cuerpo de docentes mediante el uso del cuestionario diseñado por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Se acudió a la investigación descriptiva y exploratoria como guía para conseguir datos veraces y establecer un informe técnico y estructurado.

Al analizar la información a través de estadística se concluye que los docentes de ésta institución han estado formándose periódicamente con el patrocinio de entidades gubernamentales, ellos se consideran competentes en los procesos relacionados a la práctica pedagógica, aunque denotan necesidades formativas en temas relacionados a sus asignaturas y a las tecnologías de la información.

Por esta razón se planteó un curso denominado “El Uso efectivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el Bachillerato General Ecuatoriano” que servirá para infundir en el docente procesos adecuados de incorporación de innovaciones didácticas tecnológicas que fomenten un aprendizaje activo y colaborativo, modalidades de enseñanza variadas con la finalidad de mejorar el rendimiento en cualquier área del conocimiento.

PALABRAS CLAVE:

Tecnologías, Información, Comunicación, Bachillerato, Necesidades, Formación, Docentes, Aprendizaje, Colaborativo, Innovación.

ABSTRACT

To analyze the training needs of bachelor teachers from “Roberto Rodas” Highschool in Azogues I investigated by raising the group of teachers information using a questionnaire designed by the planning team of the Técnica Particular de Loja University. I did a descriptive and exploratory research as a guide to get accurate data and establish a technical and structured update.

When analyzing the information through the statistics, it was concluded that teachers in this institution have been being formed periodically sponsored by government agencies, they are considered competent in the processes related to teaching practice, although they realize training needs in areas related to their subjects and to information technology and communication.

For this reason they suggested a course called *"The Effective Use of Information Technology in the Ecuadorian General Bachelor"* which will serve to create appropriate teaching processes incorporating instructional technology innovations in the teachers that promote an active and collaborative learning, diverse teaching modalities in order to improve the performance in any area of knowledge.

KEYWORDS:

Technology, Information, Communication, Bachelor, Needs, Training, Teaching, Learning, Collaborative, Innovation.

INTRODUCCIÓN

A medida que la sociedad progresa las empresas u organizaciones ya consideran a la formación continua de sus empleados como una inversión, como una estrategia para mantener su competitividad en el mercado, y las instituciones educativas no pueden quedarse atrás en ese sentido. Los programas formativos se diseñan para buscar cumplir los objetivos planteados de acuerdo a las necesidades de la entidad educativa, pero es frecuente que se inicien procesos de formación sin analizar las reales necesidades organizacionales; no se considera que el diseño general de los programas de formación parte de un análisis serio, sistemático y técnico.

Las metas, los objetivos son los ejes primordiales que decretan el ambiente para la formación, si no se los planifica siguiendo el proceso adecuado, no se puede obtener buenos resultados, no se logra evaluar si realmente el proceso fue útil a la organización como se tenía previsto. Es obligatorio partir del análisis de los objetivos de la institución para esbozar eventos formativos efectivos y sobre todo debe haber estrecha relación entre esos objetivos y el tipo de formación. El posible problema que tienen las instituciones educativas, es el hecho de que no se sigue el proceso adecuado para optar por un proceso formativo, las autoridades o grupo de docentes antes de impulsar un plan de capacitación no ejecutan un análisis situacional de las necesidades de los educadores y su nivel de desempeño en las diferentes áreas de su competencia.

Luego de las reformas constitucionales del 2008, y las distintas herramientas jurídicas como la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), en donde se decreta que: “El desarrollo profesional sea un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112), o con la política actual para el sector educativo en el Ecuador a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa SÍPROFE (Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores); se busca mejorar y potencializar la educación del país, aplicando un plan estratégico en donde, entre las actividades principales, se encuentran la formación continua de docentes y directivos, pero, a juzgar por la realidad, la incursión en estos procesos representa un alto grado de dificultad para los profesores, por diversos motivos, entre ellos: el factor tiempo, las temáticas impartidas que no cumplen con los intereses de formación, y sobre todo el hecho de que no se puede conocer técnicamente las falencias docentes.

Otro programa que ha buscado mejorar la educación en el país es la Ejecución del Plan Decenal del año 2006 con sus 8 reformas, que se analizarán en el transcurso de la presente

investigación, es una planificación estratégica que ha sembrado grandes expectativas de mejoras sustanciales en la educación. Al seguir analizando retrospectivamente planes nacionales de mejoramiento para el sector del magisterio, no existen mayores antecedentes de políticas que hayan encontrado soluciones a los problemas educativos, no se recuerda un hecho en donde se considere un proceso planificado de formación docente a gran escala en donde el patrocinador sea el estado, por lo que cada profesor ha tenido que buscar por su propia cuenta, formas de mejorar sus estrategias de enseñanza, acudiendo quizás a mecanismos inadecuados y no programados de capacitación y sin considerar antes, una evaluación personal docente para constatar y corregir sus deficiencias profesionales.

Esta investigación es importante y se justifica puesto que aporta con un análisis completo de información con respecto a las necesidades formativas de los docentes de bachillerato, específicamente del Colegio Roberto Rodas; nace de un proyecto magno de la Universidad Técnica Particular de Loja y busca brindar soluciones a los problemas de formación que pueden padecer los profesionales del aula; de ellos se ha partido para iniciar esta labor de indagación, la constatación de la realidad a través del trajinar diario, la interrelación con compañeros docentes hacen factible el trabajo de recolección de datos y su posterior análisis, publicación de resultados. La motivación que se percibe es contribuir con la mejora en la educación integral de los alumnos y que su conocimiento constituya parte del motor de impulso para el Ecuador.

El analizar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas de Azogues en el período 2012 2013 es el objetivo general de éste trabajo investigativo, para ello se ha utilizado técnicas para el diagnóstico del problema, para determinar si es imperioso efectuar procesos de capacitación y, la forma adecuada de implementarlos a los docentes, con el fin de aportar a la mejora la calidad educativa.

Se ha cumplido con una serie de objetivos específicos, el investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación se cumplido en un 100%. El diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se ha cumplido en un 98%. Diseñar un curso de formación para los profesores del colegio, sobre éste objetivo el nivel de logro está también en un 100%. Además se considera las dificultades de implementación, las necesidades de formación que tienen las futuras generaciones de catedráticos que muchas veces no cumplen el nivel de expectativa que aspira la educación contemporánea y la sociedad en general.

Este trabajo está realizado desde la perspectiva del docente que siente las demandas de una educación cada vez más cambiante, se espera y aspira que sirva para enmendar los errores formativos que con o sin culpa poseen los profesionales de las aulas, que su contenido constituya una fuente de consulta para abordar temas de formación profesional y que ayude también a poner en la ruta de la educación de calidad a todas las instituciones del país para que formen ciudadanos capaces de adaptarse a este mundo cada vez más competitivo, y con la dotación de un curso de formación como es el denominado “Uso efectivo de las tecnologías de la comunicación en el bachillerato general Ecuatoriano”, se pretende mejorar los procesos didácticos en el aula en busca de conseguir un aprendizaje realmente significativo, práctico, ágil, con diversas facilidades para los estudiantes como la consecución de información, la comunicación, la difusión de ideas y proyectos educativos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

“Una mayor y mejor contribución del sistema educativo y de la actuación de los educadores a la construcción de la modernidad, la democracia y la apropiación de saberes pertinentes a nuestro modelo de desarrollo, significa un incremento en la calidad de la educación” (Toro, 1996, pág. 6) El desarrollo social va de la mano de la educación, el desarrollo personal obedece al conjunto de competencias adquiridas en el transcurso de la vida, si estas competencias son de calidad las personas y la sociedad también lo serán.

La educación como tal, en todas las etapas, brinda a las personas nuevas aptitudes y destrezas, pero nace la pregunta ¿Por qué es necesario educarnos? Así como a un niño desde tempranas edades debe ir preparándose para interactuar en la sociedad y, luego aspirar a tener un futuro asegurado mediante un título que le genere trabajo e ingresos y ser el sustento de su futura familia, el educarse o formarse es una actividad común que, durante toda la etapa activa de un hombre, estará presente, tal vez por el hecho de que siempre existirá el riesgo de rezagarnos y ser desechados por otra persona con mejores cualidades.

1.1.1. Concepto.

Acudiendo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, descompongamos esta frase en 2 palabras: **Necesidad:** “Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido.” (RAE, 2013); **Formar:** “Dirigir, encaminar, doctrinar”. (RAE, 2013).

“Una necesidad es un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que se querría que fuera. Al hablar de necesidades formativas nos referimos, por supuesto, al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de la organización”. (FACTAM. S.L., 2002, pág. 10)

“Cualquier propuesta de formación se apoya en un conjunto de reflexiones y supuestos acerca de las tareas que los/as maestros/as realizan. Diseñar una preparación específica para la tarea docente supone analizar todas las dimensiones involucradas en el ejercicio del rol, y a partir de ello definir las cuestiones a ser cubiertas en la formación a fin de posibilitar su desarrollo” (Diker & Terigi , 1997, pág. 94)

Analizando las dos unidades lingüísticas del Diccionario de la RAE se puede plantear el siguiente concepto que “Necesidad de Formación es el Impulso natural que tienen los hombres de auto educarse y buscar la perfección”.

Entiéndase que se ha planteado un concepto universal, el arquitecto intentará perfeccionar sus proyectos de construcción en base a nuevos estudios y prototipos, el Ingeniero intentará desarrollar nuevos modelos matemáticos para cálculo de estructuras, el docente se especializará para aplicar nuevos métodos de enseñanza. Así se entiende en la obra de Diker & Terigi, que las necesidades docentes se las conciben como un ejercicio completo de análisis situacional, análisis de involucrados en la práctica docente en pos de satisfacer todos los requerimientos que demandan las aulas contemporáneas.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La clasificación de necesidades formativas resulta un tanto difícil de entender debido a la existencia de diversos criterios de autores, por ejemplo (Maslow, 1943) contempla cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización; o (Alderfer C. , 1969) vislumbra la existencia de tres tipos: de existencia, de relación y de desarrollo. El conjunto de clasificaciones es realmente alto pero se destacan las más importantes en el siguiente esquema:

D'Hainaut (1979)	Hewton (1988)	Bradshaw (1972)	Moroney (1977)	Colen (1995)
<ul style="list-style-type: none"> • De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes ; actuales, potenciales; según el ámbito de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa, percibida, expresada, relativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Del sistema, del profesorado

Figura 01. Resumen de los tipos de necesidades formativas según diversos autores

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: El diagnóstico de necesidades de formación. (Reyes, 2000, pág. 14)

(Hewton, 1988) Prioriza los entes afectados en el proceso educativo, es decir los estrechamente vinculados a los alumnos para clasificar las necesidades de proyectos formativos, también las debilidades del currículum, de los docentes, y es que la base de la

educación o el eje si puede llamárselo así, son los educandos por lo que es muy aceptable y conveniente ésta clasificación propuesta.

1.1.3. Evaluación de las necesidades formativas.

“La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación.” (Medina & Villar , 1995, pág. 463). Por su parte en la obra de Walberg & Haertel se describe a la evaluación de necesidades como un “proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”. (Walberg & Haertel , 1990, pág. 29)

Considerando a los autores mencionados anteriormente, se entiende a la evaluación de necesidades formativas como un proceso para obtener información acerca del verdadero nivel de desempeño de una persona, y si éste nivel le permite o impide llevar a cabo, con normalidad, las funciones asignadas. Este proceso permite a más de identificar errores, corregirlos, mejorarlos y optimizar el desempeño profesional buscando conseguir una mejor situación que la actual.

Se puede categorizar tres tipos de evaluación, cada una con sus instrumentos propios de aplicación para lograr conseguir respuestas reales los problemas de formación.

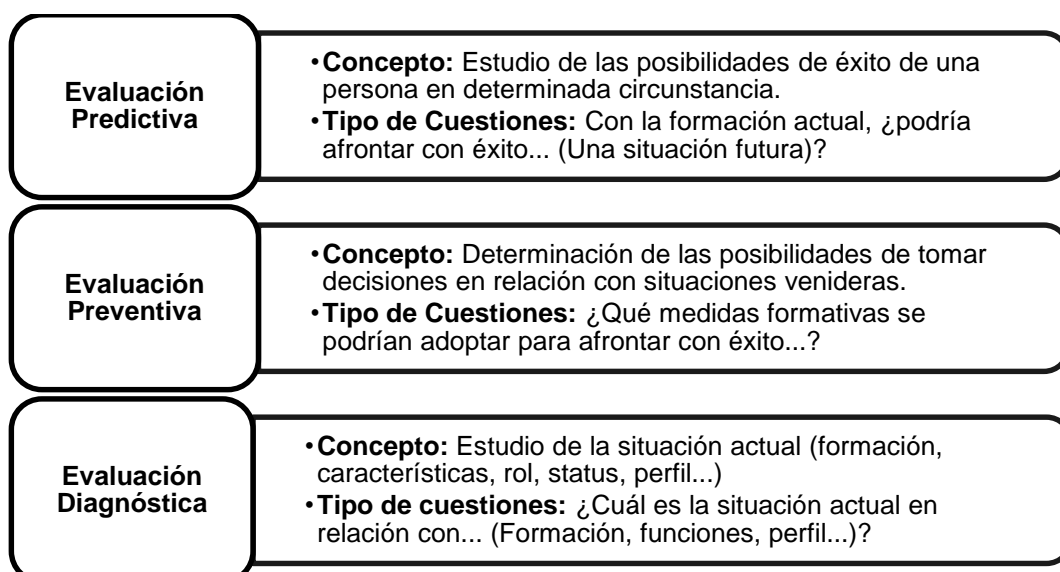


Figura 02. Tipo de evaluación de necesidades de formación

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: El diagnóstico de necesidades de formación. (Reyes, 2000, pág. 20)

No se trata de explicar la metodología de evaluación que aplica cada una de éstas modalidades, pero sí de estimar el nivel de cumplimiento de los objetivos así como su desempeño estableciendo valores cuantitativos o cualitativos que permiten analizarlos luego, facilitando la toma de decisiones en busca siempre de establecer estrategias de mejora.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Las necesidades de formación de los docentes es un tema realmente amplio, difícil de comprender, va en función al tipo de alumno, a la personalidad, a los problemas que trae consigo cada uno. Algunos autores plantean diversas formas de llevar la tarea educativa en un aula de clase.

Imbernón (1994) sugiere que para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias y apoyando sus acciones en una fundamentación válida. O si se hace alusión a García (1987) añade que para ser capaces de identificar y construir su propio estilo de enseñanza de forma que se sientan protagonistas del mismo, dejando atrás modelos de buen y mal profesor.

Padrón en un artículo "*Teoría vs. Práctica en un modelo de formación inicial de profesores de enseñanza secundaria*" de la Revista interuniversitario de formación para el profesorado menciona que:

"Para ser capaces de dominar todo un conjunto de técnicas y estrategias docentes, tales como las habilidades sociales y relacionales: comunicabilidad, expresión centradas en el propio proceso de enseñanza-aprendizaje y en el manejo de destrezas didácticas, habilidades cognitivas e instruccionales en la línea de aprender a pensar y descubrir el conocimiento, así como las habilidades intrapersonales que trabajen el autocontrol, auto concepto, entre otras, con el objeto de dotar de la competencia profesional necesaria para resolver problemas que se derivan de la práctica docente y así promover un buen clima relacional tanto en el aula como en el centro". (Padrón, 1997, pág. 109)

Para conocer o reconocer el déficit de los maestros de la entidad educativa por lo general se parte de las dificultades de aprendizaje de los alumnos, algunos con problemas sociales, enfermedades propias o de algún familiar, problemas económicos, casos de adicción o abandono, etc., son factores que ocasionan bajo rendimiento y/o mal comportamiento. En estos casos los docentes muchas veces no están capacitados para resolver estos problemas con las estrategias adecuadas y justas, se debería poseer las habilidades que manejan las personas de los departamentos tutoriales por ejemplo.

La falta de comunicación con los representantes o padres de familia son otro problema muy común, el poseer mecanismos propios y ágiles para llegar al representante, ayudaría al control del alumno, un docente con habilidades sociales y de comunicación fomentaría la cultura participativa entre los entes relacionados con la educación de los niños y jóvenes. Autodisciplina en las actividades, desarrollar una cultura de control y autocontrol, sería ideal, más aun, con la reciente reestructuración y aplicación de la ley que rige la educación en el país, el profesor Ecuatoriano tiende a desesperarse, estresarse y no cumplir a cabalidad con sus funciones debido a una alta carga de actividades a la que nunca se estuvo acostumbrado, optar por estrategias de organización interna en donde el objetivo sea ser profesionales más ordenados y disciplinados.

Docentes dispuestos siempre al cambio es lo que se necesitaría, la educación se transforma cada vez, y lamentablemente hay maestros que no se apartan de su clase magistral y la tiza, metafóricamente hablando. La sociedad evoluciona, por lógica pura la educación también debería hacerlo, y los artífices de éste cambio en la educación deberían ser los maestros. No solo el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación dentro de clases es suficiente, sino el usar técnicas, métodos y herramientas que aparezcan a medida de que la sociedad y el tiempo avance y que sirva realmente para fortalecer el accionar docente.

En definitiva toda necesidad formativa debe considerarse como fundamental en cada profesor, porque son los directos responsables de la formación de los alumnos, pero, a cada necesidad se la debe identificar con seguridad, analizar y posteriormente buscar una solución viable y efectiva.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

1.1.5.1. Modelo de Rosett.

Este modelo busca encontrar el mejor rendimiento partiendo de la información buscada, sus elementos fundamentales son: Las situaciones importantes que nacen de la serie de interrogantes como: ¿de dónde partimos?, ¿hacia dónde vamos?; el tipo de información encontrada; las fuentes de información, herramientas que se usan para la obtención de datos. (Gairín, 1992, pág. 108)

1.1.5.2. Modelo de Kaufman.

Un modelo donde se diferencia las referencias evaluadoras externas e internas, también la diferencia entre esfuerzos y resultados, el impacto, medios y objetivos. La evaluación de necesidades es un valor importante a considerar dentro de las etapas que éste modelo propone; decidirse a planificar; Identificar los efectos del problema; determinar el campo de

la planificación, definir los medios y procedimientos de evaluación para reconocer las necesidades, seleccionar los mejores medios, incluir en la planificación a los interesados, determinar las condiciones existentes, establecer prioridades en el accionar cuando existan discrepancias, asegurarse que siempre exista evaluación de necesidades y q este sea un procedimiento constante. (Gairín, 1992, pág. 108)

1.1.5.3. Modelo de F.M. Cox.

Este modelo analiza las necesidades para la resolución de problemas elaborando una guía considerando aspectos fundamentales como: La Institución, el personal que va a analizar el problema, los problemas con los involucrados y consecuencias, contexto social, características de las personas a quienes afecta el problema, planteamiento de objetivos, estrategias, tácticas adicionales para conseguir el éxito, evaluación. (Gairín, 1992, pág. 108)

1.2. Análisis de las necesidades de formación

La importancia de realizar un análisis de necesidades de formación resulta un factor preponderante en las organizaciones, pero a la vez son actividades desestimadas. Los directivos, gerentes o auspiciantes temen invertir en la formación del personal, considerando un gasto infructuoso para la organización y suponen que los únicos beneficiados serían los trabajadores, empleados o en el plano educativo, los docentes.

Las estrategias de formación en las instituciones resulta la mejor inversión porque se eleva el nivel de competitividad interna, externa y a la vez, eleva el nivel de la educación.

En la revista digital "*Detección de Necesidades Formativas: Una clasificación de instrumentos*" se señala que:

"...para conseguir una formación beneficiosa se debe responder a una serie de condiciones, es decir, deber formar parte de un proceso secuencial y lógico, cuyo principal paso es reconocer las necesidades reales de la empresa, en donde se considere el estado actual (coste de materiales, calidad del producto, utilización de equipos) y proyectar las necesidades de la organización para manejar procedimientos o herramientas futuristas así como las nuevas características con las que deberán contar los trabajadores". (Llorens, *Detección de Necesidades Formativas: Una clasificación de instrumentos*, 2006, pág. 3)

(Moore & Dutton, *Training needs analysis: Review and critique.*, 1978, pág. 532), brindan la siguiente ecuación para representar a las necesidades de formación:

“Necesidades de Formación = Ejecución estándar o deseada – Ejecución presente o actual”

El modelo más común para considerar las necesidades formativas es a través de niveles planteados por (McGehee & Thayer, Training in Bussiness and Industry, 1961): el organizacional, el de tareas y el de personal.

1.2.1. Análisis organizacional.

Este análisis examina a toda la institución para determinar si alguna área, departamento o todos los entes requieren de capacitación o procesos de formación. Considera la filosofía institucional, los planes estratégicos que rigen a la entidad educativa, así como la programación del departamento de recursos humanos. El análisis organizacional es muy importante para la realización de jornadas de capacitación, (McGehee & Thayer, Training in Bussiness and Industry, 1961) los relaciona con los objetivos, recursos y asignación de recursos de la organización.

(Goldstein, 1993) Plantea algunos pasos para realizar el análisis de la organización, iniciando con la evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan, qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

En resumen este análisis requiere de un estudio de todos los componentes de la institución, metas organizacionales, recursos, clima laboral; determina la factibilidad de llevar a cabo un proceso de capacitación, desde la perspectiva de la institución, es un evento ineludible y de éste análisis dependerá en gran medida el éxito y el fracaso del proceso de formación planificado.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

“Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012, Art. 6, Lit. e); es frecuente escuchar en boca de la ciudadanía en general que la educación de calidad no existe en nuestro país, y la calidad va de la mano con la equidad, al parecer para el alumno si se ha mejorado sustancialmente con la educación laica, uniformes, alimentación, educación digital; pero, ¿han existido mejoras para los docentes?, es decir ¿han existido oportunidades para que todos los maestros pueda alcanzar un alto éxito de excelencia? El entorno social y político de los últimos años dan cuenta que recién a través de la constitución de Montecristi (Constitución de Montecristi, 2008) y la actual

ley que rige a la Educación (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012), se trata de mejorar los procesos de enseñanza en las aulas del país, se exige la calidad académica a través de un proceso de evaluación, re-categorización y mejoramiento continuo.

Tales procesos que en la actualidad se encuentran en ejecución, en ciertos sectores no han sido tan bien recibidos, diversos motivos son los que mencionan los docentes, como la remuneración por ejemplo, con respecto al número de horas trabajadas y actividades realizadas, es una remuneración baja, más aún si se establecen comparaciones con otros funcionarios del sector público que perciben salarios superiores a mil dólares; las limitaciones de tiempo impiden ejecutar jornadas de capacitación, entre otros. Se registra el sentir de un catedrático de vasta experiencia en las aulas: "... más actividades y al mismo precio, antes nos subían miserias, ahora nos suben el trabajo, ¿qué beneficios tenemos?".

Los procesos de evaluación van dando resultados, y no es casualidad de que un gran número de educadores procuren capacitarse, obtener un título más alto, el personal sin grado de preparación docente y que no tiene mayores aspiraciones de formación, es el más vulnerable para no alcanzar los estándares de calidad que el modelo educativo exige; voluntariamente algunos maestros han renunciado por el trajinar que implica someterse a procesos de mejoramiento, pero otros si han optado con responsabilidad por profesionalizarse en carreras pedagógicas, elevar y/o actualizar sus conocimientos en el arte de la enseñanza.

El docente es el núcleo de la educación, y si no es un docente con calidad, sus alumnos tampoco lo serán. Si el profesional del aula no tiene las condiciones personales como actitudes, vocación, profesión o valores, y tampoco cuenta con buenas condiciones en lo económico, laboral o social, será un impedimento a que desarrolle técnicas de enseñanza de calidad. No se necesita de profesionales seguidores de instrucciones, pocos reflexivos, que no valoren los trabajos de los alumnos. Este tipo de actitudes, desvalorizan el accionar del profesor y de la clase docente en general, llegando a desestimar la capacidad intelectual considerando al maestro incapaces de tomar decisiones y de establecer tareas innovadoras.

Cuando la educación vincule calidad con igualdad y equidad se conseguirá buenos prospectos de personas que saquen adelante al país, para ello tanto la política debe adaptarse a las reales necesidades del educador y el educador adaptarse a la política dictada, sin imposiciones sino con alto grado de compatibilidad y mediación entre las partes.

Si se mejoraría en un futuro el aspecto socio-económico del maestro se daría un gran paso, el maestro se encontraría motivado y capaz de transformarse en un alguien crítico, proactivo, reflexivo, investigador, capaz de mantener un aprendizaje permanente, con habilidades,

destrezas, valores, actitudes, persona apta para tomar las mejores decisiones, un innovador, que pueda dar respuestas a problemas cotidianos, eso en el caso de los docentes en el escenario actual.

De igual manera sería menester comprender lo que significa un formador de formadores, los nuevos docentes y los estudiantes de ciencias de educación deben guiarse siempre en su brújula profesional e irse adaptando a los cambios constantes que demanda generación tras generación, la formación profesional de los docentes a partir de ahora debe consistir siempre en un análisis del pasado para no cometer los mismos errores, aprovechar la catedra y la experiencia de sus educadores y proyectarse al futuro como profesionales competentes, capaces de incurrir en todas las áreas de la ciencia a través de la investigación de nuevos conocimientos, métodos y/o técnicas. La educación debe tratarse de una interacción donde todos contribuyan para aprender.

Al país le urge abrir procesos de formación, no sólo regentados u organizados y/o validados por el Ministerio de Educación, sino con más libertades, cualquier contribución de otra entidad pública o privada que busque fortalecer la enseñanza, debe ser bienvenida y bien agradecida, mayor flexibilidad curricular y de pensamiento para una verdadera vinculación institucional, con modelos de formación más abiertos que permitan el aprendizaje continuo y permanente en diversos escenarios, con diferentes métodos, eso sí, siempre basados en nuestra realidad económica y social. Para proyectarse a una educación de calidad, debe existir equidad, una igualdad de acceso libre a la formación en cualquier etapa y considerando brindar las mejores atmósferas a todos los miembros en las entidades educativas.

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

Una definición para Meta es: “Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien”. (RAE, 2013). En el portal para emprendedores “Dimensión empresarial” a las metas se las considera como objetivos individuales que corresponden a los propósitos de desarrollo y crecimiento personal, como el de alcanzar un nivel socio económico mejor, o de profesionalizarse, como alcanzar un título universitario por ejemplo. (Dimensión Empresarial, 2013)

Se la puede describir como el fin u objetivo de una acción o plan. Toda organización pretende superar ciertas metas, es decir lograr y superar una situación deseada, es una perspectiva de la institución con carácter futurista. La idea es ir cumpliendo con las metas para buscar nuevas y también superarlas, eso es síntoma de progreso. Existen tres tipos de metas en función del tiempo que se espera para su cumplimiento:

Las de corto plazo que es en un lapso menor a un año, son las metas de carácter operacional por lo general es el límite que cada empleado desea alcanzar en su respectiva función dentro de la institución. Las metas a corto plazo ayudan a cumplir las de mediano plazo. Estas metas deben obedecer a un proceso de planificación para que puedan ser analizadas técnicamente y que siempre precedentes para su posterior evaluación.

Las de mediano plazo que van desde uno a cinco años, se realizan a nivel táctico dentro de la institución, siempre relacionadas estrechamente en función a los objetivos de la entidad educativa. Se fijan por áreas departamentales o sub direccionales. Recoge los propósitos del personal a su cargo y estructura su planificación departamental.

Las de largo plazo las que superan los cinco años, al ser metas de cumplimiento en varios años, están basadas en un análisis organizacional completo para mejorar o corregir problemas que afecten a la imagen institucional en todos los aspectos de servicio que ésta cumple. Generalmente incluidas en los documentos de planificación institucional como por ejemplo el Proyecto Educativo Institucional.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los principios filosóficos como la visión, misión, los aspectos psicológicos, organizacionales, el tipo de alumnos que se espera formar, el currículo, modelos y métodos de enseñanza, las técnicas, la estructura de organización, el modelo de liderazgo con su representante, la forma de administración, los recursos financieros y humanos así como los recursos materiales y físicos, proyectos organizacionales como el PEI, son los aspectos que debe tener toda institución educativa para operar en el ámbito académico. Refiriéndonos específicamente a los recursos, se considerarán tres tipos:

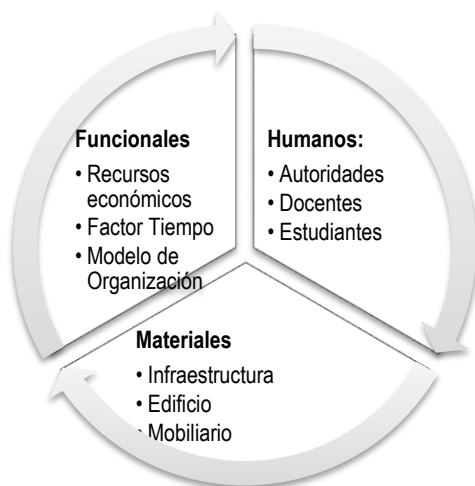


Figura 03. Recursos Organizacionales del Colegio Roberto Rodas
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera
Fuente: (UE Roberto Rodas, 2007, pág. 23)

Los recursos humanos hacen referencia como se ve en el diagrama anterior, a todos los actores relacionados al proceso de educación, personal docente, administradores, personal de servicio, supervisores, funcionarios de entidades superiores como por ejemplo personal del Ministerio de Educación, se considerará además en esta instancia el régimen de formación del personal y sus funciones dentro de la institución.

De los recursos materiales se puede añadir que son vitales para la operatividad de la institución y la acción docente: edificios, mobiliario, laboratorios, equipos de oficina, adecuación de aulas, infraestructura tecnológica, materiales de enseñanza, herramientas para cada ente administrativo, ahora sistemas de información, entre otros; la adquisición y renovación de materiales o infraestructura depende enormemente de los recursos económicos y de la habilidad para gestionarlos por parte de las autoridades de la institución.

De nada sirve formar o mantener una institución educativa si no se cuenta con recursos funcionales tales como los económicos o aspectos como la política de organización, que en las instituciones públicas como particulares dependen del entorno legislativo existente, o considerar el espacio de tiempo que conlleva a ejecutar la acción docente; Todos estos factores que hasta cierto punto son intangibles hacen posible la ejecución de proyectos de enseñanza, planes organizacionales o institucionales, ejecución de propuestas de investigación, es decir es como el combustible que mueve a la industria educativa.

1.2.1.4. Las instituciones del país con realidades distintas.

El sistema educativo en el Ecuador a partir del 2006 con el Plan Decenal de Educación asegura el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2006)

Esta política de estado ordena la mejora en la educación ejecutando procesos de evaluación a las instituciones, tales procesos demandan de un alto contingente de preparación interna de los establecimientos para lograr acreditarse. La rigurosidad con las que se exige cumplir con ciertos parámetros van también por el orden del mejoramiento de la formación docente, se observa que para los profesores de centros educativos de las grandes ciudades resulta mucho más fácil someterse a planes de formación que impulsa el Ministerio de Educación, no así los de los centros educativos de las áreas rurales o lejanas a las ciudades, para un profesor de una escuelita de una parroquia representa salir de la jornada laboral y viajar hasta un centro de capacitación que por lo general se encuentran en la capital provincial, y muchas veces las

distancias son medibles en horas, lo que ahuyenta al personal docente seguir estos procesos formativos.

Por otro lado se observa que, los beneficiarios directos de los planes de capacitación son los maestros de las aulas públicas, resulta injusto que tales procesos sean únicamente para el sector fiscal, las instituciones particulares tienen, por no decirlo de otra manera, puertas cerradas a planes de mejoramiento docente; si ellos decidieran capacitarse de manera privada, no les serviría de nada en lo personal ni le sería útil a la institución, porque en las instancias de evaluaciones institucionales se consideran únicamente los certificados otorgados por el Ministerio de Educación o por entidades de educación pública.

En conclusión las realidades, de cada centro de estudio en cualquiera de los niveles, son distintas, y deberían todas las instituciones, en lo posible, tener acceso a planes formativos y con alternativas viables para que todos puedan acceder a los procesos de capacitación, ratificando así lo que manda la constitución: la igualdad de oportunidad para todos.

1.2.1.5. Liderazgo educativo (tipos).

Para (Grinberg, 1999) el liderazgo se asume como la capacidad de viabilizar posibilidades para conseguir un cambio crítico que permitan el mejoramiento de una situación. Desde una concepción ampliada, que aquí vamos a sostener que, “el liderazgo puede ser ejercido por todos aquellos que, independientemente de la posición institucional que ocupen, son capaces de motivar, dirigir, apoyar a otros en torno a determinadas propuestas o proyectos”. (Bolívar, 1997, pág. 29)

Aportando con una concepción de liderazgo educativo que se manifiesta como el proceso de ejercer un dominio o influencia mayor que permite a una persona o conjunto de personas, la dirección de una organización o institución.

El líder educativo debe lograr el entendimiento, la visión, la acción de indagar, analizar, cuestionar, tomar decisiones, solucionar y evaluar los procesos en busca de llevar a su organización al éxito, sin dejar de lado la democracia, diversidad, equidad y sobre todo la justicia y responsabilidad social.

La categorización de líderes depende de su manera de proceder, se distinguen algunos grupos o dimensiones y los analizamos a continuación. Se detalla los tipos de liderazgo a continuación:

1.2.1.5.1. Liderazgo Autoritario.

Este tipo de liderazgo obedece a un líder dominante, impone su accionar sin la necesidad de consultar con otras personas que ocupan también rasgos gerenciales, no da razón de su proceder ni socializa su gestión. (Coral Flores, 2012, pág. 15)



Figura 04. Liderazgo democrático

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: (Coral Flores, 2012, pág. 15)

1.2.1.5.2. Liderazgo Democrático.

Por lo contrario un líder democrático, es sin lugar a dudas el polo opuesto del autoritario, cualquier decisión, proyecto o estrategia es ejecutada previo consenso de los integrantes de la institución u organización, eso sí, siempre ejecuta labores de supervisión y administración. (Coral Flores, 2012, pág. 16)

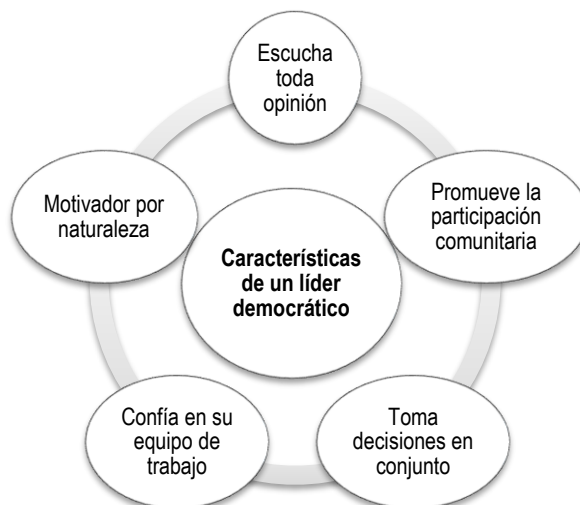


Figura 05. Liderazgo democrático

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: (Coral Flores, 2012, pág. 16)

1.2.1.5.3. Liderazgo Complaciente.

Esta forma de liderazgo promueve líderes con baja personalidad, tratan de tener contentos a todos, se los conoce como los que quedan bien con todos.

Por esta razón es difícil que un líder de ésta naturaleza aspire a cumplir los objetivos de la organización sino más bien la de los objetivos de terceras personas. Generará mucha desconfianza entre los miembros de la entidad educativa y su accionar provocará casi siempre un descontento general. (Coral Flores, 2012, pág. 19)



Figura 06. Liderazgo complaciente
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera
Fuente: (Coral Flores, 2012, pág. 19)

1.2.1.5.4. Liderazgo Independiente.

Las personas en este grupo de líderes intentan laborar por su cuenta, es decir son de características individualistas, su opinión es la que vale similar a los autoritarios, sino que los independientes no comparten o dan a conocer su accionar ni imponen.

Es muy fácil que con éste tipo de líderes la organización tenga un declive hacia la desorganización. No existe cooperación mutua entre el ente directivo y el personal. (Coral Flores, 2012, pág. 20)



Figura 07. Liderazgo independiente

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: (Coral Flores, 2012, pág. 20)

1.2.1.5.5. *Liderazgo Comprometido.*

Conseguir líderes de ésta naturaleza en nuestros tiempos es difícil, desarrollar actividades inherentes a los roles administrativos con pasión y real vocación y con alto sentido de pertenencia es poco menos de imposible para los líderes de hoy. Un líder comprometido es bien visto y fuente de inspiración de todo el personal, junto con él siempre estarán dispuestos a colaborar y cumplir con todos los objetivos y proyectos de la organización. (Coral Flores, 2012, pág. 21)



Figura 08. Liderazgo comprometido

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: (Coral Flores, 2012, pág. 21)

1.2.1.6. El Bachillerato Ecuatoriano.

El Bachillerato Ecuatoriano ha sido desde hace mucho tiempo atrás una gama de especialidades para que los estudiantes puedan optar, la oferta curricular ha ocasionado que los bachilleres se gradúen con conocimientos muy diversos.

En la Reforma del Bachillerato en el 2001 en el decreto ejecutivo 1786 establecía 3 tipos de bachillerato en el capítulo 2 artículo 16, el Bachillerato en Ciencias, el Técnico y en Artes, (Ministerio de Educación y Cultura, 2001) pero con las temáticas adquiridas en los colegios del país no se podía decir que se conseguía bachilleres 100% aptos y con un conocimiento promedio como para optar por cualquier carrera universitaria. La mayoría de graduados requerirían de sistemas de nivelación con el objetivo de incrementar sus conocimientos y hacerse acreedores a los cupos de admisión en las distintas universidades del país.

Por otro lado los estudiantes debían elegir su especialidad antes de los catorce años, considerándose una época prematura debido a la inestabilidad emocional, propia de la edad, la mala elección podía mal encaminarlos en áreas del conocimiento que quizás no eran adecuadas para ellos.

Los programas de estudio del Bachillerato de ciencias en la mayoría de casos estaban desactualizados, valía la pena mediante una reforma realizar una reestructuración de acuerdo a la nueva realidad ecuatoriana. No existían relaciones entre la Educación General Básica y los currículos del Bachillerato en Ciencias, ahora se pretende que se parta de los programas de educación básica y se concatene también con lo requerido por la Educación Superior.

Es por eso que dentro de las grandes reformas de la constitución aprobada en Montecristi, se habla de la reestructuración del modelo educativo, naciendo así el Bachillerato General Unificado en la LOEI se menciona que: “El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios...” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012, Art 43).

Existen también otras alternativas de bachillerato como se indica en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012, Art 44) donde señala que: “Los Bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado, y son de dos tipos: Bachillerato técnico productivo y bachillerato artístico...”

Los objetivos del Bachillerato actual son el de “preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios”. (Bachillerato General Unificado Ministerio de Educación, 2011)

El bachillerato general unificado ofrece un grupo de asignaturas centrales que les permite a los estudiantes adquirir conocimientos básicos concernientes a su formación general, a este grupo de materias se las denomina “tronco común”. Pero también los estudiantes pueden optar entre dos opciones de acuerdo a su criterio, sin dejar de lado el tronco común: El bachillerato en Ciencias que les permitirá profundizar en áreas específicas de su interés; y el bachillerato técnico en donde también desarrollarán competencias específicas de una figura profesional previamente elegida. Se añaden a continuación las características con las que debe contar un estudiante luego de cursar el Bachillerato General Unificado:

Pensar rigurosamente

- Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa
- Planifica, resuelve problemas y toma decisiones

Comunicarse efectivamente

- Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender
- Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto
- Apreciar la literatura y otras artes como una forma de expresión

Razonar numéricamente

- Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática

- Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

Comprender su realidad natural

- Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.

Conocer y valorar su historia y su realidad socio-cultural

- Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.

Actuar como ciudadano responsable

- Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

Manejar sus emociones en la interrelación social

- Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

Cuidar de su salud y bienestar personal.

- Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

Emprender

- Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.

Aprender por el resto de su vida

- Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Figura 09. Características de los estudiantes de bachillerato

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: (Bachillerato General Unificado Ministerio de Educación, 2011)

Una vez plasmados todos los argumentos legales, la aplicación de Bachillerato General Unificado demanda cambios sustanciales en distintos sectores:

- Se requiere de un cambio de concepción pedagógica. El aprendizaje no es recordar un cúmulo de informaciones narradas por el docente, sino es la adquisición de esa información para generar una habilidad o una actitud, de tal manera que sea útil para la persona que será durante toda la vida.
- Se necesita considerar las experiencias anteriores con las actuales, no sirve de nada conseguir etapas aisladas de aprendizaje.
- Generar en el aula escenarios de la vida real en las tareas de aprendizaje, para que el estudiante comprenda el sentido de lo que está aprendiendo.
- Los contenidos deben ser interrelacionados entre sí, con currículos flexibles que se adapten a las realidades sociales y contemporáneas.
- El docente por su parte viene a ser un orientador de aprendizaje, definiendo siempre los objetivos de aprendizaje, brindando estrategias innovadoras para conseguir esos objetivos usando los recursos que estén al alcance de todos, y evaluar su nivel de conocimiento.
- Del estudiante se demanda un ser investigador, constructor, que realice, experimente, actúe y satisfaga su curiosidad para aprender.

El bachillerato general unificado busca resultados fructíferos para los estudiantes, sin embargo su aplicación en la etapa inicial está resultando un tanto dificultosa por muchas razones, entre ellas: iniciar o continuar con el nivel académico que tienen o que vienen los alumnos de los cursos inferiores, implementar nuevas materias en el currículo, el número de temas a abordar en el periodo de tiempo (bloques curriculares), entre otros. Todo esto ocasiona el no cumplir con el objetivo de obtener los estudiantes deseados, y es consecuencia de éste proceso de transición que se está viviendo. Dependerá de todos los actores educativos acoplarse al cambio en el menor tiempo posible.

1.2.1.7. Reformas Educativas.

Aparentemente la reforma educativa en el Ecuador es bien vista por la mayor parte de Ecuatorianos, el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), es atraído por la reforma educativa implementada, por lo que en el mes de Diciembre de 2012 la Ministra de Educación de ese entonces Gloria Vidal fue invitada a Washington, DC para que exponga los detalles de ésta serie de cambios que vive el Ecuador en el sector educativo. Una frase que llama la atención fue la que señaló diciendo: “Si la educación cambia y se convierte en un instrumento que potencie las habilidades de desempeño de las nuevas generaciones, es perfectamente

posible sostener que habremos logrado incidir fuertemente en la transformación positiva del Ecuador".(Vidal, 2012)

Se parte de este extracto para analizar brevemente la serie de reformas educativas que se han venido dando en ésta nueva época, siendo su génesis la Constitución del 2008. en donde se señala que "... la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado..." (Constitución de Montecristi, 2008, Art 26.)

Esta nueva vida constitucional requiere de grandes cambios todos apegados al buen vivir, para normar la administración educativa del país el Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural fue publicado en el registro oficial # 417 el 31 de marzo de 2011 y ahora está en marcha.

A partir de ésta fecha los cambios en todo el sistema educativo han sido evidentes, si bien es cierto, existió un vacío legal, que duró un poco más de un año, hasta la aparición del Reglamento a la LOEI, publicado el 26 de Julio de 2012, el mismo que fue atando los cabos sueltos y zafando de muchas dudas con respecto a casos organizativos y/o administrativos que se venían suscitando.

El reglamento a la LOEI instituye maneras más claras para ayudar a los sectores más vulnerables, es decir establece tratos preferenciales, se busca superar el racismo, discriminación por completo; fortalece la educación bilingüe, pero ¿qué se puede mencionar acerca del profesorado?, a diferencia de la ley anterior, en la actual ¿se notan beneficios para el proceso de formación docente?

Pues con los artículos desde el 311 hasta el 316 se busca garantizar el acceso a capacitaciones profesionales para docentes a partir de las falencias detectadas por los procesos de evaluación, sin embargo se ha notado que a pesar de la garantía legal existente, los procesos de capacitación no son bien coordinados. Las opciones de asistir a una jornada de formación son escasas durante un año lectivo, no se cumplen las expectativas para todos los docentes, por otro lado, en la mayoría de casos los horarios no son adecuados para presentarse a las capacitaciones, y desde luego que se debe dar libertad de acceso a todos los profesionales de la educación, sean o no del sector fiscal, mucha gente que le interesa las temáticas de una jornada de capacitación se queda fuera de la misma por los impedimentos o limitantes que se les da a la gente ajena al Ministerio de Educación.

Refiriéndonos al plan decenal de Educación (Ministerio de Educación del Ecuador, 2006), fue aprobado por mandato popular, consiste en una planificación estratégica, diseñada para

implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo y alcanzar índices de alta calidad. En resumen plantea el cumplimiento de ocho políticas:

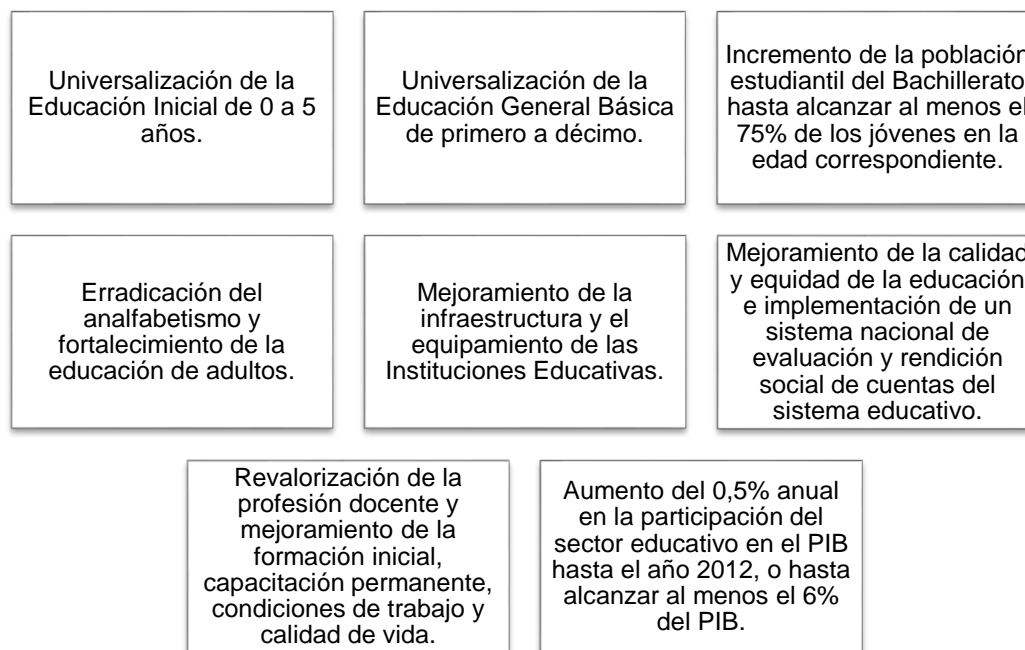


Figura 10. Políticas plan decena de Educación
 Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera
 Fuente: (Ministerio de Educación del Ecuador, 2006)

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

Fuentes en su libro “La formación de los profesionales en la contemporaneidad” aporta con un concepto de formación:

“La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido socio-cultural, a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura”. (Fuentes, 2008, pág. 237)

Por lo que al referirse por formación profesional, se consideran que son todos los estudios realizados o por realizarse por las personas con la finalidad de aumentar o perfeccionar

conocimientos o habilidades para conseguir una plaza laboral o un mejoramiento de posición dentro de una organización o, en su defecto para brindar un mejor servicio, en el caso de poseer un trabajo independiente. La docencia es una profesión cuya misión es la enseñanza, la misma que consiste en un proceso para la transmisión del conocimiento, y por lo general se lo realiza en los centros educativos. Para efectuar esta transmisión de conocimientos y desarrollar al máximo las potencialidades de los alumnos se requiere de docentes con un alto nivel de profesionalismo, es por ello que la formación profesional docente debe instituirse en un proceso serio y sistemático de formación y transformación de la persona, a continuación se detallan las etapas más importantes del proceso de desarrollo que deben atravesar los docentes.

1.2.2.1.1. *Formación inicial.*

Adalberto Ferrández considera a la formación inicial como la esencia para cualquier propuesta formativa con resultados exitosos. Mencionaba que “tendría que ser una educación con moldes de ‘álgebra conceptual’, es decir, creadora de estructuras flexibles, mentalmente hablando, a la vez que polivalente: estructuras abiertas que puedan ser modificadas rápidamente, de acuerdo a los datos que surgen de su entorno” (Ferrández Arenaz, 1988, pág. 174)

Se comprenden por formación inicial a las actividades didácticas que capacitan al estudiante para el desempeño apto en diversas profesiones, incluye conocimientos propios de la formación inicial más acciones de inserción en el ámbito laboral y otras de formación continua, para estar al día con las competencias profesionales que demanda la educación. Señalando de otra manera, aquí se prepara a los alumnos para la actividad en el campo docente, para facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan tener a lo largo de su vida. Su contenido curricular por lo general se basa en módulos de diversas duraciones con contenidos teóricos y prácticos. En los primeros ciclos de éste nivel de preparación se brindan conocimientos en el ámbito de elaboración, ejecución, realización, etc., y posteriormente se prepara con aspectos de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que culminados ciclos, se obtiene respectivamente la titulación.

1.2.2.1.2. *Formación profesional docente.*

Formación profesional docente, se refiere al proceso de formación en que los distintos centros educativos de nivel superior, imparten las carreras de pedagogía o ciencias a fines a la educación, con el objetivo de formar nuevos docentes. Escudero describe las competencias que debe tener un docente:

“Capacidades de aplicación del conocimiento a:

- la planificación de la enseñanza, tomando decisiones fundadas sobre las relaciones y adecuaciones necesarias entre contenidos, estudiantes, currículum y comunidad;
- la selección y creación de tareas significativas para los estudiantes; establecer, negociar y mantener un clima de convivencia en el aula que facilite la implicación y el éxito escolar;
- la creación de oportunidades instructivas que faciliten el crecimiento académico, social y personal;
- el uso efectivo de estrategias de comunicación verbal y no verbal que estimulen la indagación personal y en grupo;
- el uso de una variedad de estrategias instructivas que ayuden a los estudiantes a pensar críticamente, resolver problemas y demostrar habilidades prácticas, desarrollar su creatividad, la evaluación y su integración en la enseñanza-aprendizaje, modificando las actuaciones que sean apropiadas al seguir y conocer el progreso o las dificultades de cada alumno.

Responsabilidad profesional a través de:

- una práctica profesional y ética de acuerdo con criterios deontológicos y compartiendo responsabilidades con los demás docente;
- reflexión y aprendizaje continuo (implicándose en evaluaciones de los efectos de sus decisiones sobre los estudiantes y la comunidad, asumiendo como norma su propio desarrollo profesional); liderazgo y colaboración, tomando iniciativas y comprometiéndose con el aprendizaje de todos los alumnos y la mejora progresiva de la enseñanza”. (Escudero, 2006, págs. 33-40)

Considerando éstas competencias se puede decir que es aquí donde se comprende la verdadera misión del docente, que es el educar y, es un buen educador quien mejores educandos obtiene. También comprende la tarea responsable, afectiva y comprometida, reconoce la importancia de los otros miembros de la comunidad educativa en el proceso de formación de estudiantes, desarrolla los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para administrar un aula de clase. Este proceso de formación debe suceder durante toda la vida profesional de un catedrático, la formación inicial sería el preámbulo para éste proceso, pero ésta formación debe garantizar un correcto trabajo para que el profesional de las aulas se afiance en su cargo como maestro.

Desde normas básicas hasta estrategias profundas de enseñanza forman partes de éste nivel de educación, el contribuir al crecimiento de sus alumnos, a su desarrollo integral

incorporando sus dimensiones afectivas, cognitivas, sociales y morales, el profesional aprende a ejercer su función que es mediar y asistir en el proceso en el que los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, destrezas, actitudes y valores, con políticas de respeto a los derechos de los demás.

1.2.2.1.3. Formación Técnica.

Según Lauglo el objetivo de este tipo de formación es promover transiciones exitosas de los que se educan desde su sistema formativo hacia el mundo del trabajo con aprendizajes que permitan a las personas ser productivas en determinados sectores laborales. (Lauglo, 2006), por lo que se deduce que la formación técnica tiene que ver con una amplia gama de carreras relativas a actividades y profesiones de distintas ramas para la producción de bienes o generación de servicios; estos pueden ser la: agricultura, ganadería, caza; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades educativas, artísticas y tecnológicas.

Es una formación orientada a la adquisición de conocimientos y habilidades correspondientes a un perfil profesional que integra los campos de la formación general, tecnológica y técnica específica, el desarrollo de prácticas y dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico relacionado a la docencia es un sustento teórico científico de base, que permite intervenciones técnicas específicas en procesos educativos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad.

1.2.2.2. Formación continua.

De Lella en el sitio web del Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación: Modelos y tendencias de la Formación Docente se refiere a la formación continua como: “el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente” (De Lella, Modelos y tendencias de la formación docente. Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación, 1999); de la misma manera existe otro aporte sobre este tipo de formación y lo considera como “la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría

para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica” (Gorodokin, 2005, pág. 37)

Partiendo de las citas anteriores se puede agregar que la formación continua se refiere a los programas de aprendizaje, teóricos y/o prácticos realizados luego de la formación profesional, o técnica, con el objetivo de mantener un alto nivel de competencia profesional, y el caso docente un alto nivel en metodologías y técnicas de enseñanza.

Seminarios, talleres o cursos, formas de capacitación generalmente sin grado académico, capacitaciones para mejoramiento de procesos de un trabajo, pueden ser presenciales o a distancia, educación dirigida a grupos específicos y, hoy por hoy los sistemas de educación online, que resultan procesos de formación usando herramientas innovadoras con sustanciales ahorro de tiempo, dinero y contribuyen al cuidado del medio ambiente.

El medio cambia, las organizaciones educativas también y deben constantemente adaptarse a estos cambios y certificar su competitividad en el medio, en tal virtud es sumamente necesario formar a los docentes periódicamente en temas puntuales y con procesos de formación continua.

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

El rol del profesorado es de vital importancia para poseer una alta calidad en la educación. Suficiente motivo para destinar recursos para atender la formación y actualización docente. Los cambios frecuentes en los planes de estudio y mallas curriculares deben de ser actividades muy normales para los maestros, implementando nuevas estrategias pedagógicas fomentando una buena comunicación entre todos los actores educativos.

Clark menciona que: La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación. (Clark, 1995, pág. 3)

El papel protagonista del docente hace que sea inevitable su preparación ante los retos que se presentan cada vez en el ámbito educativo, pero debe ser importante que la formación se centre en su lugar de labores en donde el producto de la capacitación sea analizar su entorno, sus falencias y desarrollar por su puesto su practica con alto grado de innovación.

En resumen los maestros son los responsables directos del proceso enseñanza-aprendizaje y desde luego de la correcta aplicación de los procesos de innovación metodológica, los profesores con vocación realmente comprometidos con su labor, aman lo que hacen y siempre están buscando formas más eficaces de llegar al estudiante, dominar los nuevos contenidos y adquirir nuevas técnicas de enseñanza sin importar el esfuerzo y sacrificio que esto represente.

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

Bajo cualquier nombre que se le dé a la formación del docente: perfeccionamiento, formación en ejercicio, formación continua, formación permanente, desarrollo docente, pero siempre se referirá a su desarrollo profesional; existen diversas maneras de clasificar a la formación docente, se usará la propuesta de (Sparks & Loucks-Horsley, en Handbook of Research on Teacher Education, 1990) y las definiciones para cada una:

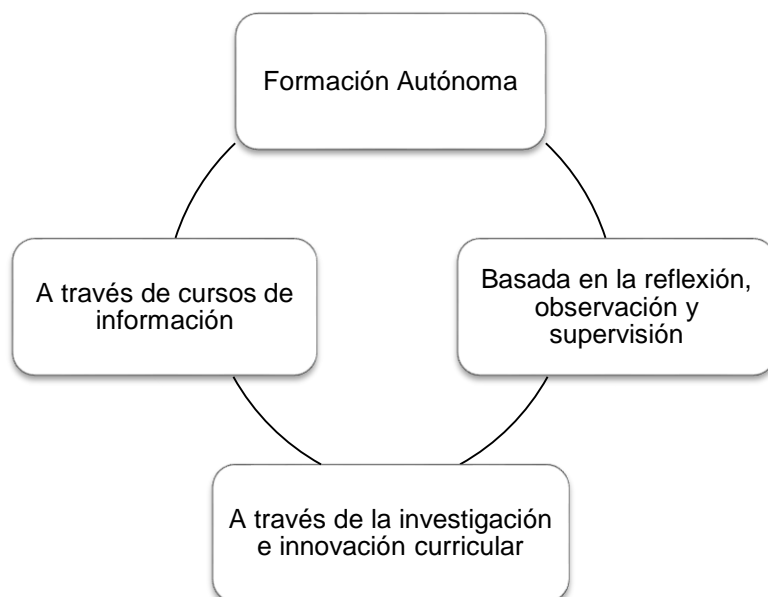


Figura 11. Tipos de Formación de un docente

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: (Sparks & Loucks-Horsley, en Handbook of Research on Teacher Education, 1990, págs. 234-250)

1.2.2.4.1. Formación Autónoma.

Definidos por este tipo de formación, los profesores deciden por voluntad propia aprender por su cuenta al ser capaces de iniciar, planificar y seleccionar procesos de aprendizaje que mejoren su desarrollo profesional. Por lo general se analiza las temáticas, se las valora para establecer si son apropiadas para la adquisición de nuevos conocimientos o técnicas. Por ejemplo un curso con la modalidad a distancia sobre un tema determinado o un curso de tomado en época de vacaciones.

1.2.2.4.2. Basada en la reflexión, observación y supervisión.

Consiste en formaciones basadas en procesos de análisis de desempeño partiendo de autoevaluaciones de capacidades, estudios de hojas de vida, estudios de conocimiento didácticos, diálogo con colegas y cooperación entre mutua, evaluación en el aula a través de técnicas de observación.

Se pueden considerar los círculos de estudio como ejemplo de éste tipo de formación, en los que, a través de la cooperación de un grupo de profesionales se incrementa el nivel de conocimiento de un tema determinado.

1.2.2.4.3. A través de la investigación e innovación curricular.

Este tipo de formación encierra actividades que se adaptan a un currículo o plan de estudio con la finalidad de mejorar las técnicas de enseñanza. Es una de las modalidades más utilizadas debido a que los entes organizadores promueven planes para acaparar un gran número de adeptos a sus procesos formativos, entre los temas que se consideran para el ámbito educativo están por ejemplo las innovaciones metodológicas, tecnológicas, didácticas y de organización.

1.2.2.4.4. A través de cursos de información.

Es el modelo, típico para todas las áreas laborales, los denominados cursos, al igual que los otros tipos de modalidades de formación, poseen el mismo objetivo que es desarrollar más y mejores capacidades, conocimientos y actitudes del profesorado para contribuir mejorar la calidad educativa. Tiene un tiempo de duración predeterminado, obedecen a una planificación, en algunos casos con material para actividades prácticas, y la dificultad es medida cuantitativamente. Un claro ejemplo que se da mucho en nuestros tiempos son los cursos de computación o de herramientas informáticas.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Se puede asegurar que el proceso de enseñanza gira en torno al profesor, y la mejora del proceso de aprendizaje depende de las características que éste posea. Un docente debe de gozar de los siguientes rasgos (Genovard & Gotzens, 1990):

- El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- Empático
- Objetivo: Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- Auténtico: Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- Actitud positiva hacia todo cambio.
- Es aceptado, es afectuoso.
- Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto instruccional.
- Paciente

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Para Ruiz de Gaúna la profesionalización de la enseñanza “no es un evento espontáneo o un estadio de gracia en el que se halla una ocupación. Más bien, describe puntos a lo largo de un continuo, representando el grado en el que los miembros de una ocupación comparten un cuerpo común de conocimiento y utilizan estándares compartidos de práctica en el ejercicio de ese conocimiento (...) permitiendo que socialmente sea aceptada más como profesión que como simple oficio. (Ruiz de Gaúna, 1997, pág. 303); y Darling-Hammond sobre este mismo tema asume que “la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma”. (Darling-Hammond & Bensford , 2005, pág. 375)

Hablar de la profesión docente es algo complejo, puesto que se trata de un tema donde se considera aspectos teóricos y también metodológicos, con diferencias en las formas de estudio, el uso del discurso, pero sobre todo en conocer la manera de enseñar en contextos institucionales específicos, pero ¿la enseñanza está bien estructurada en las organizaciones educativas?, ¿se la administra correctamente?, ¿se requiere de verdaderos profesionales al frente de las aulas? ¿POR QUÉ PROFESIONALIZAR LA ENSEÑANZA?

Las sociedades son testigos de una serie de problemas en el campo educativo puesto que siempre pasan bajo la presión del entorno social, político, económico y de la globalización en general que obliga a cada centro de estudios a ser más productivo y más competitivo para la construcción del saber y para la formación de nuevos capitales humanos, es por eso que en cada gobierno de todos los países en cada periodo se establecen reformas semiprofundas o profundas en sus sistemas académicos. Por ejemplo, desde un punto de vista socioeducativo, en Quebec - Canadá los cambios se guían por cinco grandes desafíos sociales, que se pueden presenciar en su portal web:

- Responder a los altos índices de deserción escolar y así favorecer la perseverancia y el éxito escolar para el mayor número de alumnos posible.
- Asegurar la equidad social e igualdad de oportunidades a fin de concretizar los valores que caracterizan a la sociedad.
- Instaurar aprendizajes socialmente útiles, aprendizajes que respondan a la preocupación de una mejor preparación para la vida.
- Mejorar la calidad y la eficacia de la enseñanza con el objeto de elevar los niveles medios hasta ahora alcanzados.
- Fortalecer las relaciones escuela-comunidad-familias con el fin de apoyar los aprendizajes de los alumnos. (Canadá, Gobierno de Québec, 1994)

El problema del fracaso de los estudiantes han hecho menester y urgente la necesidad de profesionalizar la enseñanza, transformándola, haciendo que la educación sea siempre adaptable a los frecuentes cambios sociales. ¿Cómo se lo realiza, si ahora se sabe que es imposible mejorar y hacer compatible a la escuela con la sociedad?. No se puede garantizar un éxito escolar si no se cuenta con un verdadero profesionalismo docente. Ha sido solo en los últimos años que la acción del maestro en su proceso de formación ha cobrado importancia en los planes de reformas educativas; “la formación docente es la piedra angular de toda reforma exitosa y seria. La calidad de la enseñanza pasa primeramente por la formación de profesores competentes.” (Canadá, Gobierno de Québec, 1994) Por ende y por lógica pura

los profesores sí influyen directamente sobre el rendimiento académico estudiantil. En esta virtud resulta un punto clave la profesionalización docente.

Este proceso exige tamaña transformación no solo del currículo de formación sino en los fundamentos en los distintos niveles educativos, también exige índices de actualización periódica de contenidos y análisis de los problemas, condiciones y experiencias para producir saberes. Muchos docentes son en parte incompletos, algunos gozan del conocimiento de la materia, otros del talento, la sensatez o la experiencia, otros de la intuición o la cultura, piensan o pensamos que con solo con pocos de estos atributos estaríamos prestos para el arte de enseñar.

La profesionalización depende en gran medida del currículo para el desarrollo profesional docente que, para el parecer de (Raisky, 1993), insiste en la necesidad de seguir la lógica de la acción y romper con la división tradicional de las disciplinas en tres bloques de enseñanza: las disciplinas científicas y generales, las disciplinas tecnológicas y finalmente la práctica. Este autor además menciona entre otras cosas que los saberes profesionales no son ni la relación de saberes prácticos, saberes técnicos, saberes científicos, pero sí son saberes considerados por un accionar en donde existen finalidades y valores.

Por lo tanto, los cambios principales de nuestras sociedades piden de nuevas prácticas de enseñanza, se fundamentan en un nuevo aprendizaje en donde la utilización estratégica y no rigurosa de los conocimientos, el rol del docente como mediador y no como transmisor, y el alumno en un proceso constructivista de soluciones, hacen de la educación un evento como siempre sistemático, pero también basado en el auto análisis para la construcción o reconstrucción de nuevas formas de enseñar, esto implica que, los problemas que atrae el enseñar a enseñar deben ser analizados desde distintos frentes, con un carácter interdisciplinario y transdisciplinario, con un sentido de servicio que busque incrementar la inteligencia crítica de los alumnos.

Los profesionales de la enseñanza deben constituirse en un modelo de responsabilidad, autónomo, crítico, investigador de conocimientos y procesos, un poseedor de múltiples competencias a servicio de la sociedad en formación.

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

Para el Ingeniero Mario Jaureguiberry, profesor de la Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires, la capacitación “es un proceso que posibilita al capacitando la

apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen, es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo". (Jaureguiberry , 2010)

Se comprende entonces que la capacitación es un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para mejorar el desempeño de una determinada función, y, la capacitación en el plano educativo tiene cierto grado adicional de complejidad por las características propias de la función docente y por la cantidad de agentes o factores con las que se relaciona. La mayor parte de eventos de capacitación constituyen programas aislados, cortos, no planificados, y sobre todo improvisados, sin saber si el tema de estudio elegido es el necesario para mejorar el desempeño laboral. Además, la mayoría procesos de capacitación carece de una metodología que consiga nuevos horizontes educativos y desarrollo de nuevas competencias.

Para dirigir a la capacitación hacia espacios más reales y de más relación con la época contemporánea, se parte de conceptualizar de manera diferente a la función docente analizando todo su entorno, uno de los factores más relevantes es la institución educativa, que debe ser la legítima patrocinadora de los procesos de formación, porque ésta es la beneficiada de las nuevas competencias del maestro capacitado, es por ello que le concierne a la institución evaluar y considerar las verdaderas necesidades de capacitación de sus educadores .

Ahora, considerando que, los niveles formativos docentes son aquellos en los que la persona adquiere su profesionalización en el arte de enseñar, es decir la etapa de pregrado, la etapa de educación superior, en donde se obtienen flamantes pedagogos, licenciados, técnicos docentes u otras profesiones afines a la educación, entonces ¿qué tan importante es incurrir en procesos de capacitación estando cursando el pregrado?, la mayoría de personas deciden optar por un curso, seminario o taller "suponiendo" que tienen deficiencias en el desarrollo de alguna destreza, mas no están seguros de ello; sería recomendable que las jornadas de capacitación en éste nivel sean complementarias, pero obedeciendo siempre a un modelo de planificación, es decir que tal actividad conste dentro de las planificaciones de las materias del currículo.

Corresponde a los entes directrices de las instituciones educativas superiores evaluar los índices de calidad y deficiencia de los nacientes educadores para reconocer su real nivel profesional, si presentan deficiencias, requerirán de instrucción formativa adicional, pero la verdadera obligación es para con las futuras generaciones de maestros, para ellos sí

establecer soluciones en base a programas de capacitación, inyectando estos procesos en sus currículos, reformando las planificaciones anuales, o los planes de carrera si es necesario. La improvisación no es buena guía y más aún en circunstancias importantes y vitales como es la formación de futuros capitales humanos.

1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

“Las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”. (Cabero, 1998, pág. 1997)

Para Bautista & Alba las TICS encuentra su papel como una especialización dentro del ámbito de la Didáctica y de otras ciencias aplicadas de la Educación, refiriéndose especialmente al diseño, desarrollo y aplicación de recursos en procesos educativos, no únicamente en los procesos instructivos, sino también en aspectos relacionados con la Educación Social y otros campos educativos. Estos recursos se refieren, en general, especialmente a los recursos de carácter informático, audiovisual, tecnológicos, del tratamiento de la información y los que facilitan la comunicación” (Bautista & Alba, 1997, pág. 2)

Se debe reconocer que el maestro Ecuatoriano no está habitualmente en contacto con herramientas tecnológicas de la Información y Comunicación, y sucede que los alumnos en muchos casos manejan más Tecnología que sus profesores, claro que no lo hacen como un recurso formativo, pero su uso mecánico obedece al entorno social en donde éstas herramientas son la parte medular de la comunicación, se puede decir que las relaciones sociales se han vuelto más digitales que nunca; siendo así, todos los docentes deben adquirir estas competencias para estar a la altura de lo que la sociedad requiere.

No es menos cierto que las tecnologías no están presente a tiempo completo y en todos lados, se escucha hablar de la educación en países desarrollados con herramientas muy sofisticadas que, incluso ningún colegio del milenio que el gobierno está incorporando en diversas partes de Ecuador, igualan a estos centros de estudios, la razón es obvia, la falta de recursos, entonces ¿cómo se puede hablar de igualdad de conocimientos en las escuelas y colegios si unas instituciones tienen más o menos que otras? Es por eso que las tecnologías nunca funcionaran siempre como se desean en el proceso enseñanza aprendizaje, sin embargo son necesarias y se debe aprovecharlas el máximo por más mínimas que sea su existencia en

cada institución, por lo tanto es menester que los docentes deban adquirir dentro de sus competencias a las famosas TICS. Aquí algunas fortalezas que brindan las TICS a los estudiantes en el proceso de aprendizaje:

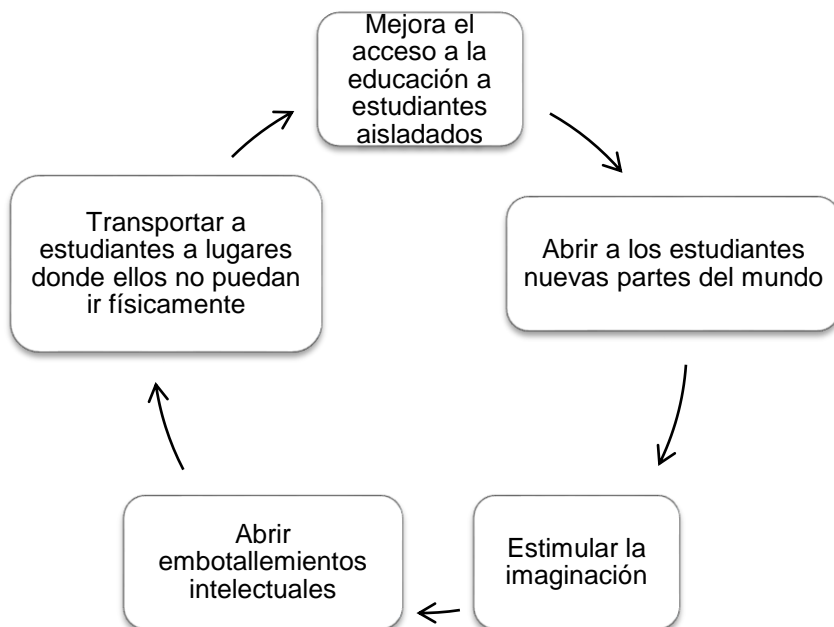


Figura 12. Fortalezas de las TICS en el aprendizaje

Elaborado por: Ing. Pablo Flores.

Fuente: (Dirr, Desarrollo Social y educativo con las nuevas tecnologías, 2008, pág. 69)

Evidentemente las bondades de las tecnologías son cuantiosas y de su uso dependerá el éxito en el desarrollo de conocimientos e instrumentación tecnológica, la utilización adecuada de un hardware más la explotación al máximo de un software o servicio web marcarán enormes distancias con los docentes que todavía se mantienen con el uso de la tiza y el papel.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Gramaticalmente hablando, gestionar significa “Hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.” (RAE, 2013), La función directiva según José María Veciana es “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En. (Veciana, 2002, pág. 279). Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. (Kotter, 1997, pág. 16)

Partiendo de estos conceptos se puede agregar que un Gestor Educativo es una persona con capacidades de liderazgo que administra y trata de conseguir los objetivos propuestos por una institución a través de la planificación y la ejecución de actividades programadas.

Un gestor es alguien que desarrolla planes estratégicos y operativos para conseguir logro de los objetivos organizacionales, concibe las estructuras y establece las reglas, políticas y procedimientos que mejor se adapte a los planes desarrollados y, por último, implementa y coordina la aplicación del plan por un determinado tipo de comando o liderazgo y de control o verificación, éste debe tener capacidad para liderar instituciones y organizaciones educativas en proceso de transformación, y de apertura al cambio y a la innovación en la gestión, a los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser humano integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

El gestor educativo es el cerebro de la institución, es quien se compromete con su mejoramiento y transformación, define los objetivos a lograr, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional, mejorando las condiciones y la calidad de vida de su entorno. Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas. Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

1.2.3.2. La función del docente.

La docencia es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento. Una concepción que supone que el docente tiene la obligación de transferir sus conocimientos al alumno mediante diversos recursos, elementos, técnicas e instrumentos de apoyo, Paulino Murillo menciona que:

“En la práctica pedagógica tradicional, el profesor, especialista en una determinada área curricular, es el encargado de acompañar a un grupo clase a lo largo de un determinado período de tiempo, enseñando en situaciones presenciales y sincrónicas, mediante la transmisión de su saber. Todos los alumnos escuchan las mismas explicaciones que se desarrollan en el mismo espacio: el aula. Pero si realmente queremos cambiar esos escenarios y esas prácticas, necesariamente tendremos que modificar la concepción que tenemos respecto de las tareas que como formadores hemos de realizar”. (Murillo, 2006, pág. 53)

En la LOEI en su artículo 11 de las Obligaciones del Docente, especifica que los docentes serán actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo, elaborarán una planificación académica, respetarán el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos, fomentarán una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa, serán evaluados íntegra y permanentemente, atenderán y evaluarán a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales, brindarán apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas; entre otros. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012)

La constitución de Montecristi también en su artículo 27 promulga una educación de calidad, para ello, el Ecuador parte de éste mandato y, a través de diversos proyectos y planes de mejora se busca elevar la calidad de la educativa. El Ministerio de Educación propone varios estándares para el desempeño profesional docente en un modelo que consta de cuatro dimensiones que buscan mejorar el aprendizaje de los estudiantes:

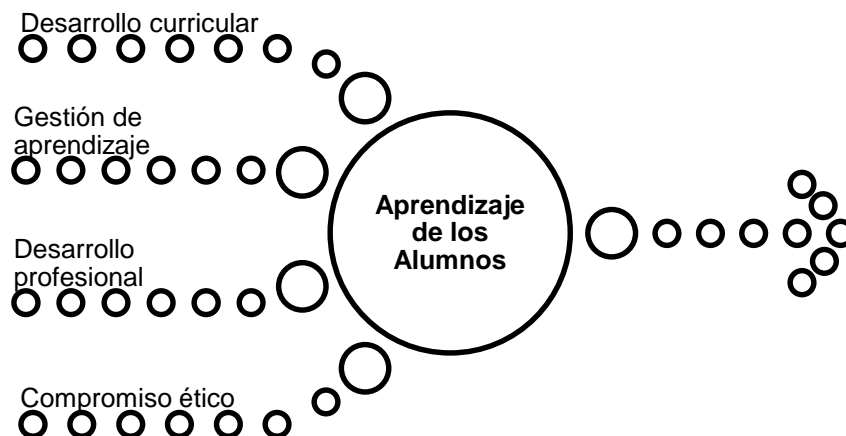


Figura 13. Estándares de calidad educativa

Elaborado por: Ing. Pablo Flores.

Fuente: (Ministerio de Educación de Ecuador, 2011)

En la dimensión de desarrollo curricular donde el docente deberá dominar el qué y el cómo enseñar, gestionará y administrará correctamente el currículo nacional; para la gestión de aprendizaje, los maestros ecuatorianos planifican, evalúan, se retroalimentan de información para comunicar el avance de los procesos de enseñanza, interactúan y crean el ambiente adecuado en el aula de clase. En la dimensión desarrollo profesional se busca que el docente se mantenga actualizado en sus diferentes áreas del saber, colabore con sus colegas y siempre reflexione sobre su labor y los resultados obtenidos en el aprendizaje de los

estudiantes; por último, considerando al compromiso ético, se busca que el aprendizaje siempre éste apegado al marco de buen vivir, con la práctica de valores que respeten los derechos humanos y que busquen el mejor desarrollo de su comunidad. (Ministerio de Educación de Ecuador, 2011)

En conclusión, el docente es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia, quien deberá poseer habilidades pedagógicas para convertirse en actor fundamental del proceso enseñanza aprendizaje, buscando siempre llegar a la excelencia y calidad académica; de esta manera el docente asume el rol de fuente de conocimientos y el estudiante se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Alfonso Aguiló en su obra *Educar Los Sentimientos* dice: “La vida familiar es la primera escuela de aprendizaje emocional. El modo en que los padres tratan a sus hijos (ya sea con una disciplina estricta o con un desorden notable, con exceso de control o con indiferencia, de modo cordial o brusco, confiado o desconfiado, etc.), tiene unas consecuencias profundas y duraderas en la vida emocional de los hijos, que captan con gran agudeza hasta lo más sutil”. (Aguiló, 1999, pág. 34)

La calidad del ambiente familiar y las experiencias que viven los niños o jóvenes son fundamentales para su desarrollo social, emocional y escolar. El papel que desempeña la familia en la educación de los alumnos es tan importante como la realizada la institución educativa. Cada docente debe conocer que para obtener un buen rendimiento académico de los estudiantes no sólo se va a depender de lo aprendido en el aula sino también, en gran medida, de la dedicación que el estudiante preste a las tareas escolares en casa.

Para concluir, se puede aseverar que, una de las premisas más importantes y difíciles de lograr es concienciarse de que estudiar es un trabajo duro que requiere esfuerzo y sacrificio, tanto por parte de los padres como de los hijos. En este sentido, la influencia paterna y materna será determinante en lo referente a los aspectos ambientales, la estimulación afectiva para motivar y la cognitiva para despertar el interés por la realización de las tareas de aprendizaje.

1.2.3.3.1. El fenómeno de emigración influyente en la realidad ecuatoriana.

El Consejo Nacional de Población de México define a la migración o emigración como el “desplazamiento de personas que cambian su residencia habitual desde una unidad político-administrativa hacia otra, o que se mudan de un país a otro, en un periodo determinado”.

(Consejo Nacional de Población, 2010). Ludmila Borisovna Biriukova en el libro *Vivir en un Espacio. Movilidad geográfica de la población* señala que “la decisión de migrar es el resultado de un cálculo racional en el cual cada individuo compara los costos de migración con sus recompensas”. (Borisovna Biriukova , 2002, pág. 33)

Partiendo del concepto y de los motivos de la emigración se la entiende entonces como el acontecimiento en el que determinada parte de la población sale de su región natal a radicarse en otra con la finalidad de mejorar su calidad de vida, la emigración en el Ecuador, y de manera específica en la Provincia del Cañar, muestra un alto número estadístico de hogares con casos de emigración, tomando como dato referencial de un estudio realizado por el departamento de tutoría del Colegio Roberto Rodas de Azogues, el 55% de los estudiantes no viven con un padre o una madre debido a problemas emigratorios, este antecedente nos da la pauta para suponer que la parte psicológica o emotiva del estudiante está seriamente afectada y el alumno tiende a presentar problemas actitudinales y de desempeño.

No se sabe de la existencia un trabajo psicólogo-educativo que ayude al docente a actuar a en casos en donde más de la mitad de su aula nunca encontrará la concentración absoluta. Si bien es cierto el maestro debe estar capacitado para abordar y solucionar problemas muy íntimos de sus educandos, casi con un tratamiento personalizado, pero el alto índice de casos de hogares disfuncionales causados por la migración requería un análisis diferente en las aulas educativas del país. El bajo rendimiento, el resentimiento social, el mal comportamiento, caídas en vicios como el alcoholismo, drogadicción, la depresión son circunstancias que demandan de una investigación completa para determinar una solución magna que sirva de guía docente y guía institucional sobre la manera de proceder en estos casos y si se requiere se debe pensar en un proceso de formación para preparar al docente a manejar aulas con éstos altos índices de estudiantes afectados por la migración.

1.2.3.4. La función del estudiante.

“Son numerosas las tareas de un estudiante que aborda de modo autónomo y estratégico su aprendizaje significativo en el que el estudiante atribuye significado y sentido al nuevo conocimiento”. (Bernard, 1993, pág. 15), y con la incorporación de nuevas estrategias metodológicas, de herramientas nuevas como por ejemplo las Tics, con la implementación de nuevas reformas educativas, el estudiante ya no es un ser pasivo sino activo, que busca hacerse consciente de su propio conocimiento y de la manera de como aprender.

El rol del alumno con su participación activa construye su propio aprendizaje significativo información que recibe de diversas fuentes que se interrelacionan con sus conocimientos

previos y sus características personales en forma sistemática y organizada. La LOEI en su capítulo tercero habla de los derechos y las obligaciones de los estudiantes, en donde se posesionan a ellos como actores fundamentales en el proceso educativo; quienes deberán recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012)

Sin embargo es bueno precisar cuáles son las metas que debe perseguir el estudiante para convertirse en el actor fundamental de la educación. En un análisis como docente se piensa que el alumno debe trabajar en equipos, debe ser capaz de auto-dirigirse, auto-evaluarse y auto-monitorearse, tener habilidades de auto-aprendizaje que le permitan aprender para toda la vida, saber resolver problemas y algo muy importante ser empático, flexible, creativo y responsable.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

“Enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia las modificaciones internas del individuo”. (Rodrigo & Armay, 1997, pág. 15), si se surge de éste concepto vale la pena también considerar el criterio de Galperin al expresar que a través de las instituciones escolares, el aprendizaje escolar y extraescolar, las costumbres, los hábitos sociales, etc., son objetos de conocimiento que la sociedad ofrece al individuo. La internalización de los objetos de conocimiento de una sociedad, desde su forma material hasta la mental del individuo, se hace de manera gradual, por etapas (Galperin, 1986, pág. 114)

Lo que cada profesor conoce, sabe hacer y cómo hacer nació en algún momento de la sociedad en la que vivió y se formó, y es el punto de partida para establecer el tipo de actividades y tareas que busquen facilitar el aprendizaje en cada alumno, proporciona pautas para definir una propuesta de una serie de actividades de aprendizaje que, por experiencia y conocimiento personal, se supone, posibilitará el progreso de los educandos.

La complejidad del hecho educativo impide dar respuestas definitivas a problemas que antes si tuvieron soluciones. No sólo existen alumnos diferentes, sino también experiencias educativas diferentes e irrepetibles. Esto implica que, en el proceso de aplicación en el aula del plan de intervención previsto, habrá que ir adecuando a las necesidades de cada alumno

las diferentes variables educativas: las tareas y las actividades, su contenido, las formas de agrupamiento, los tiempos, etc., según como se desarrolle el plan previsto y la respuesta de ellos a las propuestas planteadas, puede provocar nuevos imprevistos que, para enfrentarlos, se los debe considerar como retos para la siguiente clase.

Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por sí mismo como en grupo. Provocar discusiones entre las partes permite discernir qué papeles han tomado cada miembro en la actividad desarrollada. Se debe distinguir que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Existen individuos que optan por el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en alumnos eficientes. A los profesores les corresponde, por su parte, reconocer las diferentes maneras de aprender y enseñar, y luego tratar de explotar toda una pluralidad de destrezas de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de los alumnos. Los docentes deben resistir de caer en la costumbre de enseñar sólo lo que les enseñaron o enseñar de la manera de como se lo enseñaron.

1.3. Cursos de Formación.

1.3.1. Definición.

A La Formación Continua se entiende como:

“...el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la recualificación de los trabajadores asalariados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”. (Equipo de Formación Escuela Julián Besteiro-UGT, 2001)

Expresado de otra manera, los cursos de formación son las actividades de aprendizaje realizadas en cualquier momento para mejorar destrezas y conocimientos y fortalecer el accionar de un empleado de una empresa o institución.

Los propósitos de los cursos de formación se pueden apreciar en el siguiente gráfico:

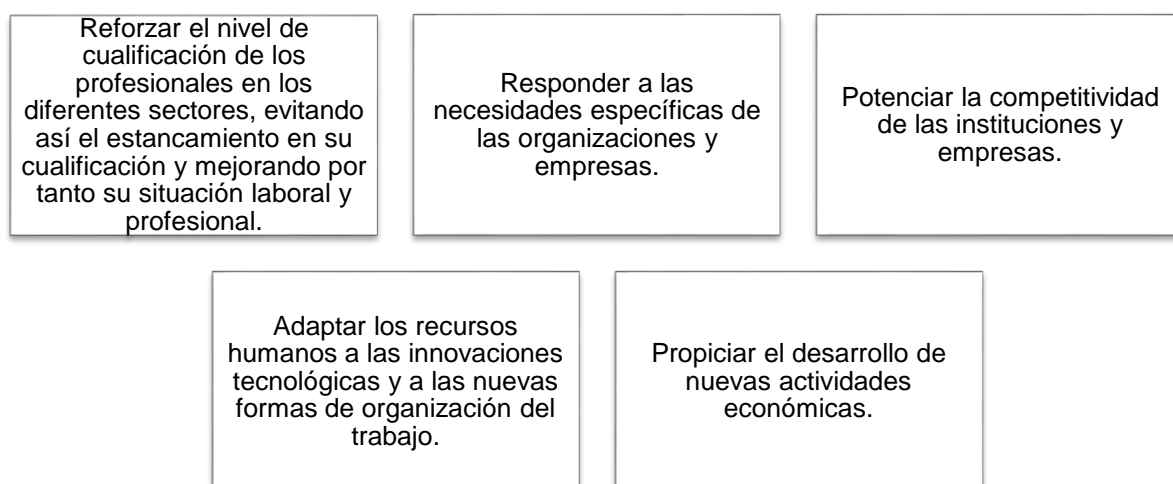


Figura 14: Propósitos de los cursos de Formación

Elaborado por: Ing. Pablo Flores

Fuente: Portal web (Agifodent, 2002)

1.3.2. Importancia de la capacitación docente.

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112).

Dentro del Profesorado del Ministerio de Educación del Ecuador se busca el desarrollo profesional docente a través de la formación continua mediante el SIPROFE, Sistema de Desarrollo Profesional Educativo. La idea es mejorar las competencias y habilidades docentes y también que los maestros asciendan de categorías mejorando su profesionalismo y también su calidad de vida.

El estado asume con total responsabilidad la profesionalización de los Maestros en pos de mejorar la calidad educativa, considera eventos trascendentales las capacitaciones docentes por que tales procesos de formación buscan:

Afianzar la calidad del sistema educativo.

Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.

Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

Figura 15: Importancia de la capacitación docente

Elaborado por: Ing. Pablo Flores.

Fuente: Portal web (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

En el Ministerio de Educación, la actualización y fortalecimiento del docente hoy por hoy debe darse por los nacientes desafíos de la sociedad moderna en el ámbito científico tecnológico; y, para no dejarse presionar de ésta sociedad tan cambiante, es ineludible absorber estratégicamente nuevas ciencias y herramientas para adaptarse ágilmente a los cambios y transformaciones que ella conlleva.

Es importante que los profesionales del aula reflexionen internamente, autoevalúen sus capacidades, y deben preguntarse si éstas pueden responder a las expectativas de la sociedad del siglo XXI; no cegarse ni encapricharse con los conocimientos y técnicas que poseen y caer en el obtuso pensamiento de enseñar siempre a su método sin considerar el inexorable paso del tiempo.

El conocimiento crece a un ritmo exponencial, se vuelve cada vez más multidisciplinario y a pesar de estar esparcido en todo el universo, es fácil de recoger para los docentes que, voluntaria e impetuosamente quieran hacerlo, para los que no, conservarán sus conocimientos y técnicas de enseñanza retrogradadas y por no decirlo menos, obsoletas.

1.3.3. Ventajas e inconvenientes.

Los cursos de formación son unos inestimables instrumentos que permiten a los docentes conseguir una mejor calificación profesional y desde luego permiten mejorar su desempeño en la institución, se citan algunas ventajas que pueden tener los maestros a través de la implementación de cursos de formación:

- Los cursos de formación permitirán mantener un alto nivel de motivación al generar un crecimiento profesional y personal.
- Con respecto a los cambios tecnológicos, la formación continua ayudará a los trabajadores a estar preparados ante cualquier innovación o cambio que se de en la institución.
- Por obvias razones la realización de cursos de formación aumentará la competitividad y productividad de la institución, basados eso sí, en las reales necesidades de la entidad.
- Existirán mayores probabilidades para la promoción y ascenso de categorías, esto en cuanto al beneficio personal.
- Por lo general, las capacitaciones son ligadas a su función y puesto de trabajo, lo que permite desarrollar mejores habilidades con respecto a otros profesionales en funciones similares.

- Es una inversión para la institución, brindar la oportunidad de formación, puesto que el individuo que abordará éste plan de formación retribuirá con nuevos conocimientos a la institución que lo patrocinó.

Nadie podría pensar que un curso de formación pueda acarrear inconvenientes, pero en realidad si suceden algunos al tratar de programar jornadas de capacitación:

- Dificultad en la consecución de un curso con alguna temática específica, por lo general no siempre hay planes con las temáticas acorde a las reales necesidades institucionales y para todos los educadores en sus áreas específicas.
- Carencia de recursos para brindar a los y las docentes oportunidades de capacitación, las instituciones tanto públicas como privadas en muchos casos deben esperar a que alguna organización estatal u otro ente organice una jornada de capacitación a bajo costo o incluso sin tocar términos monetarios.
- En ocasiones las instituciones no planifican las jornadas de capacitación en base de las reales necesidades institucionales lo que inicialmente puede ser considerada una inversión se convertiría en un gasto innecesario para la entidad educativa.
- Dificultad en la elección del centro u organización que cumpla con todas las expectativas de enseñanza y dotación de habilidades y conocimientos. Las autoridades y el talento humano de las instituciones, deben asegurar que los programas de capacitación las organizaciones patrocinadoras sean adecuados y que cumplan realmente con el objetivo de capacitar al personal.

1.3.4. *Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.*

Los cursos formativos bajo ningún punto de vista deben ser improvisados o mal programados, obedecen a las necesidades de una empresa o institución, vale recordar que el capital humano es parte medular dentro de la organización y éste jamás debe estar desatendido. Si se pone en consideración factores como la facilidad de acceso a fuentes de información, la continua aparición de nuevos y mejores productos y servicios, la competitividad, la globalización, la costumbre propia de continuar con los mismos esquemas para producir conocimiento, entre otros, se debe reflexionar que son factores que ratifican la evolución rápida y permanente de la sociedad, por lo que requiere que las personas también evolucionen, parte de este cambio es la adquisición de nuevas destrezas y aptitudes; es por eso que resulta imperioso el deseo de formación personal y porque no decirlo el apoyo organizacional.

Ahora los requerimientos en las plazas de trabajo son cada vez más exigentes y es que, el nivel de competencia entre trabajadores, independientemente de la rama que sea, es muy elevado. A pesar de la variedad de profesionales que existen, para cada plaza de trabajo se amontonan hojas de vida, esto da a entender que el título profesional no es suficiente, y, en ésta sociedad del conocimiento es importante excogitar al mejor para el beneficio institucional. La formación es importante en todos los niveles pero al querer sobresalir entre los demás, se debe meditar en la importancia de los procesos de formación continua y para irse alineando ante las reales necesidades laborales, con éstos sistemas de capacitación se abrirían nuevas oportunidades para beneficio personal y de la institución a la que cada docente se debe.

Al referirse netamente a la estructuración de una jornada de capacitación la Confederación de Empresario de Andalucía en su documento digital denominado Formación Ocupacional (Confederación de Empresarios de Andalucía, 2005) mencionan cuatro niveles de intervención en la planificación de la formación que se observan en el siguiente cuadro:

Nivel Estratégico: La política de la formación

- Pautas generales de acción, políticas gerenciales

Nivel de Gestión: Planificación de programas de formación

- Determina responsables del desarrollo de los programas de formación, brinda los recursos y establece los plazos

Nivel Técnico: Diseño de Formación

- Se recogen las especificaciones (objetivos, prioridades, plazos, recursos, etc.) de los niveles de desarrollo anteriores, y diseñan el curso de formación

Nivel Formativo: Formación directa

- Correspondiente a los asesores o tutores que aplican el proceso formativo.

Figura 16: Niveles de la planificación de la formación

Elaborado por: Ing. Pablo Flores

Fuente: Portal web (Confederación de Empresarios de Andalucía, 2005)

Básicamente la planificación básica de un curso de formación considera los siguientes elementos:

- Análisis de las Necesidades de Formación
- Tema del Curso
- Modalidad de estudios

- Objetivos
- Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios
- Descripción
- Plan de contenidos
- Metodología
- Sistema de evaluación
- Calendarización
- Presupuesto
- Certificación
- Bibliografía

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto.

El Colegio Nacional “Roberto Rodas” es una institución educativa de carácter fiscal del régimen Sierra, perteneciente a la ciudad de Azogues, capital de la provincia del Cañar, su

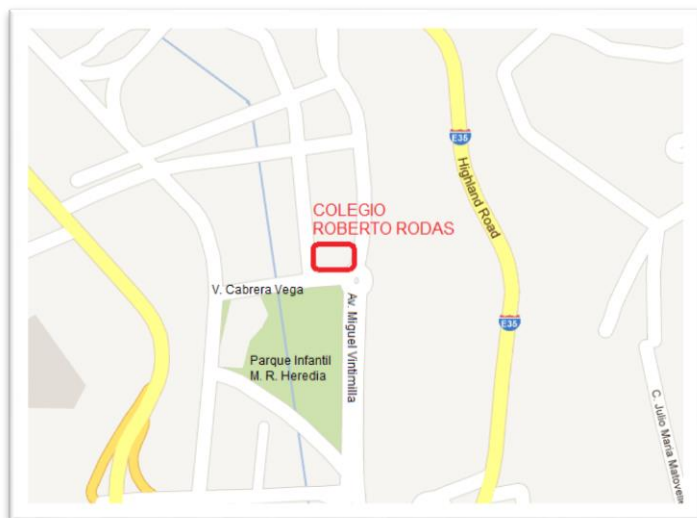


Figura 14: Ubicación del Colegio Roberto Rodas

Elaborador por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Fuente: Google Maps

ubicación específica es las calles Miguel Vintimilla y Vicente Cabrera, sector “La Playa”, como referencia cercana se encuentra al parque de diversión infantil Marco Romero Heredia, la Institución es de jornada matutina con 2 niveles de estudio: el básico y el bachillerato general unificado. El alumnado que se beneficia de la educación en éste establecimiento proviene de todos los sectores del cantón Azogues tanto urbanos como rurales.

Con el afán de mejorar la educación y el planteamiento de grandes reformas por parte del Ministerio de Educación en estos dos últimos años ha existido un incremento en la población estudiantil, lo que quiere decir que para el representante o padre de familia le atrae la propuesta de ésta institución educativa. Es por eso que de más o menos 375 estudiantes en el 2010 ahora se cuenta con 540 empataados técnicamente en cuanto a género se refiere.

Se cuenta con docentes capacitados, y correctamente distribuidos en las distintas áreas de acuerdo a su profesión y especialización, con un total de 25 profesores y 3 personas con carácter administrativo.

2.2. Participantes.

Para realizar este estudio de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional Roberto Rodas, por obvias razones se eligió exclusivamente a catedráticos con carga horaria en el bachillerato, y, debido a los cambios por la aplicación de la nueva ley de Educación (LOEI), se cuenta con el Bachillerato General Unificado en su primer y segundo nivel, y también con la última promoción (Tercero de Bachillerato) en las especialidades de Químico Biológico y Ciencias General, es por eso que existe un equipo de profesores multidisciplinario para cubrir con los currículos que demandan estas dos variantes de bachillerato, no fue necesario extraer una muestra en virtud de que se trata de menos de

40 profesores, por lo que se aplicó la investigación a todos los docentes activos en éstos niveles de estudio, dando un **total de 16 de 25 con cargo de docente**, vale la pena aclarar que sólo el Rector que tiene funciones administrativas, pero además tiene carga horaria en el Nivel de Bachillerato por lo que sí formó parte de ésta investigación. Algunos datos referentes a la información general de los investigados se los puede apreciar en los siguientes gráficos estadísticos:

Tabla No. 01: Docentes Investigados según Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	56%
Femenino	7	44%
No contesta	0	0%
Total	16	100%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 02: Docentes Investigados según Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	1	6%
Casado	15	94%
Viudo		0%
Divorciado		0%
No contesta		0%
Total	16	100%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

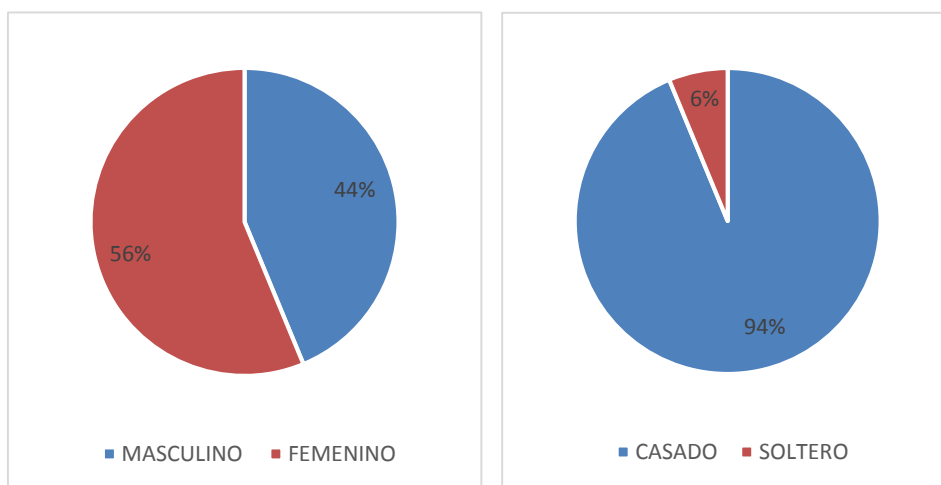


Figura 18: Género y estado civil de los docentes del Colegio Roberto Rodas

Elaborado por: Ing. Pablo Flores

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato

Del personal encuestado, el 56% pertenecen al sexo femenino, frente al 44% de sexo masculino, si comparamos con los datos del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE Ministerio de Educación, 2012) , hasta el año 2012 existieron 210.850 docentes, de ellos el 64.8% son mujeres y el 31.6% son varones, pesar de no ser datos relativamente iguales, la mayoría de docentes en el colegio Roberto Rodas y a nivel nacional son de sexo femenino. Destacando también que la inmensa mayoría de docentes de ésta institución son casados.

Tabla No. 03: Docentes investigados según edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	19%
De 31 - 40 años	5	31%
De 41 - 50 años	1	6%
De 51 - 60 años	3	19%
De 61 - 70 años	1	6%
No Contesta	3	19%
Total	16	100%
Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio		
Fuente: Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

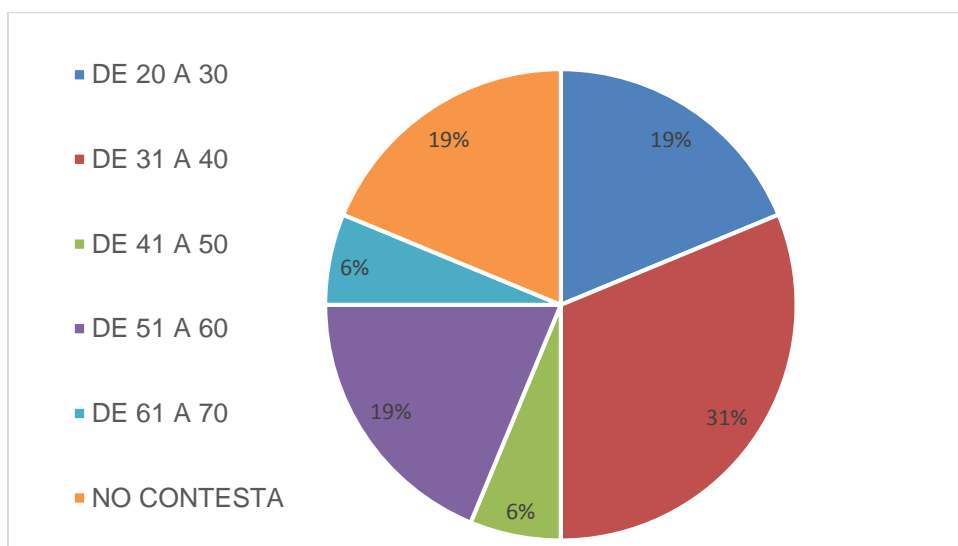


Figura 19: Docentes investigados según edad

Elaborado por: Ing. Pablo Flores C.

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato

E 31% de profesores tiene edades comprendidas entre 31 y 40 años que se considera una edad adecuada para poseer una suficiente madurez profesional y rendir exitosamente en su función; existe un 19% de docentes relativamente jóvenes con edades entre 20 y 30 años, y

también con el 19%, están los docentes con vasta experiencia, con edades de 51 a 60 años, que a juzgar por la edad están prestos a acogerse a los beneficios de la jubilación. Interpretando éstos datos se puede aducir que el personal que trabaja en el bachillerato de ésta institución, en cuanto a edad, es muy variado, y ésta situación resulta saludable porque se combina experiencia y juventud para el beneficio de sus alumnos.

Tabla No. 04: Docentes según el tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	6%
Nombramiento	14	88%
Contratación ocasional	1	6%
Total	16	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

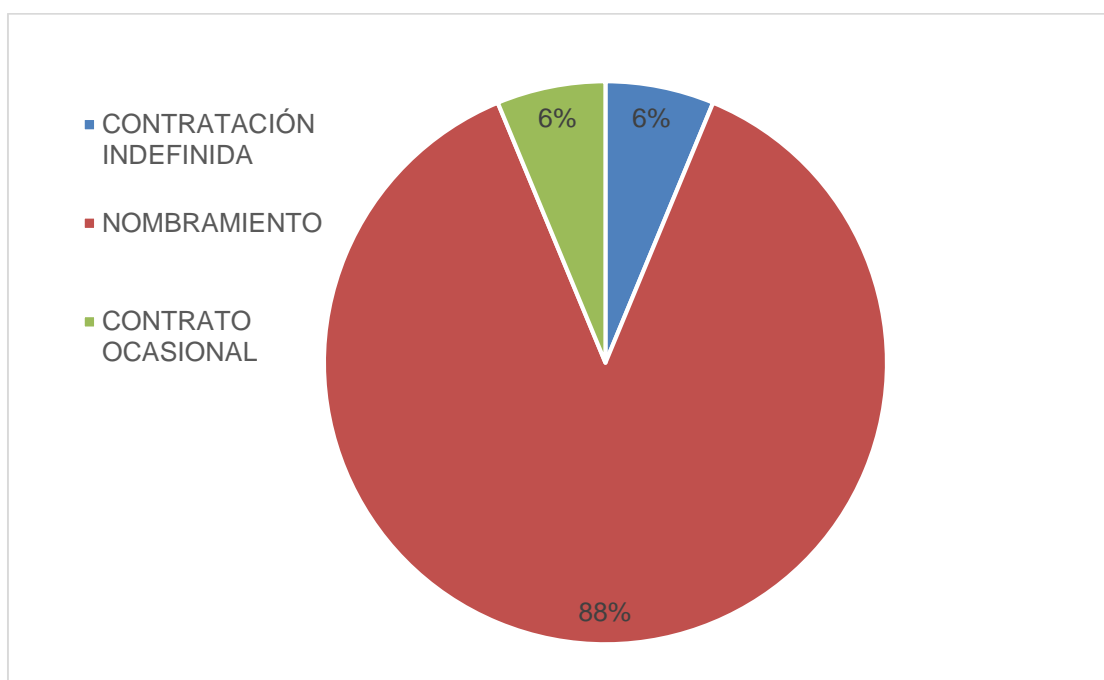


Figura 20: Relación laboral

Elaborado por: Ing. Pablo Flores

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato

En éste gráfico se denota el porcentaje de los docentes de acuerdo al tipo de relación laboral que poseen con la institución, todos trabajan a tiempo completo y se observa que el 88% gozan de nombramiento. Es beneficioso para el colegio contar con la mayoría de personas laborando con la modalidad de nombramiento, en virtud de que al poseer estabilidad laboral todo docente trabaja con una mayor motivación desarrollando un sentido de pertenencia hacia

su lugar de labores, no así un contratado que tiene cierta inseguridad sobre su futuro, por otro lado muchas veces el cambio de una persona contratada por otra ocasiona desfases en las planificaciones y ejecuciones de actividades.

Tabla No. 05: Nivel de formación académica

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	6%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	9	56%
Especialista (4to nivel)	2	13%
Maestría (4° nivel)	2	13%
PHD (4° nivel)		0%
Otro Nivel (Diplomado)	2	13%
Total	16	100%
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

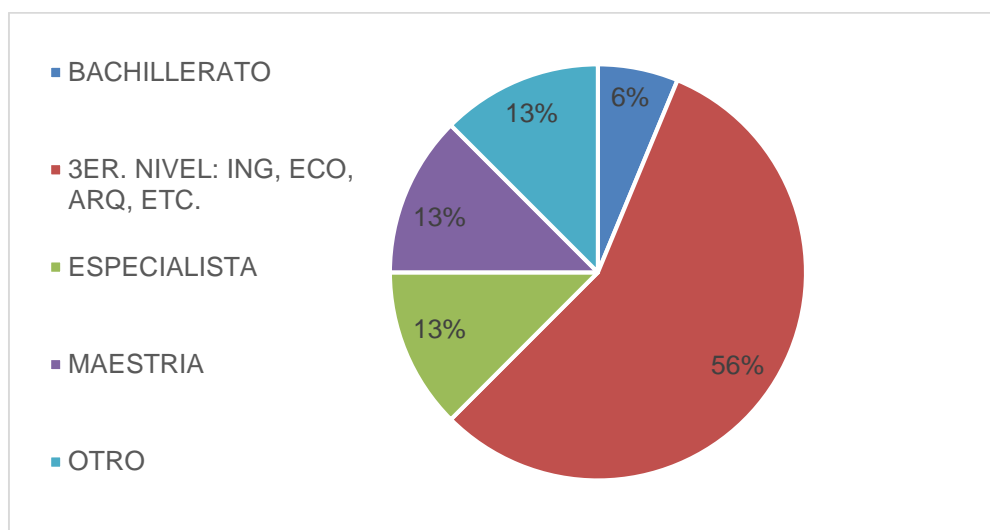


Figura 21: Nivel de formación Académica

Elaborado por: Ing. Pablo Flores C.

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato

Una gran ventaja de ésta institución es que el 56% de docentes tienen título de tercer nivel por lo que se supone que están en capacidad gestionar el aprendizaje dentro de un aula de clase y no dar paso a la improvisación. Existe también algunos docentes con títulos de cuarto nivel, el 13% poseen maestrías, especialidades o diplomados, éstas personas son las que cumplen el perfil para asumir otras funciones como directores de área, de comisiones, de liderar proyectos educativos; además cuentan con altas probabilidades de ser las próximas autoridades institucionales.

2.3. Recursos.

2.3.1.El Talento Humano.

El Talento humano considerado dentro de este estudio, son los productores directos de información para nuestra investigación:

- Docentes de bachillerato
- Autoridades como el Rector
- Equipo de docentes
- Investigador

2.3.2.Materiales.

- Computador, impresora, copiadora, scanner
- Papel, hojas, cuadernos
- Esferos, lápices, material de oficina en general
- Vehículo para la movilización

2.3.3.Tecnológicos.

- Computador
- Servicios de Internet
- Aulas y Bibliotecas Virtuales,
- Foros, fuentes de consulta digital.
- Software para documentación y hojas de cálculo

2.3.4. Económicos.

Gastos por Movilización	\$ 50.00
Impresiones copias, reproducción de libros y módulos	\$ 150.00
Pago de servicios, Internet	\$ 35.00
Materiales de oficina	\$ 10.00
Alimentación	\$ 70.00
SUBTOTAL	\$ 315.00
15% de Imprevistos	\$ 47.25
TOTAL	\$362.25

Mencionamos que los gastos son asumidos por el investigador.

2.4. Diseño y métodos de investigación.

2.4.1. 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 del estudio (Hernández Meléndrez, 2006) Tuvo las siguientes características:

- Fue un estudio transaccional/transversal puesto que se recogieron datos en un momento único.
- Fue exploratorio, debido a que en un momento específico, se realizó una exploración inicial.
- Fue descriptivo, puesto que se hizo una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

Al ser un estudio **descriptivo**, desarrollada con un **carácter analítico, sintético, y estadístico**, se recopiló información, datos necesarios para detectar problemas, analizando a la población estudiada, obviamente sin influir en el criterio de las personas para asegurar la veracidad de la información. Se analizó el problema que padecen los docentes, desmenuzando sus posibles causas y efectos y acudiendo a la síntesis se ha dado forma a lo analizado, comprendiendo en totalidad la esencia del problema de formación que tienen los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas. La estadística complementa el estudio colaborando con el análisis e interpretación de datos a través de representación y/o modelación matemática de la realidad estudiada.

El **método deductivo** también encaminó la investigación, se fue describiendo el problema que representan las necesidades formativas de los docentes de ésta institución, y a medida que se avanzó, se fue definiendo particularidades de éste inconveniente.

Y un modelo que no puede estar ausente en ésta investigación es el **hermenéutico** que es aquel que aportó con el descubrimiento de significados que parten de textos, escritos u otras formas de manifestación de algunos autores, o comunidades de estudio.

2.4.1.1. Métodos de Investigación.

Describiré a continuación conceptos esenciales sobre los métodos de investigación más comunes, para luego contextualizarlos a la realidad y naturaleza de nuestra investigación.

2.4.1.1.1. Método 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. 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. (Ruiz R. , 2006)

En el momento que se contaba ya con los temas a desarrollar: las necesidades formativas, el análisis de la formación y los cursos de formación con la doctrina de este método se procedió con el análisis pormenorizado de los factores más influyentes en cada temática, descomponiéndolas para poder extraer nuevas conclusiones

2.4.1.1.2. 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 síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya se conoce en todas sus partes y particularidades. La síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo; pero esta operación implica una superación respecto de la operación analítica, ya que no representa sólo la reconstrucción mecánica del todo, pues esto no permitirá avanzar en el conocimiento; implica Llegar a comprender la esencia del mismo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad. (Ruiz R. , 2006)

Existieron muchos factores de estudio en el desarrollo de ésta investigación, factores que poseían cantidades grandes de información que mucha de las veces no era necesaria para cumplir con el objetivo de este estudio, con el método sintético se logró concretar las ideas para comprender la realidad de la naturaleza investigada.

2.4.1.1.3. Método Estadístico.

Este método consiste en una secuencia 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 verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión. (Reynaga, El método estadístico, 2011)

Sobre todo en el análisis para la discusión de resultados, éste método estuvo presente, aporta con la presentación de valores cuantificables y fácilmente observables, como ejemplo podemos citar que, luego del análisis de resultados y su posterior presentación en estadísticas, se deduce que en la institución existen intereses en capacitarse por parte de los docentes en las áreas de tecnologías de la información aplicadas a la educación.

2.4.1.1.4. Método Inductivo.

Se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías). (Ruiz R. , 2006)

Fundamental cobijarse bajo éste método, recordando que, luego de obtener resultados en el levantamiento de la información, se formularon o comprobaron hipótesis, se aclararon ciertas dudas que muy bien sirven para tomar decisiones, y en este caso alternativas de capacitación en busca de mejorar la situación actual de los docentes.

2.4.1.1.5. Método Deductivo.

Es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares. Proviene de deductivo que significa descender. Este método fue ampliamente utilizado por Aristóteles en la silogística en donde a partir de ciertas premisas se derivan conclusiones: por

ejemplo, todos los hombres son mortales, Sócrates es hombre, luego entonces, Sócrates es mortal. No obstante, el mismo Aristóteles atribuía gran importancia a la inducción en el proceso de conocimiento de los principios iniciales de la ciencia. Por tanto es claro que se tiene que llegar a conocer las primeras premisas mediante la inducción; porque el método por el cual, hasta la percepción sensible implanta lo universal, es inductivo. (Ruiz R. , 2006)

Se posen diversas fuentes de información, se ha logrado con ellas analizarlas en términos generales, relacionarlas y extraer consideraciones particulares referentes a los temas de estudio, fuentes de diversos autores como por ejemplo Imbernón, García o Padrón que cada quien tiene su concepción sobre las Necesidades de Formación, de ellos se ha conseguido pormenorizar detalles sobre éste tema.

2.4.1.1.6. Método Hermenéutico.

El término hermenéutica deriva del griego *hermeneuein* que significa interpretar, de manera que, como afirma Miguel Martínez (1989), la hermenéutica siempre se ha utilizado en la investigación científica pues ésta conlleva necesariamente a una interpretación de fenómenos estudiados; pero como método propiamente mencionado autor cita la definición de Dilthey según la cual la hermenéutica es el "proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica con la ayuda de signos sensibles que son su manifestación" Miguel Martínez(1989) y el mismo completa diciendo que la hermenéutica tendrá como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto del cual forma parte. Es decir que la hermenéutica ya no es solo la interpretación de textos escritos sino de toda expresión humana y también implica su comprensión. (Hurtado & Toro, 2007)

Es más que evidente que la lectura está presente en todo éste estudio, es más, no puede existir investigación si no se sabe interpretar de alguna manera textos y comprenderlos.

2.4.1.1.7. Método Experimental.

En la investigación de enfoque experimental el investigador manipula una o más variables de estudio, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas. Dicho de otra forma, un experimento consiste en hacer un cambio en el valor de una variable (variable independiente) y observar su efecto en otra variable (variable dependiente). Esto se lleva a cabo en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular.

Los métodos experimentales son los adecuados para poner a prueba hipótesis de relaciones causales. (Arana, 2007)

Al trabajar con una encuesta se administra una serie de variables y en éste caso no es la excepción, las variables han recolectado información que han permitido la prueba de hipótesis.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1. Técnicas de investigación.

La técnica elegida y aplicada en este estudio fue la **encuesta**, quizás es una de las más difundidas, a través de declaraciones orales o escritas aplicadas a una muestra o a una población se usó para extraer información pertinente a la investigación particular.

Otra técnica fundamental ha sido la **lectura**, usada durante el proceso de investigación, en las diversas etapas de desconocimiento de ciertos temas, para ello se acudió a la lectura de consulta o investigación y lectura comprensiva y en otros casos se usó la lectura crítica, generando mis diversos puntos de vista sobre temas en particular y a través de **organizadores gráficos** se ha representado y sintetizado la información llegando a conseguir una mejor comprensión y una mejor expresión de las ideas y contenidos.

Mediante la **observación directa** se ha presenciado el accionar de los sujetos objetos de estudio, en este caso los docentes de bachillerato del Colegio Roberto Rodas. Ha permitido observar los hechos tal cual como han ocurrido.

Esta técnica ha servido básicamente para recolectar datos del de la conducta de los sujetos objetos del estudio.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento usado fue el **cuestionario** que ayudó a recabar datos para analizar y diagnosticar la situación de los investigados sobre sus requerimientos propios de docentes, específicamente en el tema de capacitación y/o formación profesional. Acercarse a ésta realidad permitió establecer soluciones que vayan desde planes de capacitación hasta reformas completas en mallas curriculares en escuelas de formación docente.

El cuestionario aplicado fue desarrollado por el equipo de planificación de Universidad Técnica de Loja, justamente para medir las Necesidades de Formación de los docentes.

2.6. Procedimiento.

Como parte del proceso para la obtención del Título de Cuarto Nivel de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo se inició como proyecto final, un estudio que detecte las falencias formativas que pueden tener los docentes de bachillerato del Colegio Roberto Rodas.

Este proceso inicio en su primera fase con una de las asignaturas de la maestría denominada Proyectos, en donde entre las actividades principales estaba el acercamiento a la institución investigada, se solicitó al mando máximo de la institución, se autorice la aplicación del cuestionario para detectar necesidades formación; tanto la solicitud como el cuestionario fue facilitado por el equipo de tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Luego, una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, se procedió a tabularlos y organizarlos en tablas estadísticas y poder analizarlos; a la par se estructuró el marco teórico que brindo valiosa información sobre el tema de investigación, trabajo extenso por la múltiple bibliografía que se debía consultar. Estas actividades se las envió para que el equipo de docentes de la Universidad proceda a revisarlos.

La segunda fase, en la materia Proyectos II, se analizó la información levantada en el periodo anterior, determinando los puntos fuertes y débiles, estableciendo conclusiones y documentando recomendaciones para los catedráticos estudiados. Se usó la estadística como principal herramienta para evaluar los resultados.

En el informe además se añadió un Curso de Formación que busque diezmar los problemas encontrados en los docentes investigados, este curso de formación nace del análisis de resultados obtenidos. Siempre se estuvo cumpliendo la calendarización propuesta por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, todo el proceso en sus dos fases duró casi un año calendario, desde Noviembre del 2012 hasta Octubre del 2013.

Sintetizando los datos conceptuales y teóricos, se aplicó en su totalidad los procedimientos y técnicas sugeridos por la Universidad y se usó y optimizó los recursos existentes, todo con el objetivo de analizar el nivel de afectación de las necesidades formativas docentes y su injerencia en la educación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A finales del mes de Diciembre del 2012 se procedió a aplicar el cuestionario a 16 docentes que son los que dictan sus cátedras a los estudiantes de bachillerato, sus resultados se reflejan en las siguientes tablas estadísticas:

3.1. Necesidades formativas.

Se inicia el análisis de información partiendo de la indagación sobre la formación profesional de los docentes.

Tabla No. 06: Nivel de formación académica

	f	%
BACHILLERATO	1	6,25%
3ER. NIVEL: ING, ECO, ARQ, ETC.	9	56,25%
ESPECIALISTA	2	12,50%
MAESTRIA	2	12,50%
OTRO	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 07: Titulación de pregrado

	f	%
LIC. EN EDUCACIÓN	9	56,25%
INGENIERO	2	12,50%
ECONOMISTA	2	12,50%
NO CONTESTA	3	18,75%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Como se observa en éstas tablas, el **56.25%** de los docentes estudiados poseen título de tercer nivel de formación académica, el mismo porcentaje, el **56.25%** de los encuestados poseen títulos universitarios relacionado a carreras de la Educación, **4** profesores pertenecen a otras profesiones como Economistas e Ingenieros, es importante que la mayoría del personal pertenezcan a un nivel de formación profesional docente en virtud que son los que manejan las competencias adecuadas para llevar óptimamente el aprendizaje, documentamos las competencias de un docente según (Escudero, 2006) en la página 26 de ésta investigación.

Tabla No. 08: Interés por seguir una formación de cuarto nivel

	f	%
SI	11	68,75%
NO	2	12,50%
NO CONTESTA	3	18,75%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 09: Tipo de cuarto nivel de interés

	f	%
MAESTRIA	12	75,00%
PHD	1	6,25%
NO CONTESTA	3	18,75%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 10: Importancia de capacitación en temas educativos

	f	%
SI	14	87,50%
NO	0	0,00%
NO CONTESTA	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Estos valores resumidos en éstas tres tablas dan cuenta que existe un alto interés en formarse en temas relacionados a la educación y mejor aún si es que se tratan de maestrías, es por eso que el **68.75%** de docentes les resulta atractivo seguir un programa de cuarto nivel, y el **75%** optaría por una maestría si se les diera las posibilidades, y las posibilidades van de la mano con el factor tiempo y dinero. Además se el **87.5%** consideran muy importantes las capacitaciones en temas educativos.

Tabla No. 11: Modalidad de capacitación

	f	%
Presencial	9	56,25%
Semipresencial	3	18,75%
A distancia	1	6,25%
Virtual/Vía Internet	2	12,50%
No Contesta	1	6,25%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 12: Preferencias en horarios

	f	%
LUNES A VIERNES	7	43,75%
FIN DE SEMANA	5	31,25%
NO CONTESTA	4	25,00%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 13: Obstáculos que encuentran los docentes para no capacitarse

	f	%
FALTA DE TIEMPO	13	81,25%
ALTOS COSTOS DE LAS CAPACITACIONES	4	25,00%
FALTA DE INFORMACIÓN	4	25,00%
FALTA DE TEMAS ACORDES CON SU PREFERENCIA	7	43,75%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 14: Tiempo de dedicación

	f	%
TIEMPO COMPLETO	16	100,00%
MEDIO TIEMPO	0	0,00%
POR HORAS	0	0,00%
NO CONTESTA	0	0,00%
TOTAL	16	100%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

En estas tablas queda demostrado que la modalidad de asistencia que los docentes prefieren para jornadas de capacitación es la presencial, así lo ratifica el **56.25%** de los encuestados,

en cuanto al horario, la preferencia del **43.75%** va por sesiones de lunes a viernes. Sin embargo, de los datos recolectados en la encuesta a los docentes, se señala que, por la falta de tiempo (**81.25%**), más que por otros factores, no se podría llevar a cabo una capacitación presencial. Si se considera que el **100%** de los docentes encuestados en ésta investigación trabajan a tiempo completo, es decir las 8 horas que manda la ley de educación, resultaría muy cansado para ellos, que luego de ésta jornada asistan presencialmente a un curso de formación. En otra de las preguntas manifiestan que si se abordara una jornada de capacitación se trataría, a todos les gustaría hacerlo a tiempo completo.

Tabla No. 15: Temáticas en las que los docentes les gustaría capacitarse

	f	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	6	37,50%
TEORÍAS DE APRENDIZAJE	4	25,00%
VALORES Y EDUCACIÓN	2	12,50%
GERENCIA EDUCATIVA	5	31,25%
PSICOPEDAGOGÍA	1	6,25%
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTIVOS	5	31,25%
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	4	25,00%
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	4	25,00%
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	1	6,25%
TEMAS RELACIONADOS CON LA MATERIA A SU CARGO	8	50,00%
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	4	25,00%
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	8	50,00%
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	4	33,33%
NO CONTESTA	1	8,33%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

En la pregunta que trata sobre las temáticas que los docentes desearían capacitarse, luego de que ellos procedieron a marcar en una o en más opciones de respuesta y una vez analizados estos datos se ha deducido que: los temas predilectos por el **50%** de los 16 profesores encuestados son tanto cursos relativos a las **Nuevas Tecnologías de la Información como cursos relacionados con la materia de su cargo**. Como menciona (Dirr, Desarrollo Social y educativo con las nuevas tecnologías, 2008) algunas de las ventajas de las TIC's para la educación son: mejorar el acceso a la educación a estudiantes aislados, abrir a los estudiantes nuevos partes del mundo, estimular la imaginación, entre otras; por lo que se presume que son factores que inciden en la predilección de los docentes por capacitarse

en el uso de éstas herramientas y muy bien sirven para complementarse con cualquier tipo de asignatura.

Tabla No. 16: Motivos por los que se imparten cursos de formación

	f	%
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	8	50,00%
FALTA DE CUALIFICACIÓN PERSONAL	3	18,75%
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE	15	93,75%
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	1	6,25%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 17: Motivos por los que se asisten a cursos de formación

	f	%
LA RELACIÓN CON MI ACTIVIDAD DOCENTE	15	93,75%
EL PRESTIGIO DEL PONENTE	1	6,25%
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	1	6,25%
FAVORECEN MI ASCENSO PROFESIONAL	6	37,50%
LA FACILIDAD DE HORARIOS	1	6,25%
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO	1	6,25%
ME GUSTA CAPACITARME	5	31,25%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Los docentes consideran que la razón por las cuales distintos entes imparten cursos es por las necesidades de capacitación continua y permanente que padecen los profesionales (**93.75%**), también por la aparición de nuevas tecnologías. Así mismo los motivos por los que ellos asisten a cursos, 15 personas manifiestan que es por la relación que tienen estos procesos con temas de su actividad docente.

Tabla No. 18: Aspectos importantes para considerar un curso de formación

	f	%
ASPECTOS TEÓRICOS	0	0,00%
ASPECTOS TÉCNICOS PRÁCTICOS	4	25,00%
AMBOS	12	75,00%
NO CONTESTA	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Los aspectos teóricos y técnicos prácticos, ambos son aspectos que se deben considerar en un proceso formativo, así lo manifiestan el **75%** del personal encuestado, y es que a ningún docente como expertos en el arte de enseñar, le parece adecuado aprender solamente con aspectos teóricos, las nuevas metodologías requieren de altos niveles de participación y el mejor complemento para el trabajo colaborativo y práctico.

3.2. Análisis de la formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Si recordamos que la formación o enseñanza es organizada por los docentes y son el punto de contacto con los alumnos (Clark, 1995), la siguiente tabla muestra una recolección de datos sobre cómo es el comportamiento del personal de profesores en el contexto propio de formación dentro del aula.

Tabla No. 19: La persona en el contexto formativo

	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	8	<u>50,00%</u>	6	37,50%	1	6,25%	16	100,00%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	9	<u>56,25%</u>	4	25,00%	1	6,25%	16	100,00%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00%	1	6,25%	3	18,75%	8	<u>50,00%</u>	4	25,00%	0	0,00%	16	100,00%
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	8	<u>50,00%</u>	4	25,00%	1	6,25%	16	100,00%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	6	37,50%	7	<u>43,75%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Conoce aspectos relacionados con la psicología	0	0,00%	2	12,50%	4	25,00%	7	<u>43,75%</u>	2	12,50%	1	6,25%	16	100,00%

del estudiante														
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00%	1	6,25%	2	12,50%	5	31,25%	7	<u>43,75%</u>	1	6,25%	16	100,00%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00%	1	6,25%	6	<u>37,50%</u>	6	<u>37,50%</u>	0	0,00%	3	0,00%	16	100,00%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	3	<u>56,25%</u>	3	18,75%	9	18,75%	1	6,25%	16	100,00%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	7	<u>43,75%</u>	6	37,50%	1	6,25%	16	100,00%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país	0	0,00%	0	0,00%	5	31,25%	8	<u>50,00%</u>	3	18,75%	0	0,00%	16	100,00%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales,	0	0,00%	1	6,25%	3	18,75%	8	<u>50,00%</u>	4	25,00%	0	0,00%	16	100,00%

culturales o educativos														
<p> Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida </p>	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	6	37,50%	9	56,25%	0	0,00%	16	100,00%
<p> Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/as y ayudarles en su solución </p>	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	6	37,50%	9	56,25%	0	0,00%	16	100,00%
<p> La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes </p>	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	7	43,75%	7	43,75%	1	6,25%	16	100,00%
PROMEDIOS	0		0.4		2.67		6.8		5.4		0.53			
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas														
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera														

Si se observan estos resultados, se observa que el promedio de todos los ítems de la columna de calificación 4 es 6.8, y el de calificación 5 es 5.4, los docentes valoran mucho su trabajo en el contexto propio de formación llegando al nivel de muy bueno y excelente; a esto también se acota que para las calificaciones de 1, ningún docente se autocalifica en ese nivel, para los valores 2 y 3 en los diferentes ítems, son pocos los que se catalogan con esas calificaciones, así lo indica el 2,67 que obtienen de promedio. Vale la pena destacar que, en los ítems donde se menciona que: *La expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida* y que *“Cuando se presentan problemas de los estudiantes, es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución”*, *“Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula”* más de la mitad de los encuestados se han autocalificado con notas de 4 y 5 por lo que alcanzan los porcentaje más altos al obtener 56.25%. En los ítems: *“Describe las funciones y cualidades del tutor”*, *“Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal”*, *“Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente”*, *“La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con*

estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país”, “Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos” el **50%** de los docentes se catalogan con calificaciones de **4** sobre 5. En los ítems: “Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos”, “Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante”, “Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos”, “La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes” y “Percibe con facilidad problemas de los estudiantes”, el **43.75%** de los profesores se catalogan también con notas altas de **4** y **5** en estos parámetros. En el ítem “Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes” el **56.25%** de los catedráticos se manifiestan con una calificación de **3** puntos.

Llama la atención también el ítem que reza que “Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica”, el **37.50%** se autocalifican con una valoración **3** sobre 5, es decir que tienen un conocimiento medio al desarrollar ésta destreza en el aula de clase.

3.2.2. La organización y la formación.

Las jornadas de capacitación deben ser iniciativa de las organizaciones o instituciones, luego de un proceso de revisión de metas de la organización, de la determinación del clima de formación dentro de ella y por su puesto de luego de un análisis de los recursos disponibles (Goldstein, 1993). Los siguientes datos denotan la injerencia de la institución en la formación de sus docentes.

Tabla No. 20: Respecto a la Institución Educativa

	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	11	68,75%	5	31,25%	0	0,00%	16	100,00%
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución están elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	9	56,25%	7	43,75%	0	0,00%	16	100,00%

Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas

Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera

Tabla No. 21: Directivos fomentan la formación

	f	%
SIEMPRE	10	62,50%
CASI SIEMPRE	4	25,00%
A VECES	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Una de las fortalezas de ésta institución es que constantemente su personal se está capacitando, así lo ratifica el **68.75%** de los sujetos estudiados, además el **56.25%** afirma que conoce de proyectos de capacitación que están en elaborando sus autoridades. También se demuestra que los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, la opción siempre tiene un porcentaje de **62.50%**, es decir que si se da cumplimiento a lo que indica la ley “*Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación*” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012, Art. 6, Lit. e); las autoridades si realizan las gestiones pertinentes para capacitar a los profesores.

Tabla No. 22: Los cursos de formación se realizan en función de

	f	%
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	6	37,50%
NECESIDADES ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	3	18,75%
ASIGNATURAS QUE SE IMPARTE	1	6,25%
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN ESTRATÉGICA	3	18,75%
OTRAS	1	6,25%
NO CONTESTA	5	31.25%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

La realización de cursos de formación dentro de una institución debe planificarse de acuerdo a un análisis de necesidades formativas de los docentes, al parecer en el Colegio Roberto Rodas se busca planes de capacitación de acuerdo a las áreas de conocimiento (**37.5%**), aunque también se interpreta que no se sigue el debido proceso de indagación de necesidades antes de abordar planes de capacitación al obtener el **31.25%** en la opción “No contesta”.

Continuando con el análisis, la siguiente tabla recolecta datos detallados sobre diversos factores que los docentes conocen sobre su institución, sus autoridades y sobre el entorno educativo.

Tabla No. 23: Relacionado al análisis organizacional

	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	6	56,25%	6	31,25%	0	0,00%	16	100,00%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	6	37,50%	6	37,50%	1	6,25%	16	100,00%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,00%	0	0,00%	5	31,25%	5	31,25%	0	0,00%	6	37,50%	16	100,00%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00%	1	6,25%	2	12,50%	6	37,50%	7	43,75%	0	0,00%	16	100,00%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00%	1	6,25%	3	18,75%	5	31,25%	7	43,75%	0	0,00%	16	100,00%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s	1	6,25%	0	0,00%	2	12,50%	5	31,25%	8	50,00%	0	0,00%	16	100,00%

de la institución educativa														
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,00%	1	6,25%	1	6,25%	9	56,25%	5	31,25%	0	0,00%	16	100,00%
PROMEDIOS	0.14		0.43		2.57		6.43		5.43		0.53			
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas														
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera														

El promedio de todos los ítems de la columna de calificación 4 es **6.43**, y el de calificación 5 es **5.43**; es decir que todos los procesos dentro de **la organización y la formación** tienen en su mayoría calificaciones muy buenas y sobresalientes. Mencionando que, en los ítems donde se menciona que: *“Analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato”* y que *“Conocen las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa”*; **9 personas** se han calificado con **4**, por lo que alcanzan los porcentaje más altos al obtener **56.25%** en cada ítem. El ítem *“Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza”*, el **37.5%** de docentes asumen que si cumple con éste parámetro al obtener calificaciones de **4 y 5**; en el ítem *“Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI”* llama enormemente la atención que el **37.5%** de los docentes **“no contesten”** esta pregunta, presuponiendo que existe cierto desconocimiento de ésta normativa legal. En los ítems: *“Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI”* y *“Analiza el clima organizacional de la estructura institucional”* se califican con una valoración de **4** sobres **5** el **43.75%** de los docentes. También la mitad de los docentes aducen que *“Conocen del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa”* dando **5** sobres **5**.

3.2.3. La tarea educativa.

La práctica pedagógica es realizada por un profesor, quien siendo especialista en determinada área de conocimiento, transmite su saber a un grupo de docentes en un periodo determinado de tiempo. (Murillo, 2006) En ésta virtud la tarea de enseñar es de responsabilidad única del docente. La siguiente información muestra la forma de llevar la tarea educativa dentro del colegio Roberto Rodas.

Tabla No. 24: Las materias se relacionan con la formación profesional

	f	%
SI	12	75,00%
NO	3	18,75%
NO CONTESTA	1	6,25%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 25: Cursos en los que los Docentes imparten alguna asignatura

	f	%
PRIMERO DE BACHILLERATO	8	50,00%
SEGUNDO DE BACHILLERATO	8	50,00%
TERCERO DE BACHILLERATO	9	56,25%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Se concluye que la mayoría de profesores, el **75%** específicamente imparten asignaturas que si tienen relación con su formación profesional, distribución que es muy fructífera tanto para los estudiantes, porque será más fácil para los maestros ser actores fundamentales de la educación con calidad y calidez, tal como manda la LOEI en su artículo 11. Del total de encuestados el **56.25%** dictan sus clases en tercero de bachillerato, así como también el **50%** de los mismos encuestados lo hacen en Primero y Segundo de Bachillerato, vale aclarar que son los mismos profesores que dictan sus cátedras en los tres años de bachillerato por lo que la tabla no puede sumar 100 en la columna porcentaje.

Tabla No.26: Relacionado al análisis de la tarea educativa

	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	13	81,25%	0	0,00%	16	100,00%

El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	31,25%	11	<u>68,75%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	31,25%	11	<u>68,75%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacidad: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	6	37,50%	8	<u>50,00%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,00%	2	12,50%	2	12,50%	4	25,00%	8	<u>50,00%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	7	43,75%	8	<u>50,00%</u>	0	0,00%	16	100,00%

Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00%	1	6,25%	3	18,75%	4	25,00%	8	<u>50,00%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	3	18,75%	10	<u>62,50%</u>	1	6,25%	16	100,00%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	31,25%	11	<u>68,75%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	7	<u>43,75%</u>	7	<u>43,75%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	8	<u>50,00%</u>	7	43,75%	0	0,00%	16	100,00%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario..)	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	8	<u>50,00%</u>	5	31,25%	1	6,25%	16	100,00%
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	10	<u>62,50%</u>	3	18,75%	0	0,00%	16	100,00%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	6	<u>37,50%</u>	6	<u>37,50%</u>	1	6,25%	16	100,00%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas	0	0,00%	1	6,25%	4	25,00%	7	<u>43,75%</u>	4	25,00%	0	0,00%	16	100,00%

prácticas de laboratorio y talleres														
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,00%	1	6,25%	3	18,75%	9	<u>56,25%</u>	3	18,75%	0	0,00%	16	100,00%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	<u>56,25%</u>	5	31,25%	2	12,50%	16	100,00%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%	7	<u>43,75%</u>	7	<u>43,75%</u>	0	0,00%	16	100,00%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	5	31,25%	8	<u>50,00%</u>	0	0,00%	16	100,00%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00%	0	0,00%	3	18,75%	7	<u>43,75%</u>	6	37,50%	0	0,00%	16	100,00%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	8	<u>50,00%</u>	7	43,75%	0	0,00%	16	100,00%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%	6	37,50%	9	<u>56,25%</u>	0	0,00%	16	100,00%

PROMEDIOS	0	0.23	1.73	6.32	7.5	0.23			
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas									
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera									

Refiriéndonos a la tabla de la tarea educativa, se nota también que los más altos promedios obtienen las columnas de calificaciones **4** y **5** con **6.32** y **7.5** respectivamente. Los datos demuestran que existen considerables ítems con porcentajes superiores al 50 y 60 por ciento en las calificaciones de 4 y 5 presumiendo una excelente labor en el trabajo de aula. Haciendo un análisis pormenorizado tenemos ítems como: *“La planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de estudiantes”*, alcanza un **81.25%** con una frecuencia de 13 de 16 docentes encuestados; lo que quiere decir que el trabajo de los gestores educativos, lo docentes e incluso el entorno familiar, encargados de coordinar la tarea educativa, es muy bueno. Los ítems: *“El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa”*, *“Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignaturas”*, *“Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos”*, la calificación **5** es elegida por el **68.75%** de los docentes encuestados. La mitad de los docentes encuestados (**50%**) en los ítems: *“Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitado: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo”*, *“Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva”*, *“Realiza la planificación macro y microcurricular”* y *“Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje”*, se auto califican con **5** es decir se consideran excelentes en éstos parámetros. Los ítems: *“Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula”* y *“Analiza la estructura organizativa institucional”* el **62.5%** considera tener una calificación de entre **4** y **5** sobre 5. *“Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico”*, *“El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente”*, y *“Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura”*, *“Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres”*: en éstos ítems los docentes se califican con notas de **4** y **5** con el **43.75%**. *“Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas”* y *“Aplica técnicas para la acción tutorial”*, *“Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes”*, y *“Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje”*, para éstos ítems el **50%** de los profesores se auto califican con notas altas de **4** y **5**. En los ítems *“Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación”*, *“Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente”* y *“Utiliza adecuadamente la técnica expositiva”* las notas de **4** y **5** están presentes en un

56.25% de docentes encuestados. “*Diseña planes de mejora de la propia práctica docente*”: en éste ítem los valores porcentuales más altos son también para las calificaciones **4** y **5** pero con el **37,5%**.

3.3. Los cursos de Formación.

Tabla No. 27: Número de cursos que han asistido en los últimos 2 años

	f	%
DE 1 A 3	6	37,50%
DE 4 A 6	6	37,50%
7 O MAS	2	12,50%
NO CONTESTA	2	12,50%
TOTALES	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 28: Totalización de horas de los cursos que han asistido

	f	%
NO CONTESTA	2	12,50%
26 A 50 HORAS	2	12,50%
51 A 75 HORAS	1	6,25%
76 A 100 HORAS	3	18,75%
MAS DE 100 HORAS	8	50,00%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Tabla No. 29: Tiempo de realización del último curso

	f	%
0 A 5 MESES	9	56,25%
6 A 10 MESES	3	18,75%
11 A 15 MESES	1	6,25%
16 A 20 MESES	1	6,25%
NO CONTESTA	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

Estas tablas demuestran que en los dos últimos años el personal si ha optado por capacitarse, **6** de los 16 encuestados han asistido hasta a 6 cursos de formación; además la mitad (**50%**) de los encuestados manifiestan que han sobrepasado las 100 horas de capacitación, siendo

en los últimos **5 meses** en donde mayor actividad de capacitación ha existido, cumpliendo con el artículo 12 de la LOEI que dice: “El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112).

Tabla No. 30: Auspiciante del último curso abordado por los docentes

	f	%
GOBIERNO	11	68,75%
LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA	3	18,75%
NO CONTESTA	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas		
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera		

En esta tabla se puede observar que el **68.75%** de jornadas de capacitación son auspiciadas por entidades del gobierno, esto es excelente para un docente que busca llegar al alumno siempre con nuevas ideas, innovadoras, nuevos métodos y técnicas que busquen, como dice en el portal de Agifodent, reforzar el nivel de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así el estancamiento en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional. (Agifodent, 2002).

Tabla No. 31: Análisis de la formación

	Media Obtenida						Total
	1	2	3	4	5	No contesta	
La persona en el contexto formativo	0,00	0,40	2,67	6,80	5,40	0,53	15,80
La organización y la formación	0,14	0,43	2,57	6,43	5,43	1,00	16,00
La tarea educativa	0,00	2,00	4,00	10,00	13,00	2,00	31,00
Fuente: cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Roberto Rodas							
Elaborado por: Ing. Pablo Flores Cabrera							

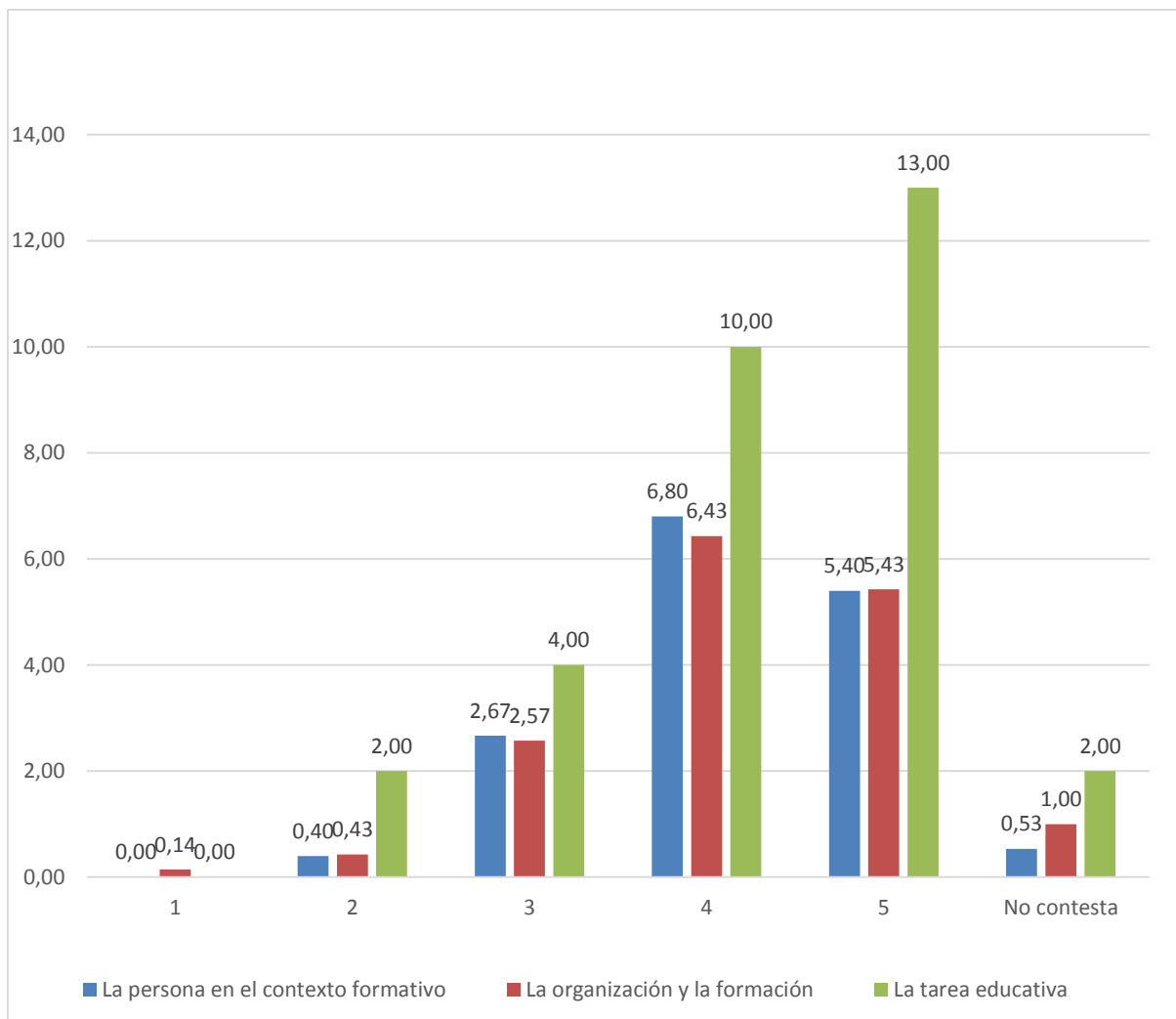


Figura 22: Práctica Pedagógica: Media Aritmética - análisis de la formación

Elaborado por: Ing. Pablo Flores C.

Fuente: Cuestionario Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato

En resumen en ésta tabla y gráfico estadístico se demuestra que los procesos relacionados a la práctica pedagógica en el análisis de la formación las calificaciones están entre 4 y 5, los docentes investigados se catalogan como profesores eficientes con notas altas lo que supone también un proceso de enseñanza muy bueno y se consideraría como fortaleza de esta entidad educativa.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso.

El uso efectivo de las tecnologías de la comunicación y de la información en el bachillerato general ecuatoriano.

4.2. Modalidad de estudios.

El curso de formación “El Uso efectivo de las Tecnologías de la Comunicación y de la Información en el Bachillerato General Ecuatoriano”, se dictará bajo una modalidad semipresencial debido a la carencia de tiempo de docentes para asistir a capacitaciones, también se dispondrá de una aula virtual para conseguir una buena comunicación entre el facilitador y las personas que se integren al proceso de formación, de tal manera que todos puedan estar al tanto del avance del contenido, adquisición de material, realización de prácticas, entrega de tareas, etc., el curso completo tendrá una duración de 120 horas.

4.3. Objetivos.

4.4. Objetivo General.

Capacitar a los docentes en el uso educativo de las TIC´s mediante la ejecución de talleres y la utilización de entornos virtuales para buscar mejorar los procesos de incorporación de innovaciones didácticas, fomentar el aprendizaje activo de los estudiantes y buscar elevar un mejor aprovechamiento del conocimiento en cualquier asignatura.

4.5. Objetivos Específicos.

- Usar diferentes servicios web acorde a las reales necesidades en ambientes educativos.
- Gestionar efectivamente la información localizada mientras se navega.
- Administrar espacios de trabajo colaborativo basados en ambientes web 2.0
- Administrar aquellas herramientas que le permitan crear entornos participativos.
- Inculcar el uso responsable y útil de las redes sociales, sus aplicaciones y posibilidades para su aprovechamiento en la investigación el aprendizaje.
- Proporcionar las bases para que los docentes poder crear sus propios cursos, basados en una planificación en cualquier asignatura, valiéndose de todas las herramientas disponibles en MOODLE.
- Consolidar al Sistema de Ambientes Virtuales de Aprendizaje como herramienta sustancial para el proceso enseñanza aprendizaje y tratar de difundirlo hacia más docentes del entorno.

4.6. Dirigido a.

4.6.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso es dirigido para todos los docentes de bachillerato sin importar la edad o años de experiencia, independientemente de cualquier asignatura que dicte el profesor se han establecido niveles de acuerdo a las competencias que pueden tener los aprendices.

4.6.1.1. Nivel Uno.

El nivel uno es para todos los docentes que consideren tener conocimientos básicos en el manejo de un computador y que no conozcan sobre la administración de servicios web como el correo electrónico, páginas web y nubes de internet.

4.6.1.2. Nivel Dos.

El nivel dos es dirigido para docentes con trayectoria en el manejo de ambientes y servicios web pero que desconozcan de la aplicación de herramientas web 2.0 o de entornos virtuales de aprendizaje.

4.6.1.3. Nivel Tres.

Dirigido para aquellos docentes que consideren conocer y administrar sus propias herramientas web 2.0, pero que desconozcan sobre ambientes virtuales para fortalecer el aprendizaje y organizar el conocimiento.

4.6.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Al ser un curso con modalidad semipresencial y con soporte virtual se realizaría en un laboratorio de computación con acceso libre a internet, por otro lado se recomienda tener su ordenador portátil o de escritorio o bien una Tablet u otro dispositivos que le permita al docente cumplir con las tareas y actividades desde su hogar, oficina o cualquier lugar en donde éste se encuentre.

4.7. Descripción.

En el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio Roberto Rodas demuestran que el principal interés de ellos es capacitarse en temáticas relacionadas con sus áreas de conocimiento, también otro de los temas elegidos dentro del interés de los formadores son las Nuevas Tecnologías de la Comunicación e

Información; bajo éstos parámetros se ha desarrollado este curso denominado “El Uso efectivo de las Tecnologías de la Comunicación y de la Información en el Bachillerato General Ecuatoriano” el mismo que servirá para todo docente de bachillerato sin importar que materia dicte y se acoplará a las necesidades de innovación que tanto requiere el sector educativo, al final del curso, cada profesor será capaz de administrar y seguir su propia planificación de forma digital y a través de ambientes virtuales y evaluará las destrezas adquiridas por sus alumnos mediante distintas herramientas tecnológicas.

Julio Cabero Almenara asevera que la ampliación de la oferta informativa, la creación de entornos más flexibles para el aprendizaje, la eliminación de las barreras espacio-temporales entre el profesor y los estudiantes, el incremento de las modalidades comunicativas, la potenciación de los escenarios y entornos interactivos, el favorecer tanto el aprendizaje independiente y el autoaprendizaje como el colaborativo y en grupo, romper los clásicos escenarios formativos, limitados a las instituciones escolares, el ofrecer nuevas posibilidades para la orientación y la tutorización de los estudiantes, facilitar una formación permanente son algunas de las principales ventajas de la informática en la educación (Cabero Almenara, 2007) por lo que la educación virtual comúnmente conocida por muchos como online requiere de una amplia gama de recursos entre ellos uno de los más utilizados son las plataformas virtuales de aprendizaje. Un entorno virtual de enseñanza aprendizaje es un conjunto de facilidades informáticas y telemáticas para la comunicación y el intercambio de información en el que se desarrollan procesos de enseñanza – aprendizaje donde fundamentalmente interactúan profesores y estudiantes. (Mestre Gómez, Fonseca Pérez, & Valdés Tamayo, 2007). Bajo éstas plataformas se desarrollarán actividades de comunicación difusión y seguimiento. La estructura del curso como tal estará ya plasmada en un entorno virtual diseñado acorde a la planificación del evento formativo y los aspectos técnicos los administrará el docente a cargo que ésta en la capacidad de solucionar cualquier problema en caso de suscitarse. En la parte final del evento justamente se tratará temas relacionados a la administración cursos didácticos en línea usando la plataforma MOODLE, es decir se usará Moodle para seguir el evento y también se aprenderá a administrarlo. En la Universidad de las Palmas de Gran Canaria se establecen serios procesos de capacitación para todo el personal y se establecen políticas de actualización constante en su campus virtual. Los diferentes módulos de comunicación, las actividades, la administración de materiales y usuarios son los temas principales que se requiere para estructurar cursos de aprendizaje virtuales serios y realmente útiles. (ULPGC, 2004)

En definitiva la capacitación con un entorno virtual estructurado será muy entretenida con actividades netamente prácticas con una comunicación síncrona y asíncrona entre docentes

y alumnos, con la incorporación de elementos multimedia diversos en las tareas de aprendizaje y la dotación de fuentes específicas de información para lograr eficacia y eficiencia en las consultas web. En el siguiente apartado encontrará los contenidos del curso de formación.

4.7.1. Contenidos del curso.

Se presenta a continuación el desglose del contenido científico que se desarrollarán durante el periodo que dura el curso.

○ **Capítulo 1: Internet**

- Redes e Internet
- Navegadores Web
- Sitios web
- Búsqueda de información
- Correo electrónico
- Computación en la Nube

○ **Capítulo 2: La Web 2.0**

- Evolución de la web
- Bitácoras electrónicas
- Wikis para la organización del conocimiento
- Redes Sociales
- Herramientas colaborativas de la web 2.0: Slideshare, Scribd y Flickr

○ **Capítulo 3: Ambientes Educativos Virtuales**

- Generalidades de Moodle
- Registro y Usuarios
- Categorías, cursos y actividades

4.7.2. Metodología.

La metodología de carácter experimental controlada, (Balchini, 2005) acude al desarrollo de múltiples versiones de un producto a través de la replicación, así mismo se ejecutan pruebas y ejercicios de simulación, se fundamenta en la exposición de material multimedia a modo de tutoriales, luego con un taller en grupos de trabajo y una tarea y foros de discusión para cada sesión.

Se contará con un aula virtual para fortalecer el trabajo colaborativo, en ella se podrá seguir con la planificación de actividades e ir evidenciando el cumplimiento de las mismas, así como se podrá revisar la documentación teórica u procedimental a través de material multimedia (diapositivas, videos, archivos de texto, audio, etc.) cualquier día y a cualquier hora. Se dotará a las personas asistentes al curso información digitalizada pero con material realmente útil, aspectos teóricos y procedimentales, los mismos que también se los analizará en proyección a medida del avance de la materia que de por si es constructivista haciendo que el aprendizaje sea realmente activo y práctico donde el docente es un facilitador que ayuda a plasmar nuevas ideas a partir de información consultada e investigada. El docente ayuda a que el alumno aprenda ejecutando procesos, para ello también es fundamental el trabajo participativo y colaborativo en base de talleres o virtualmente desde sus hogares.

La evaluación será a través de la revisión de ejercicios en talleres planificados modelados en el aula, cuestionarios cada fin de capítulo que evalúen si se está cumpliendo con los indicadores de logro, y el trabajo o proyecto final que es un conjunción de actividades de la mayor parte de temáticas impartidas en éste curso. La planificación de los talleres se la puede apreciar a continuación:

Planificación de Seminario Taller				
Curso: El uso efectivo de las tecnologías de la comunicación y de la información en el bachillerato general Ecuatoriano				
Beneficiarios: Profesores de bachillerato del Colegio Roberto Rodas				
Objetivo: Capacitar a los docentes en el uso educativo de las TIC's mediante la ejecución de talleres y la utilización de entornos virtuales para buscar mejorar los procesos de incorporación de innovaciones didácticas, fomentar el aprendizaje activo de los estudiantes y buscar elevar un mejor aprovechamiento del conocimiento en cualquier asignatura.				
Facilitador: Ing. Pablo Flores				
Capítulo 1: Internet				
		Destreza	Actividades	Recursos
SEMANA 1	<u>TEMA 1:</u> Redes e Internet	Reconoce conceptos esenciales sobre redes e internet	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Análisis de diversos equipos para armar una red • Taller: Compartir información a través de una red local • Revisión de material • Análisis de los elementos de internet • Taller: Primer contacto con la web, descripción de servicios web 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
	<u>TEMA 2:</u> Navegadores Web	Ingresa a sitios web mediante dirección usando un software navegador	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Análisis de los tipos de navegadores y de sus partes • Taller: Uso de navegadores ingresando direcciones web 	

SEMANA 2	TEMA 3: Sitios Web	Usa información de sitios web de acuerdo a las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Análisis de distintos sitios web de acuerdo a su utilidad • Taller: Ingreso a sitios web, descarga de texto e imágenes 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje
	TEMA 4: Búsqueda de información	Extrae información de la web con fines investigativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Descripción de motores de búsqueda • Taller: Búsquedas texto, imágenes, videos en google • Taller: Búsquedas avanzadas de información, páginas académicas, búsqueda por extensiones, con comodines • Taller: Aplicaciones diversas de Google 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
SEMANA 3	TEMA 5: Correo Electrónico	Envía y recibe correos electrónicos con material adjuntos a personas añadidas en la libreta de direcciones	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Descripción de proveedores de correo y la estructura de un correo electrónico • Taller: Creación de cuentas de correo • Taller: Envío y recepción de correos electrónicos, material adjunto, administración de contactos, creación de carpetas 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
	TEMA 6: Computación en la nube	Almacena información en la nube	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Descripción de proveedores del servicio de nube de internet • Taller: Suscripción del servicio • Taller: almacenamiento y descarga de información de la nube. 	
Capítulo 2: La web 2.0				
		Destreza	Actividades	Recursos
SEMANA 4 Y SEMANA 5	TEMA 1: Evolución de la web	Diferencia la web 1.0 y la 2.0	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Taller: visita sitios web 1.0 y web 2.0 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje
	TEMA 2: Bitácoras electrónicas	Administra un blog con material educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Análisis de los elementos de constitutivos de un blog • Taller: Suscripción al servicio y creación del dominio del blog • Taller: Creación de entradas, inserción de material multimedia y difusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales

SEMANA 6 Y SEMANA 7	TEMA 3: Wikis	Administra una wiki con material educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Análisis de los elementos de constitutivos de una wiki • Taller: Suscripción al servicio y creación del dominio de una wiki • Taller: Creación de artículos, inserción de material multimedia 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
	TEMA 4: Redes sociales	Usa las redes sociales para la difusión de tareas y proyectos educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Revisión perjuicios y beneficios de las redes sociales • Taller: creación de cuentas, grupos, amigos, publicación mediante links 	
SEMANA 8	TEMA 5: Herramientas colaborativas de la web 2.0	Usa material multimedia, software de texto y de presentaciones para estructurar material didáctico y difundirlo en la web	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Taller: creación de cuenta en slideshare, publicación de presentaciones en diapositivas y difusión • Taller: creación de cuenta en scribd, publicación de documentos de texto y difusión • Taller: creación de cuenta en flickr, publicación de galerías fotográficas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
Capítulo 3: Ambientes educativos virtuales				
		Destreza	Actividades	Recursos
SEMANA 9	TEMA 1: Generalidades de Moodle	Conoce la utilidad de entornos virtuales de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Descripción de las generalidades de Moodle • Revisión del proceso de creación de un dominio • Taller: Ingreso a distintos entornos virtuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales

<u>SEMANA 10</u>	<u>TEMA 2:</u> Registro de usuarios	Crea grupos de trabajo con los usuarios matriculados	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Taller: Ingreso a una plataforma y creación de una cuenta • Matriculación en cursos y revisión de su estructura 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
<u>SEMANA 11 Y 12</u>	<u>TEMA 3:</u> Categorías, cursos y actividades	Crea un curso completo organizado por categorías y con la integración de actividades para la evaluación de conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de material • Taller: creación de cursos y edición de ajustes • Taller: inserción de actividades y recursos • Taller: Cuestionarios digitales • Taller: Informes y calificaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio de Computación • Servicio de Internet • Plataforma virtual de aprendizaje • Proyector • Documentos digitales, diapositivas, documentos de texto, enciclopedias virtuales
Elaborado por: Ing. Pablo Flores				

Para la finalización y aprobación del curso el trabajo final consistirá en la construcción de un curso virtual completo en una plataforma preinstalada considerando cualquier asignatura del currículo. El curso estar estructurado bajo los siguientes lineamientos:

- Curso creado con 7 temas con los ajustes de programación debidos.
- Deberá cerrarse automáticamente en una fecha prevista.
- En el tema 1 se colocará la información general al curso, objetivos, ejes, indicaciones.
- En el tema 2 se añadirá una wiki con información específica de la materia a desarrollarse.
- En el tema 3 se solicitará al estudiante crear un blog que incluya imágenes y videos.
- En el tema 4 se solicitará que se estructure un foro de discusión.
- En el tema 6 añadir un juego educativo extraído de la biblioteca de moodle.
- En el tema 7 se debe estructurar un cuestionario con diversos tipos de preguntas, de ensayo, de completamiento, de ordenamiento.

4.7.3. Evaluación.

El Sistema de Evaluación será a realizará mediante la revisión de talleres, la contestación de cuestionarios digitales en cada nivel y una prueba basada en trabajo práctico al final de todo el proceso.

La planificación de los instrumentos de evaluación (cuestionarios) es la siguiente:

Planificación cuestionarios digitales de cada capítulo			
Curso: El uso efectivo de las tecnologías de la comunicación y de la información en el bachillerato general Ecuatoriano			
Beneficiarios: Profesores de bachillerato del Colegio Roberto Rodas			
Capítulo 1: Internet			
Objetivo.- Reconocer y utilizar los servicios de internet como herramientas de investigación, búsqueda, comunicación y difusión para que brinde a los docentes mayores facilidades en la elaboración de material pedagógico que se pueda aplicar en sus actividades académicas.			
	Destreza	Indicadores esenciales de evaluación	Evaluación
<u>TEMA 1:</u> Redes e Internet	Reconoce conceptos esenciales sobre redes e internet	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Señala la diferencia fundamental entre red e internet Señala las utilidades más comunes del internet en las actividades académicas 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> de opción simple de opción múltiple
<u>TEMA 2:</u> Navegadores Web	Ingresa a sitios web mediante dirección usando un software navegador	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Reconoce un Navegador Web Reconoce la estructura de una dirección web Digita correctamente una dirección web en la barra de dirección 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> de opción múltiple de opción simple De ensayo breve
<u>TEMA 3:</u> Sitios Web	Usa información de sitios web de acuerdo a las necesidades	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Señala la diferencia fundamental entre sitio web y navegador Conoce los significados de www, http, .com, .ec, .net, .edu Reconoce sitios con información académica Utiliza procesos para descarga de información 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> Pregunta de selección múltiple De pareamiento Pregunta de selección múltiple De completamiento

<p>TEMA 4: Búsqueda de información</p>	<p>Extrae información de la web con fines investigativos.</p>	<p><u>Indicador de logro:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los buscadores de información más importantes • Reconoce el proceso adecuado para buscar información con comodines • Utiliza las distintas aplicaciones de Google • Conoce el proceso adecuado para la documentación de información 	<p><u>Instrumento:</u> Test de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta de selección múltiple • De pareamiento • Pregunta de selección múltiple • De ordenamiento
<p>TEMA 5: Correo Electrónico</p>	<p>Envía y recibe correos electrónicos con material adjuntos a personas añadidas en la libreta de direcciones</p>	<p><u>Indicador de logro:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los proveedores de correo electrónico más importantes • Reconoce los elementos más importantes para estructurar un correo • Reconoce el proceso adecuado para enviar información en un correo electrónico 	<p><u>Instrumento:</u> Test de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta de selección múltiple • De pareamiento • De ordenamiento
<p>TEMA 6: Computación en la nube</p>	<p>Almacena información en la nube</p>	<p><u>Indicador de logro:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce las generalidades más importantes de la computación en la nube • Obtiene cuentas de acceso a éste servicio • Reconoce distintas marcas de nubes en internet • Conoce el proceso de almacenamiento y descarga de información 	<p><u>Instrumento:</u> Test de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta de selección múltiple • De pareamiento • Pregunta de selección múltiple • De ordenamiento
<p>Capítulo 2: La web 2.0</p>			
<p>Objetivo.- Reconocer y utilizar las herramientas web 2.0 como instrumentos de investigación y comunicación para que sirva a los docentes a innovar nuevas formas de enseñar dentro del aula de clase.</p>			

	Destreza	Indicadores esenciales de evaluación	Técnicas e instrumentos de Evaluación
<u>TEMA 1:</u> Evolución de la web	Diferencia la web 1.0 y la 2.0	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptualiza a la web • Diferencia las web 1.0 con la web 2.0 • Reconoce los servicios educativos web 2.0 	<u>Técnica:</u> Prueba (para todos los TEMAS) <u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • de ensayo breve • de verdadero y falso • de opción múltiple
<u>TEMA 2:</u> Bitácoras electrónicas	Administra un blog con material educativo	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los proveedores más importantes para implementar un blog • Conoce el proceso adecuado de suscripción para el servicio • Conoce el proceso adecuado para la creación de un blog • Conoce el proceso adecuado para la inserción de material multimedia en un blog 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • de opción múltiple • De completamiento • De ordenamiento • De ordenamiento
<u>TEMA 3:</u> Wikis	Administra una wiki con material educativo	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los proveedores más importantes para implementar wikis • Conoce el proceso adecuado de suscripción para el servicio • Conoce el proceso adecuado para la creación de una wiki • Conoce el proceso adecuado para la inserción de material multimedia en una wiki 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • de opción múltiple • De completamiento • De ordenamiento • De ordenamiento
<u>TEMA 4:</u> Redes sociales	Usa las redes sociales para la difusión de tareas y proyectos educativo	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce el proceso adecuado de suscripción para el servicio • Añade material multimedia • Conoce el proceso adecuado para difundir 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • De pareamiento • Pregunta de selección múltiple • De ordenamiento

		tareas y proyectos mediante links	
TEMA 5: Herramientas colaborativas de la web 2.0	Usa material multimedia, software de texto y de presentaciones para estructurar material didáctico y difundirlo en la web	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Reconoce el proceso adecuado para subir un documento de texto en los servidores de scribd Reconoce el proceso adecuado para subir una presentación de diapositivas en los servidores de slideshare Reconoce el proceso adecuado para subir fotos e imágenes en los servidores de flickr 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> De ordenamiento De ordenamiento De ordenamiento
Capítulo 3: Ambientes educativos virtuales			
Objetivo.- Proporcionar las bases para que los docentes poder crear sus propios cursos, basados en una planificación en cualquier asignatura, valiéndose de todas las herramientas disponibles en MOODLE.			
	Destreza	Indicadores esenciales de evaluación	Técnicas e instrumentos de Evaluación
TEMA 1: Generalidades de Moodle	Conoce la utilidad de entornos virtuales de aprendizaje.	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Define a Moodle Diferencia entre Moodle y un sitio web normal Reconoce las utilidades de Moodle 	<u>Técnica:</u> Prueba (para todos los TEMAS) <u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> de ensayo breve de verdadero y falso de opción múltiple
TEMA 2: Registro de usuarios	Crea grupos de trabajo con los usuarios matriculados	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Conoce el proceso adecuado de suscripción a la plataforma Crea grupos establece permiso de usuarios Reconoce los roles que tiene cada grupo de usuarios 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> De ordenamiento De verdadero o falso de opción múltiple
TEMA 3: Categorías, cursos y actividades	Crea un curso completo organizado por categorías y con la integración de actividades para la evaluación de conocimientos	<u>Indicador de logro:</u> <ul style="list-style-type: none"> Diferencia categorías de cursos Reconoce las actividades de la plataforma Moodle para 	<u>Instrumento:</u> Test de preguntas: <ul style="list-style-type: none"> de verdadero y falso De opción múltiple

		la evaluación de conocimientos <ul style="list-style-type: none"> • Conoce el proceso para organizar cursos por fechas y por temas • Restringe permisos de acuerdo a fechas • Evalúa a través de reportes e informes de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • De completamiento • De ordenamiento • De ordenamiento
Elaborado por: Ing. Pablo Flores			

La calificación de todo el proceso de formación será sobre 100 puntos distribuidos de la siguiente manera:

Trabajos Prácticos (talleres)	30 puntos
Prueba virtual /Cuestionarios	20 puntos
Prueba Final Trabajo Práctico	50 puntos
TOTAL	100 puntos

Se aprobará el curso con un mínimo de **70 puntos**.

4.8. Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 120 horas distribuidas en 12 semanas, cada semana el docente tendrá que asistir 2 veces a sesiones de 5 horas cada una. Los dos primeros Niveles durarán 80 horas, es decir 8 semanas, y el tercer nivel tendrá una duración de 40 horas correspondientes a las 4 semanas restantes.

El cronograma de actividades a seguir es el siguiente:

CONTENIDO	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8	SEMANA 9	SEMANA 10	SEMANA 11	SEMANA 12
Capítulo 1: Internet												
o Introducción a las Redes e Internet (<i>Revisión Material Multimedia</i>)	X											
o Revisión de las distintas Conexiones de internet (<i>Cuadro comparativo</i>)	X											
o Navegadores Web (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller Instalación y uso</i>)	X											

o Sitios web (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller Acceso a páginas con distinto contenido</i>)		X																
o Búsqueda de información (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller manejo de buscadores y operadores de Google</i>)		X																
o Correo electrónico (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller creación cuentas de correo, administración de un correo electrónico</i>)			X															
o Computación en la Nube (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller creación cuentas de una cuenta en Dropbox, administración de una nube de internet</i>)			X															
Capítulo 2: La Web 2.0																		
o Evolución de la web (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Cuadro evolución de la web</i>)				X														
o Bitácoras electrónicas (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller administración de una cuenta en blogger, creación de blogs con temas de su asignatura</i>)					X													
o Wikis para la organización del conocimiento (<i>Taller administración de una cuenta en wikispace, creación de wikis con temas de su asignatura con características de seguridad</i>)						X												
o Redes Sociales (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller administración de una cuenta en una red social, difusión y socialización de tareas, foros de opinión a través de Google+</i>)							X											
o Herramientas colaborativas de la web 2.0: Slideshare, Scribd y Flickr (<i>Taller Creación de cuentas a través de su correo electrónico, almacenamientos de información de acuerdo a características específicas</i>)								X										
Capítulo 3: Ambientes Educativos Virtuales																		
o Introducción (<i>Revisión Material Multimedia</i>)									X									
o Registro y Usuarios (<i>Revisión Material Multimedia</i>) (<i>Taller Creación de cuentas en Moodle, Administración de Usuarios y formas de Registro</i>)													X					

4.10. Certificación.

Para aprobar el curso cada docente deberá haber asistido al 90% del total de sesiones de trabajos, es decir por lo menos a 96 de las 120 horas. De la misma manera deberá aprobar el curso a través del sistema de evaluación especificado anteriormente en el punto 5.7.3., en donde indica que una vez cumplido todos los parámetros de evaluación deberá alcanzar una calificación mínima de 70 puntos sobre 100.

4.11. Bibliografía.

Cabero Almenara, J. (2007). Las necesidades de las TIC en el ámbito educativo: oportunidades, riesgos y necesidades. Sevilla.

Cabero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. Granada: Univesitario.

Mendez, A., Rivas, A., & del Toro, M. (2007). Entornos Virtuales de Aprendizaje. Ciudad de las Tunas: Editorial Universitaria.

Mestre Gómez, U., Fonseca Pérez, J., & Valdés Tamayo, P. (2007). Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje. Ciudad de la Tunas: Univesitaria.

ULPGC. (2004). Moodle: Manual para el profesor. Las Palmas: ULPGC.

CONCLUSIONES

- Luego de una investigación de referentes teóricos y su posterior análisis minucioso se ha reconocido la importancia y la repercusión de las personas, de la institución y de la tarea educativa en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se ha evaluado la información recogida y se concluye que los docentes del Colegio Roberto Rodas requieren de jornadas de formación para mejorar el desarrollo de destrezas y competencias en determinadas áreas del conocimiento.
- Se ha estructurado un curso de formación relacionado a las tecnologías de la información y comunicación que facilitará la incorporación de innovaciones didácticas y fomentará el aprendizaje activo de los estudiantes para elevar el aprovechamiento en cualquier asignatura.
- Se demuestra que la necesidad de formación continua y la aparición de nuevas tecnologías son motivos por lo que los docentes creen que se imparten cursos de formación y ellos asistirían a alguno si es que éste tuviese relación o ayudase a llevar mejor su práctica docente.
- Las temáticas relacionadas a las nuevas tecnologías aplicadas a la educación y temas de materias relacionadas a su cargo son las predilectas en el caso de la realización de un curso de formación.
- La mayor parte de profesores en el bachillerato son por lo menos profesionales de Tercer Nivel y de la misma manera más de la mitad de docentes tienen títulos relacionados a la Educación.
- La asistencia a cursos de formación en los últimos años ha sido frecuente y los docentes demuestran su predisposición para seguir capacitándose porque entienden la vital importancia de hacerlo para mejorar sus conocimientos.
- Manifiestan en este estudio su afán de capacitarse de forma presencial, pero la mayoría aduce que el factor tiempo imposibilitaría seguir éstos procesos.
- Los profesores del colegio Roberto Rodas están conscientes de que su institución si ha colaborado con su mejoramiento profesional.

- Queda claro que el Gobierno a través de las entidades competentes si capacita al personal de ésta institución fiscal y son los últimos años en los que se desarrollan estas jornadas de formación.
- La práctica pedagógica en el ámbito de educador como persona, de la institución y de las actividades dentro del aula son bien llevadas por parte de los docentes, los procesos que realiza el personal son auto calificados como muy buenos lo que garantiza una buena educación.

RECOMENDACIONES

- Socializar los referentes teóricos investigados a toda la institución en busca de connotar la importancia de la persona, de la institución y de la tarea educativa en los procesos de formación.
- A las autoridades del plantel se les recomienda realizar alianzas con otras entidades para organizar jornadas de capacitación aprovechando a los profesionales más sapientes de cada institución y organizar círculos de estudio y fomentar y fortalecer el conocimiento.
- El estudio demuestra que la mayoría de docentes desean capacitarse en tecnologías de la información y en contenidos relacionados con cada asignatura, por lo que recomendaríamos temas programados para todas las áreas del conocimiento pero usando plataformas de estudio en base al internet, aulas, virtuales, redes sociales y otros medios de difusión y comunicación digital.
- Realizar autoevaluaciones periódicas con todo el personal para reconocer sus puntos más débiles en cuanto a su desempeño y planificar su fortalecimiento a través de proyectos de formación.
- Realizar convenios cooperativos con instituciones educativas de nivel superior con la finalidad de gestionar carreras universitarias de tercero o cuarto nivel para los docentes con las respectivas facilidades de acceso y de pago.
- Mantener actualizado los recursos físicos del establecimiento de tal manera que cuando se generen programas de capacitación u otros eventos no se requiera adquirir en ese instante.
- Dentro de las actividades complementarias que tienen los docentes en toda institución programar en cada semana círculos de estudio para el fortalecimiento de conocimientos.
- En caso de seguir un proceso de formación las autoridades institucionales deben prestar todas las facilidades para que los docentes no tengan obstáculos en el momento de asistir o trabajar en el avance del contenido del curso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agifodent. (2002). *Agifodent*. Obtenido de www.agifodent.es
- Aguiló, A. (1999). *Educación de los Sentimientos*. Madrid: PALABRA.
- Alderfer, C. (1969). *The practice of organizational diagnosis*. New York.
- AMIE Ministerio de Educación. (2012). *Indicadores Educativos 2011-2012*. Quito: MinEdu.
- Arana, F. (2007). *Método Experimental para Principiantes*. Joaquín Mortiz.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi.
- Asamblea Nacional Ecuador. (2012). *Reglamento a la LOEI*. Quito.
- Bachillerato General Unificado Ministerio de Educación. (2011). *Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Bachillerato General Unificado Ministerio de Educación. (s.f.). *Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Balchini, G. (2005). Métodos "I + D" de la Informática. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 16-24.
- Bautista, A., & Alba, C. (1997). *¿Qué es Tecnología Educativa?: Autores y significados*. Obtenido de Revista Píxel-bit: <http://www.us.es/pixelbit/art94.htm>
- Bernard, J. A. (1993). *Estrategias de aprendizaje y enseñanza: evaluación de una actividad compartida en la escuela*. Barcelona: Domènech.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: UNED.
- Borisovna Biriukova, L. (2002). *Vivir en un Espacio. Movilidad geográfica*. Puebla.
- Cabero Almenara, J. (2007). *Las necesidades de las TIC en el ámbito educativo: oportunidades, riesgos y necesidades*. Sevilla.
- Cabero, J. (1998). *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas*. Granada: Univesitario.
- Camacho González, H. M., & Hernández, M. (2000). Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Canadá, Gobierno de Québec. (1994). *Réaffirmer l'école, prendre le virage du succès (Rapport Corbo)*. Obtenido de <http://www.meq.gouv.qc.ca/reforme/curricu/ecole.htm#tmat>
- Clark, C. (1995). *Thoughtful Teaching*. London: Castell.
- Confederación de Empresarios de Andalucía. (2005). www.cea.es. Obtenido de <http://www.cea.es>:
http://www.cea.es/portalcea/novedades/2005/manual_formadores/ManualCompleto.pdf

- Consejo Nacional de Población. (2010). CONAPO. Obtenido de CONAPO:
<http://www.conapo.gob.mx/>
- Constitución de Montecristi (2008).
- Coral Flores, G. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la Escuela Leopoldo Chávez*. Quito.
- Darling-Hammond, L., & Bensford, J. (2005). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. Hoboken-New Jersey: Jossey-Bass/Wiley. .
- De Lella, C. (1999). *Modelos y tendencias de la formación docente. Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación*. Obtenido de
<http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Diker, G., & Terigi, F. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta. Cuestiones de Educación*. Buenos Aires: Paidós.
- Dimensión Empresarial. (2013). *Dimensión Empresarial un portal para emprendedores*. Obtenido de Dimensión Empresarial un portal para emprendedores:
<http://dimensionempresarial.com/definicion-de-metas-empresariales/>
- Dirr, P. (2008). Desarrollo Social y educativo con las nuevas tecnologías. En F. Martínez, & M. Prendez, *Nuevas Tecnologías y Educación* (pág. 69). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Equipo de Formación Escuela Julián Besteiro-UGT. (2001). *Formación Continua en la Empresa*. Madrid: UGT - Escuela Julián Besteiro.
- Escudero, J. (2006). *La formación del profesorado y la garantía del derecho a una buena educación para todos*.
- FACTAM. S.L. (2002). *Guía para la evaluación de necesidades formativas*. Madrid: INAP.
- Ferrández Arenaz, A. (1988). *Formación docente para la enseñanza profesional*. Granada: Servicio de Publicaciones.
- Fuentes, H. (2008). *La formación de los profesionales en la contemporaneidad*. Santiago de Cuba: CeeS Manuel .F. Gran.
- Gairín, J. (1992). *Estudio de las Necesidades de Formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Solana e hijos Art. Gráficas.
- Galperin, P. (1986). *Sobre el método de formación por etapas de las acciones intelectuales. En: Antología de la Psicología Pedagógica y de las Edades*. . La Habana: Pueblo y Educación.
- García, A. (1987). *Funfamentos de la Formación Permanente del Profesorado mediante el empleo del Video*. Marfil.
- Genovard, C., & Gotzens, C. (1990). *Psicología de la Instrucción*. Madrid.
- Goldstein, I. (1993). *Training in Organizations*.

- Gorodokin, I. (2005). *La formación docente y su relación con la epistemología*. *Revista Iberoamericana de Educación*. 37/5.
- Grinberg, J. (1999). *El rol del docente en la escuela del nuevo milenio*. Obtenido de Universidad Torcuato Di Tella: <http://www.utdt.edu/eduforum/ensayo7.htm>
- Hernández Meléndrez, E. (2006). *Sistema de Biblioteca Pontificia Universidad Católica de Valparaiso*. Obtenido de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/como_escribir_tesis.pdf
- Hernández, P., Santana, L., & García, L. (1998).
- Hewton, E. (1988). *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas.
- Imbernón, F. (1994). *La formación del profesorado*. Barcelona: Paidós.
- Jaureguiberry, M. (2010). *Portal Web de la Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires*. Obtenido de Portal Web de la Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires: <http://www.fio.unicen.edu.ar/>
- Jesús, R. (s.f.). *El Método Estadístico*. Obtenido de <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spii/antologia/03REYNAGA1.pdf>
- Kotter, J. (1997). *El Factor Liderazgo*. El Escorial España.
- Lauglo, J. (2006). *Research for TVET Policy Development*. Unevoc.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012).
- Llorens Gumbau, S. (2006). DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS: Una clasificación de instrumentos.
- Llorens, S. (2006). Detección de Necesidades Formativas: Una clasificación de instrumentos. 3.
- Llorens, S. (s.f.). Detección de Necesidades Formativas: Una clasificación de instrumentos.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.
- McGehee, & Thayer. (1961). *Training in Business and Industry*. New York: Wiley.
- Medina, A., & Villar, L. (1995). *Evaluación de programas educativos, centros y profesores*. Madrid: Universitas.
- Mendez, A., Rivas, A., & del Toro, M. (2007). *Entornos Virtuales de Aprendizaje*. Ciudad de las Tunas: Editorial Universitaria.
- Mestre Gómez, U., Fonseca Pérez, J., & Valdés Tamayo, P. (2007). *Entornos virtuales de enseñanza aprendizaje*. Ciudad de la Tunas: Univesitaria.
- Ministerio de Educación de Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006). *Plan decenal de Educación 2006 2015*.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *SIPROFE*. Obtenido de SIPROFE:
<http://educacion.gob.ec/siprofe/>
- Ministerio de Educación y Cultura. (2001). Decreto Ejecutivo que regula la reforma del bachillerato. En M. d. Cultura, *Decreto Ejecutivo que regula la reforma del bachillerato* (pág. 17). Quito.
- Moore, M., & Dutton, P. (1978). *Training needs analysis: Review and critique*. Academy of Management.
- Murillo, P. (2006). *La función del docente en la sociedad actual*. Alicante.
- Padrón, M. (1997). Teoría vs. Práctica en un modelo de formación inicial de profesores de enseñanza secundaria. *Revista interuniversitario de formación para el profesorado* Nro. 28, 109-116.
- Plan decenal de Educación 2006 2015 (2006).
- Québec, G. d. (1994). *Réaffirmer l'école, prendre le virage du succès (Rapport Corbo)*. Obtenido de <http://www.meq.gouv.qc.ca/reforme/curricu/ecole.htm#tmat>
- RAE. (2013). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* (Vigésima Segunda ed.).
- Raisky, C. (1993). *Problème du sens des savoirs professionnels*.
- Reyes, M. (2000). *El diagnóstico de necesidades de Formación*.
- Reynaga, J. (2011). *El método estadístico*. Recuperado el 2013, de El método estadístico: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spii/antologia/03REYNAGA1.pdf>
- Rodrigo, M., & Armay, J. (1997). *La construcción del conocimiento escolar*. Barcelona: Paidós.
- Ruiz de Gaúna, P. (1997). *Más allá de la formación continua: El Desarrollo Profesional Docente*. Madrid.
- Ruiz, R. (2006). *Historia y evolución del pensamiento científico*.
- Santa María, F., & Abreira, C. (2008). Más allá del Aula Virtual: ¿Entornos Virtuales de Aprendizaje? Pontevedra, España.
- Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores*. (s.f.). Obtenido de SÍPROFE: http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1990). en *Handbook of Research on Teacher Education*. New York.
- Toro, J. B. (1996). *El proyecto de de nación y la formación de los educadores en servicio*. Santa Fé de Bogotá.
- UE Roberto Rodas. (2007). *PEI Plan Educativo Institucional*. Azogues.
- ULPGC. (2004). *Moodle: Manual para el profesor*. Las Palmas: ULPGC.

- Universidad de la República del Uruguay. (2010). *Programa para el Desarrollo de Entornos Virtuales de Aprendizaje*. Montevideo: Universidad de la República del Uruguay.
- Veciana, J. (2002). *Función Directiva*. México: Alfaomega.
- Walberg, J., & Haertel, G. (1990). *The International Encyclopedia of Educational Evaluation*. New York: Pergamon Press.

ANEXOS

Petición de autorización al rector del Colegio Roberto Rodas

Loja, diciembre de 2012

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

autorizado


De mi consideración:

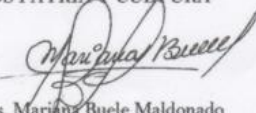
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación 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



Colegio Nacional Técnico "ROBERTO RODAS"
RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

Fecha: 01 Dic - 2012 Hora:

Recibido Por: 

Cuestionario: Necesidades de formación de docentes de bachillerato



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 integrante, 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	Fiscocomisional	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	Fiscocomisional	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. Conservaría	4		
e. Otra, especifique cuál: _____								5				
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
BACHILLERATO	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____								31				
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración		31		gg. Industrial		32		hh. Informática		33		
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34		kk. Pintura y cerámica		35		ll. Música		36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____								38				
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1		Escriba el/los literal(es) asignados anteriormente): _____				NO		2		

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(Indique 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		
Otros, especifique: _____	5	Otros, 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:

(Detalle 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:

(Indique las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones

(señale las alternativas de su preferencia)

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otros, 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/los y ayudarlos en su solución.					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Datos de la Institución educativa a investigar

DATOS DE LA INSTITUCIÓN A INVESTIGAR	
MAESTRANTE	FLORES CABRERA PABLO ANTONIO
INSTITUCIÓN	COLEGIO ROBERTO RODAS
RECTOR	LCDO. DANIEL PESANTEZ PALACIOS
TELÉFONO	072241241
DIRECCIÓN	PROVINCIA: CAÑAR. CIUDAD: AZOGUES. PARROQUIA(URBANA): AZOGUES
NÚMERO DE DOCENTES DE BACHILLERATO	16
SITIO WEB	www.robtorodas.edu.ec

Confirmaciones de correo para continuar con el trabajo investigativo

Nuevo Responder | Eliminar Archivar Correo no deseado | Limpiar Mover a Categorías

DATOS DE LA INSTITUCIÓN A INVESTIGAR, COLEGIO ROBERTO RODAS

necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com) 11/12/2012
Para: Pablo Flores Cabrera

Buenas Tardes
Pablo

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Pablo Flores Cabrera (pabloflorescii@hotmail.com) 10/12/2012
saludos... adjunto al presente correo información relativa a la institución en la que voy a hacer el levantamiento de la información DE USTED CON...

MATRIZ DE RESULTADOS PABLO FLORES CABRERA



necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com) [Agregar a contactos](#) 15/01/2013

[Acciones](#)

Buenas tardes

Pablo

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja



Pablo Flores Cabrera (pabloflorescii@hotmail.com) 15/01/2013 [Documentos](#)

Saludos. envío adjunto al presente la matriz de resultado llena luego de realizar el estudio en el Colegio Roberto Rodas de Azogues DE USTED CO...

Fotografías

