



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado  
en el Instituto Técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, del cantón  
Azogues, provincia del Cañar, periodo lectivo 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Lima Pinos, Juan Pablo. Lic.

**DIRECTOR:** Andrade Vargas, Lucy Deyanira. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Lucy Deyanira Andrade Vargas

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, del cantón Azogues, provincia del Cañar, periodo lectivo 2012-2013” realizado por Lima Pinos Juan Pablo; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Lima Pinos Juan Pablo declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato.” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mgs. Lucy Deyanira Andrade Vargas 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.....

Lima Pinos Juan Pablo

0302167341

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo quiero dedicarle a mi Dios, quien me dio la inteligencia y capacidad para culminar mi carrera, a mi madre quien fue pilar fundamental y modelo a seguir y a mis hermanos quienes me apoyaron constantemente durante todo el proceso de preparación en mi carrera profesional.

JUAN PABLO LIMA PINOS

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a Dios por haberme dado la vida y la fuerza necesaria para alcanzar mis metas.

La gratitud es un valor noble del ser humano, y ahora es el momento para consignarles a todos los maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja quienes fueron guías en mi estudio, y me brindaron la oportunidad para superarme y así poder servir a los demás.

**JUAN PABLO LIMA PINOS**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
CARATULA _____	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA _____	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS _____	iii
DEDICATORIA _____	iv
AGRADECIMIENTO _____	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS _____	vi
ÍNDICE DE TABLAS _____	ix
RESUMEN _____	xii
ABSTACT _____	xiii
INTRODUCCIÓN _____	xiv
CAPITULO I _____	1
<b>1.MARCO TEÓRICO</b> _____	<b>1</b>
<b>1.1.Necesidades de formación</b> _____	<b>2</b>
1.1.1. Concepto _____	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas _____	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas _____	5
1.1.4. Necesidades formativas del docente _____	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo) _____	11
<b>1.2.Análisis de las necesidades de formación</b> _____	<b>13</b>
<b>1.2.1. Análisis organizacional</b> _____	<b>14</b>
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección _____	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo _____	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa _____	18
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos) _____	19
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación) _____	21
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) _____	23
<b>1.2.2. Análisis de la persona</b> _____	<b>26</b>
1.2.2.1. Formación profesional _____	26
1.2.2.1.1. Formación inicial _____	27
1.2.2.1.2. Formación profesional docente _____	28
1.2.2.1.3. Formación técnica _____	29
1.2.2.2. Formación continua _____	32

1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje _____	32
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación _____	34
1.2.2.5. Características de un buen docente _____	36
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza _____	37
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo _____	39
<b>1.2.3. Análisis de la tarea educativa</b> _____	<b>40</b>
1.2.3.1. La función del gestor educativo _____	40
1.2.3.2. La función del docente _____	42
1.2.3.3. La función del entorno familiar _____	45
1.2.3.4. La función del estudiante _____	47
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende _____	49
<b>1.3. Cursos de formación</b> _____	<b>50</b>
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente _____	50
1.3.2. Ventajas e inconvenientes _____	51
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos _____	54
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia _____	56
<b>CAPITULO II</b> _____	<b>58</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b> _____	<b>58</b>
2.1. Contexto _____	59
2.2. Participantes _____	60
2.3. Diseño y métodos de investigación _____	65
2.3.1. Diseño de la investigación _____	65
2.3.2. Métodos de investigación _____	65
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación _____	66
2.4.1. Técnicas de investigación _____	66
2.4.2. Instrumentos de investigación _____	67
2.5. Recursos _____	67
2.5.1. Talento Humano _____	67
2.5.2. Materiales _____	67
2.5.3. Institucionales _____	67
2.5.4. Económicos _____	67
2.6. Procedimiento _____	67

<b>CAPITULO III</b>	<b>69</b>
<b>3. DIAGNÒSTICO, ANÀLISIS Y DISCUSIÒN DE RESULTADOS</b>	<b>69</b>
3.1. Necesidades formativas	70
3.2. Anàlisis de la formaci3n	79
3.2.1 La organizaci3n y la formaci3n	79
3.2.2 La tarea educativa	84
3.2.3 La persona en el contexto formativo	87
3.3 Los cursos de formaci3n	91
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>97</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>98</b>
<b>CAPITULO IV</b>	<b>99</b>
<b>CURSO DE CAPACITACI3N / FORMACI3N DOCENTE</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRÀFICAS</b>	<b>118</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>123</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

DE ACUERDO A LAS ENCUESTAS REALIZADAS HE OBTENIDO LAS SIGUIENTES TABLAS:	Pag.
<b>Tabla N° 1</b> _____	59
Tipo de Institución	
<b>Tabla N° 2</b> _____	60
Tipo de bachillerato que ofrece ciencias	
<b>Tabla N° 3</b> _____	60
Bachillerato Técnico Industrial	
<b>Tabla N° 4</b> _____	61
Genero	
<b>Tabla N° 5</b> _____	61
Estado Civil	
<b>Tabla N° 6</b> _____	62
Edad	
<b>Tabla N° 7</b> _____	62
Cargo que desempeña	
<b>Tabla N° 8</b> _____	63
Tipo de relación laboral	
<b>Tabla N° 9</b> _____	63
Tiempo de dedicación	
<b>Tabla N° 10</b> _____	64
Señale el nivel más alto de formación académica que posee	
<b>Tabla N° 11</b> _____	65
Número de participantes	
<b>Tabla N° 12</b> _____	70
Su titulación tiene relación con: <u>Ámbito Educativo</u>	
<b><u>NECESIDADES FORMATIVAS</u></b> _____	71
<b>Tabla N° 13</b> _____	71
Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con	
<b>Tabla N° 14</b> _____	71
Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel	

<b>Tabla N° 15</b> _____	72
En que le gustaría capacitarse	
<b>Tabla N° 16</b> _____	72
Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos	
<b>Tabla N° 17</b> _____	73
Como le gustaría recibir la capacitación	
<b>Tabla N° 18</b> _____	74
Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse	
<b>Tabla N° 19</b> _____	74
En que temáticas le gustaría capacitarse	
<b>Tabla N° 20</b> _____	75
Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	
<b>Tabla N° 21</b> _____	76
Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	
<b>Tabla N° 22</b> _____	77
Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	
<b>Tabla N° 23</b> _____	78
Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	80
<b>Tabla N° 24</b> _____	
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	
<b><u>ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN</u></b> _____	80
<b>Tabla N° 25</b> _____	80
Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios	
<b>Tabla N° 26</b> _____	81
Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento	
<b>Tabla N° 27</b> _____	82
Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	
<b>Tabla N° 28</b> _____	82
La organización y la formación	
<b>Tabla N° 29</b> _____	84

Las materias que imparte tienen relación con su formación	
<b>Tabla N° 30</b> _____	85
Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	
<b>Tabla N° 31</b> _____	85
La tarea educativa	
<b>Tabla N° 32</b> _____	87
La persona en el contexto formativo	
<b>Tabla N° 33</b> _____	89
Conclusión del Análisis de la formación	
<b>Tabla N° 34</b> _____	89
Relación Tarea educativa, Aspectos de Profesionalización y La organización y la formación – planificación	
<b>Tabla N° 35</b> _____	92
Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	
<b><u>LOS CURSOS DE FORMACIÓN</u></b> _____	93
<b>Tabla N° 36</b> _____	93
Totalización en horas	
<b>Tabla N° 37</b> _____	93
Hace que tiempo lo realizo	
<b>Tabla N° 38</b> _____	94
A este curso lo hizo con el auspicio de:	

## RESUMEN

La investigación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, cantón Azogues, provincia del Cañar, lectivo 2012-2013”, es de tipo descriptivo, cuantitativo, puesto que los datos sirven de base para nuevas investigaciones; se utilizaron encuestas a los maestros; sobre las necesidades de formación docente del bachillerato, con una muestra representativa de 17 individuos y un directivo que laboran en la institución antes mencionada.

Los resultados que arrojó, da una información clara y precisa que los investigados, requieren conocimientos teóricos y prácticas de formación docente en el manejo de las tics. Los maestros necesitan conocer y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el aula; puesto que la educación requiere cambios urgentes donde exista una interrelación de maestros - alumnos, que permita generar y sostener procesos, pedagógicos, mediante destrezas, habilidades, utilizando recursos innovadores, que conlleven a ser verdaderos líderes sociales, a fin de mejorar la calidad educativa, como exige la sociedad actual, con capacidad de investigación de forma creativa, crítica y reflexiva.

**PALABRAS CLAVES:** necesidades, practicas, formación, educación

## ABSTRACT

The " Training needs of high school teachers . Research Study in the Higher Technical Institute " Ezequiel Cárdenas Espinoza " Azogues Canton province of Canar , 2012-2013 school " is descriptive , quantitative , since the data are the basis for new research; Teacher surveys were used , on teacher training needs of high school , with a representative sample of 17 individuals and a manager working in the aforementioned institution.

The results showed , gives a clear and accurate information to the investigation , require theoretical knowledge and practical teacher training in the management of tics. Teachers need to know and implement the information technology and communication in the classroom because education requires urgent changes where a relationship of teachers there - students , that can generate and sustain processes , pedagogical , through skills, abilities , using resources innovative , involving community leaders to be true , in order to improve the quality of education , as required by today's society, with research capacity creatively, critical and reflective .

**KEYWORDS :** needs, practices, formation, education

## INTRODUCCIÓN

En el desempeño de la labor profesional los maestros deben estar preparados para enfrentar los desafíos actuales de la educación, la misión de la universidad es la de potenciar los procesos de formación humana y profesional, de manera que los maestros estén en condiciones de enfrentar con éxito los desafíos que la labor profesional exige y que sean capaces de proyectarse al futuro.

Desde épocas anteriores la educación de nuestro país han conseguido ser el pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad Ecuatoriana, para que la persona pueda desempeñarse de mejor manera en el campo laboral, político, económico y social.

Sin lugar a dudas estamos convencidos de que la UTPL es una de las fortalezas de la educación del pueblo Ecuatoriano, debido a su esfuerzo y dinamismo emprendido para el bien de la sociedad, la misma que siempre está preocupada por realizar investigaciones que tiene que ver con el adelanto y progreso educativo (Castillo, 2008).

De acuerdo con los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación en un estudio (Marzano, 2001) trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que el impacto de:

- Las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%,
- Los docentes es de aproximadamente un 13%, y
- Las características de los estudiantes es de aproximadamente 80%.

Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo.

En otros países como España se han realizado investigaciones de esta índole los mismos que han dado resultados positivos. Es importante realizar esta investigación, ya que nos permite conocer las necesidades de formación docente en el bachillerato técnico y de esta manera, poder tener la información necesaria, confiable, después de un análisis de resultados obtenidos, poder elaborar un curso de formación y capacitación docente de 60 horas como mínimo, en donde los docentes satisfagan sus inquietudes, falencias, necesidades, mejoren y fortalezcan sus conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de tal forma obtendrán grandes logros y éxitos educativos, para mí como investigador poder encontrar las falencias y fortalezas en los mismos. Es por esta razón que la UTPL plantea esta investigación.

La sociedad actual va constantemente acostumbrándose a cambios rápidos y resulta imprescindible que los docentes vayan adaptándose para no quedar al margen del contexto. Debido a esta realidad es importante formar individuos críticos creativos, que sepan actuar conscientemente con el único afán de lograr una educación de calidad. Este trabajo nos servirá a todos los involucrados como a los docentes del bachillerato, para que puedan mejorar algunas debilidades encontradas.

Gracias al apoyo continuo de la UTPL, desde un inicio, han proporcionado los recursos necesarios para realizar con eficacia el proceso investigativo, como es la petición de autorización para ingreso al centro educativo, instrumentos a aplicar, como las encuestas a los docentes, instrucciones permanentes mediante mensajes en el correo electrónico y el EVA, sugerencias y seguimientos continuos para un mejor desarrollo del informe.

Se busca un enfoque que haga posible la consecución de los grandes, medianos y micros objetivos en sus distintas dimensiones que nos conduzca a fortalecernos como buenos docentes, para poder formar generaciones creativas, competitivas, con alto desarrollo de la inteligencia, una formación integral la que optimicen los recursos y los talentos, sean verdaderos líderes con honestidad y trabajo comunitario en pos del gran anhelo de la colectividad para un bien común.

Logro los objetivos:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Los objetivos se lograron realizando varias actividades dentro de la investigación como es la aplicación de las encuestas a los maestros; se ha encontrado debilidades en los docentes en cuanto a Nuevas tecnologías aplicadas a la educación se refiere, para lo cual se propone un curso de capacitación de las Tics, el mismo que servirá para instruir a los profesores del bachillerato de la institución investigada, debido a que es de suma importancia el conocimiento de las tics en la actualidad, de acuerdo a sus avances científicos y tecnológicos, para de esta manera mejorar la calidad educativa. Se invita a dar lectura del trabajo ejecutado para reflexionar críticamente sobre las necesidades de formación docente del bachillerato.

**CAPITULO 1:  
MARCO TEÓRICO**



## **1.1. Necesidades de formación.**

### **1.1.1. Concepto.**

El término necesidad proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida (Vidal, 1995).

Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial (Manjón, 1987).

Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

El objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución. Se puede establecer una diferencia entre la detección o evaluación de necesidades formativas y el análisis de necesidades. Éste último se refiere al procedimiento de documentación de información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como a la identificación de las causas de la necesidad (Kaufman, 1982).

“Evidentemente, el concepto de necesidad se vincula también al de *problema*, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora” (García, 1995, pág. 54). Por tanto, a los efectos que nos ocupan, parece conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación. De hecho, la existencia de una dimensión de aprendizaje en los procesos de cambio es ampliamente reconocida (García, 1995).

Las implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo.

Stufflebeam (1984), sugiere cuatro tendencias o enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

1. *Perspectiva basada en la discrepancia*: la necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados, en la línea conceptual manifestada más arriba como mayoritaria.
2. *Perspectiva democrática*: la necesidad identificada con el cambio que desea la mayoría de las personas implicadas en los procesos o en el sistema de referencia.
3. *Perspectiva analítica*: la necesidad equivale a la orientación o dirección que puede tomarse en función de los datos disponibles; es decir, la que se establece basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.
4. *Perspectiva diagnóstica*: la necesidad como elemento o factor cuya ausencia o déficit ocasiona perjuicio o deterioro de los procesos o del sistema de referencia.

Cuando al término necesidad se une el calificativo *formativa* y se acota el campo a la profesión docente, no se afina mucho en la esencia de la necesidad, aunque sí se limita el contenido de la misma, haciendo alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza (Suárez, 1990). Pero también en este campo ya delimitado tiene validez, a nuestro juicio. En términos generales, la necesidad ha de ser entendida como el resultado inmediato de una situación problemática, es decir, como un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.

Esa vinculación de la necesidad formativa a una situación de práctica educativa nos parece esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas.**

Bradshaw (1972), distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

1. La *necesidad normativa* hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de *exigencia*, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

2. Las *necesidades sentidas* constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas (Montero, 1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los “*problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio*” (Alcaide, 1992, pág. 23)
3. Las *necesidades demandadas* vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
4. Las *necesidades comparativas* son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).
5. Las *necesidades prospectivas* son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes. Por tanto, una misma necesidad formativa podrá estar contemplada en dos o más de estas categorías. Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972), es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

1. *Necesidad normativa*, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
2. *Necesidad percibida*, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
3. *Necesidad expresada*, manifestada en un programa o servicio concreto.
4. *Necesidad relativa*, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas se clasifican en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

1. *Necesidades del sistema*, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
2. *Necesidades del profesorado*, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado.

Los siguientes autores manifiestan que las necesidades de formación son en base:

Esquema N.-1

Necesidades de formación según los autores.

D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

**Fuente:** Evaluación de necesidades

**Elaboración:** Juan Pablo Lima P.

Las necesidades de formación se basa, en las personas, sea en forma particular o colectiva, también del alumnado en la cual tiene que ver el currículo el profesorado el centro docente y la organización, misma que está regida a normas y reglas expresadas dentro de un sistema.

### **1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.**

“Proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” (Witkin y Altschuld, 1966)

CARACTERÍSTICAS (Cabrera, 2000)

- Proceso que implica tomar decisiones sobre prioridades
- Selecciona datos para convertirlos en decisiones
- Punto de partida para identificar situaciones que requieren soluciones
- Condiciones
- Probabilidad de que los resultados del proceso de evaluación de necesidades influirá en la toma de decisiones
- Recursos necesarios para realizar el programa

#### Diferencia entre evaluación de necesidades y de programas

- Evaluación de necesidades: Se interesa por el entorno y las características de la población que demanda los servicios
- Permite analizar las condiciones que, en un ámbito específico (educación, salud, etc.) se encuentra una población
- Evaluación de programas: Va orientado a la valoración de la consecución de los fines del programa

#### Cuando no realizar un evaluación de necesidades

- Cuando se sospecha que los datos que se manejan tienen poca relevancia para el problema
- Cuando la metodología es floja y no hay garantía de que los resultados permitan tomar decisiones
- Cuando no se pueden obtener datos en el tiempo apropiado
- Cuando hay fuertes diferencias de opinión entre los implicados en el proceso

Según (Tapia, 1995), manifiesta que los requisitos para la evaluación de necesidades son los siguientes:

- Necesidad y oportunidad del análisis
- Explicitación de razones y objetivos del estudio
- Explicitación de quién accederá a los datos y uso que tendrán
- Implicar en el estudio a los implicados
- Estructurar las cuestiones en relación a un modelo adecuado
- Dar a conocer los pasos en la realización del estudio
- Evaluación del propio estudio

Ketele, Roegiers (1995), Cuando de evaluaciones se trata, es fácil confundir finalidad y función, con los riesgos consiguientes. La *finalidad* básica de la evaluación de necesidades es la de proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o grupo en relación

con un nivel deseable formativo y de acción. Las funciones asociadas a ese conocimiento pueden, sin embargo, resultar muy variadas.

Se puede mencionar que la finalidad de dotarnos de conocimientos y comprensión sobre el estado formativo constituye un elemento intrínseco o esencial en el proceso de evaluación de necesidades formativas, mientras que las funciones para las que puede ser empleada la información obtenida gracias al proceso evaluador son extremadamente variables. Sin embargo, no difieren de las funciones que pueden asociarse a cualquier otro proceso evaluador. Las numerosas funciones que de Ketele y Roegiers (1995), asocian, en general, a los procesos de obtención de información son aplicables también a la evaluación de las demandas formativas.

Ketele y Roegiers (1995), manifiesta algunas funciones, referidas respectivamente a las personas, al conocimiento o a un sistema. Las funciones de las personas suelen estar relacionadas con la evaluación de su rendimiento. Las referidas al sistema se corresponden con funciones de gestión y organización. Las que se relacionan con el conocimiento son funciones de experimentación asociadas a inducción, formulación de hipótesis o deducción.

La *función predictiva* tiende a mostrar las posibilidades de éxito de una acción. El análisis de necesidades formativas adquiere esta función cuando la diagnosis se orienta a determinar si el estado formativo actual es adecuado para la implementación de cambios en las funciones o tareas. No se orienta necesariamente a la mejora del estado de la propia formación, sino a la valoración de su adecuación.

La *función reguladora* es la más apropiada para valorar, más que las necesidades, la adecuación de un proceso formativo o su eficacia para solventar los desajustes previamente detectados. Una evaluación reguladora puede ser aplicada tanto al desarrollo de programas como al diseño de éstos, de forma que podría llevarse a cabo en fases tempranas.

La *función formativa* se identifica en gran medida con la función de regulación. Es, como ésta, aplicable a procesos formativos más que a las tareas de identificación de necesidades. Sin embargo, como elemento de retroalimentación, requiere su aplicación en las fases intermedias de la implementación, al objeto de facilitar la reorientación del proceso.

La *función de certificación* permite adoptar decisiones dicotómicas. En relación con la detección de necesidades formativas, el proceso se orientaría a esta función si el conocimiento aportado sirviera solamente para acreditar el nivel formativo como adecuado o inadecuado.

La *función prospectiva*, si bien en este caso existen, como antes, matices diferenciadores. La prospección, en el campo de las necesidades formativas, debe servir, más que para evaluar la adecuación de un estado formativo actual a las exigencias de las situaciones futuras, para advertir de las necesidades que surgirán en el futuro como consecuencia de cambios previsibles en los escenarios profesionales. La prospección denota, además, un plazo largo, una verdadera visión de futuro. Esta función asocia la valoración de las necesidades de formación a la investigación exploratoria y a la investigación especulativa sobre el dominio en cuestión.

La *función de control de la calidad* permite establecer el grado de ajuste de la formación a los objetivos previamente establecidos. Una valoración de las necesidades formativas que presenta el profesorado cuando accede a la docencia podría servir como mecanismo de control de la calidad de los procesos formativos iniciales o de los cauces y criterios de selección del profesorado, por ejemplo. En la actualidad, han sido introducidos conceptos asociados a la calidad total en el campo educativo e incluso se pretende la aplicación de normas y estándares de calidad procedentes de dominios ajenos al mundo de la educación.

La función de *estudio de viabilidad* no parece propia del análisis de necesidades, aunque sí de fases posteriores de los procesos de formación. Los estudios de necesidades formativas requieren de una planificación previa en la que debería constatarse la viabilidad del propio estudio en función de determinadas variables del contexto.

La *función de planificación* es inherente al análisis de necesidades cuando éste es seguido de propuestas formativas orientadas a mejorar la situación formativa.

La *función descriptiva* hace referencia a la posibilidad de emplear la evaluación de necesidades para representar la situación formativa actual. Está considerada como una función básica y central en los procesos de recogida de información.

La *función heurística*, se relaciona con la propuesta de hipótesis en un proceso inductivo-hipotético-deductivo, ésta función heurística constituye una finalidad básica.

La *función de verificación*, permite conocer los resultados de la aplicación de los heurísticos o comprobar las hipótesis formativas invocadas por el análisis de necesidades.

La *función de desarrollo* se manifiesta en la aplicación de instrumentos, la selección de poblaciones o la incoación de procesos orientados a la mejora.

En un proceso de asesoramiento colaborativo, las finalidades de la evaluación de las necesidades formativas, no se puede separar del diagnóstico general de la situación, deben identificarse normalmente con la exploratoria, la de descripción, la de planificación, la heurística, la de orientación y desarrollo y la de estimulación hacia el cambio (Ketele, Roegiers, 1995).

#### **1.1.4 Necesidades formativas del docente.**

Castaño (2003). Según el autor nos invita a conocer el proceso formativo e-learning, el mismo que conforma la interacción entre profesor- alumno. Para aquello es menester tener presente lo siguiente:

- El rol del docente.
- El rol del alumno.
- Las características del mensaje (contenidos educativos).
- Las técnicas que posibilitan la transmisión.
- Las tecnologías como transformadoras de interacciones.

El “Rol del docente”, el papel que desempeña el docente en un proceso formativo en el que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel. Únicamente formando de manera adecuada al docente, podrá obtenerse calidad en dicho proceso. De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. En cambio desde el punto de vista de Cebrián (2003), apunta que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de autoaprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.
- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con TICs.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el autoaprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso. Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas



también se ven modificadas. Para poder lograr estos procesos es importante la interacción entre docente-alumno.

Esquema N.- 2

Competencias básicas de un docente

<b>Competencias tecnológicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dominio de destrezas básicas, como el manejo de herramientas de creación (procesador de textos, hoja de cálculo, diseñador de aplicaciones multimedia, software de autor).</li> <li>■ Dominio de aplicaciones de internet (correo electrónico, lista de discusión, Chat, FTP).</li> </ul>
<b>Competencias didácticas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacidad de adaptación a nuevos formatos de enseñanza.</li> <li>■ Capacidad para diseñar ambientes de aprendizaje pensados para la autodirección y la autorregulación por parte de los alumnos.</li> <li>■ Utilización de múltiples recursos y posibilidades de exploración y operatividad.</li> <li>■ Capacidad para crear materiales y plantear tareas relevantes para los alumnos.</li> </ul>
<b>Competencias tutoriales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Habilidades de comunicación.</li> <li>■ Capacidad de adaptación a las condiciones y características de los distintos usuarios.</li> <li>■ Mentalidad abierta para aceptar propuestas, sugerencias e introducir reajustes.</li> <li>■ Capacidad de constancia y trabajo en las tareas de seguimiento de progreso de cada alumno, facilitación de feed-back inmediato, etc.</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Educación

**Elaboración:** Juan Pablo Lima P.

Un docente debe adquirir estas competencias para conseguir la calidad educativa.

De acuerdo a lo que manifiesta Donald Schon, (1987). Ayudar a los profesores y a sus formadores a considerar alternativas al enfoque individualista y tener presente las dificultades experimentadas por los alumnos en su aprendizaje como una fuente de conocimiento sobre cómo enseñar y mejorar las condiciones de educación en el aula.

En el desarrollo de la racionalidad (coherencia interna, lógica), de los materiales y los enfoques recomendados y en relación al quehacer docente, ha sido de gran ayuda el trabajo de Donald Schon (1987), que acentúa la importancia de lo que él denomina la parte artística de lo profesional. Su análisis le lleva a ser un severo crítico de la formación profesional en gran número de campos, incluyendo la de los maestros. El problema central, afirma, está en la

doctrina de la racionalidad técnica que domina el pensamiento en las diferentes profesiones. Dentro de esta visión, la competencia profesional se entiende como la aplicación hábil del conocimiento teórico a los problemas instrumentales de la práctica, dejando poco lugar a la creatividad.

La interacción social como medio para facilitar el aprendizaje y el desarrollo profesional, en las escuelas eficaces parecen estar caracterizadas por una cultura de colaboración que les lleva a un consenso compartido (Pérez, 1993).

Sí se pone énfasis en la importancia de la colaboración en todos los niveles del sistema escolar como medio de facilitar la solución de problemas y el aprendizaje, en la creencia de los docentes, como dirían Handy, Aitkin (1986), de que “el grupo permite a los individuos salir de sí mismos, para ser parte de algo que ninguno podría haber logrado por sí mismo y descubrir formas de trabajar con otros mutuamente beneficiosas”.

Desde mi concepto el docente es el centro dentro de un aula para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en la cual debe estar bien capacitado con todas las tecnologías, métodos, técnicas, didácticas y modelos, en la que tenga una estrecha relación la teoría con la práctica diaria para poder ir alcanzando aprendizajes significativos.

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

De acuerdo a lo que manifiesta el modelo de Rosett (1998)

- ✓ Gira en torno al Análisis de necesidades de formación
- ✓ Elementos fundamentales:
  - ✓ Situaciones desencadenantes
  - ✓ Tipo de información buscada
  - ✓ Óptimos
  - ✓ Reales
  - ✓ Sentimientos
  - ✓ Causas
  - ✓ Soluciones
  - ✓ Fuentes de información
  - ✓ Herramientas de obtención de datos

Los elementos del modelo de Kaufman (1990) nos indica que:

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

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman (2000)

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

El Modelo deductivo de Cox (1998) propone los siguientes elementos:

- ✓ Institución
- ✓ Profesional encargado de resolver el problema
- ✓ Los problemas, percibidos:
  - ✓ por el profesional
  - ✓ por los implicados
- ✓ Características de los implicados
- ✓ Formulación y priorización de metas
- ✓ Estrategias a utilizar
- ✓ Tácticas por lograr las estrategias
- ✓ Evaluación
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción

D'Hainaut (2000) propone algunos niveles como son:

*Primer nivel*

- Necesidades de los receptores del programa

*Segundo nivel*

- Responsables de la planificación y/o gestión de los programas

*Tercer nivel*

- Recursos (equipamiento, transporte, condiciones laborales, etc.)

Desde mi punto de vista de acuerdo a los modelos de análisis de necesidades existen algunos puntos importantes como los elementos, situaciones, tipo de información que puede ser real, sentimientos y de solución, dentro de estos existen elementos como son los participantes en la planificación, etapas en la evaluación de necesidades como la toma de decisiones, identificar los medios para evaluar, seleccionar las necesidades, todos estos aspectos son de suma importancia en la formación de los docentes, para fortalecer sus conocimientos y poner en práctica en su labor cotidiana en beneficio de los docentes.

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

Stufflebeam (1984), manifiesta El análisis de necesidades como técnica es un recurso necesario para evaluar el funcionamiento de cualquier centro educativo, si se centra en este ámbito.

Las necesidades que se pueden detectar mediante una técnica pueden ser de diversa naturaleza: individual, grupal, instituciones, sociedades. Es muy apropiado tener en cuenta los resultados del análisis para la toma de decisiones, conocimiento de las demandas, planificación, diagnóstico, evaluación, etc (Cols, 1984).

En el campo de la educación se utiliza técnicas para detectar necesidades en los equipos de profesores y directivos, y la formación de éstos. Como vemos, puede ser aplicada en diversos ámbitos de las necesidades, estas pueden ser relativas a los alumnos, profesorado, metodología, recursos, organización, etc.

Las aplicaciones en el campo educativo pueden venir de la mano del conocimiento, de las percepciones de necesidad detectadas por los agentes intervinientes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, organización-gestión, etc.

Para evaluar el funcionamiento del centro educativo y encontrar pautas para la mejora de la calidad educativa y de gestión del centro educativo, es necesario encontrar las causas a las que se achaca el mal funcionamiento del centro en determinados aspectos.

Especificar las características del centro (necesidades, posibilidades, etc.) a la hora de llevar a cabo una planificación, proyecto, y así poder tenerlas en cuenta en la toma de decisiones.

Tener información que utilizar en la rendición de cuentas.

Hacer patentes las debilidades y problemas emergentes en el funcionamiento o desarrollo de la práctica docente, la gestión, etc...

Es de poca utilidad si los resultados del análisis no sirven para establecer unas vías de mejora. Bien sea esto por falta de interés, de recursos o capacidades, bien por discrepancias en lo referente a opiniones sobre el análisis, o bien, por el carácter tardío de las líneas de mejora (Zabalza, 1986).

Un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una institución como:

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2000), define el concepto de organización como el *conjunto de personas con los medios adecuados que funcionan para alcanzar un fin determinado*.

Gairín (1996) señala que, *“organizar es disponer y relacionar de acuerdo a una finalidad los diferentes elementos de una realidad para conseguir un mejor funcionamiento”*.

Lucas (2002), define las organizaciones como “extensiones del mismo hombre”, en la medida que encauzan la acción social individual, que es más eficaz a través de las organizaciones. Se considera de esta manera que las organizaciones constituyen el punto de intersección y de sincronización de las funciones de utilidad individuales, el lugar algo fortuito en que las micromotivaciones de los actores se transforman en macrocomportamientos individuales. Las organizaciones constituyen las herramientas con las que los participantes tratan de alcanzar sus metas personales.

*Según Parsons (1966), las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas), construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar fines específicos.*

Rodríguez (2001), caracteriza y describe a las organizaciones como:

- a) Estar definidas y diseñadas en términos de una racionalidad de adecuación de medios afines, esto es, en ellas hay división del trabajo que ha sido hecha en forma consciente como resultado del intento de buscar fines en la forma más racional posible.
- b) El poder también queda dividido entre los distintos puestos, de tal manera de facilitar la coordinación y el control del cumplimiento de las distintas obligaciones laborales que se desprenden de la división del trabajo.
- c) También la comunicación queda canalizada en forma subordinada a la mejor y más eficiente manera de conseguir una adecuada coordinación de las actividades tendiente al logro de fines.
- d) Las organizaciones existen en un entorno que es todo lo exterior a la organización; otras organizaciones, clientes, la sociedad global, la economía, el sistema legal, etc. La organización se encuentra adaptada permanentemente a su entorno, de tal manera que se supone mutuamente no hay organización sin entorno, ni entorno sin organización.
- e) También los miembros de la organización constituyen parte del entorno de ésta, su entorno interno. Esto quiere llamar la atención sobre el hecho que las personas que aportan su trabajo a la organización deben hacerlo desde la perspectiva parcial que les permite su rol dentro de ésta.

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

Pedro Calderón (1997), manifiesta que en un medio social en el cual nuestros estudiantes están siendo constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que buscan sorprender, el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos en el mundo de Internet.

En consecuencia nuestro rol como docente debe estar inspirado en la "provocación", para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir. ¿Pero como conseguir aquello?, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero si podemos decir que la integración adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

Al respecto, vale la pena indagar en las nuevas tecnologías que se avecinan, o que ya están con nosotros, aunque sin mayores implicancias en la educación del presente. Una de estas es a lo que llamamos "Realidad Aumentada" (RA) la cual es definida como *"una tecnología que complementa la percepción e interacción con el mundo real y permite al usuario estar en un entorno real aumentado con información adicional generada por el ordenador (Rouèche, 1997).*

Como citamos a Calderón de la Barca, estamos en presencia de una realidad que no es real, un sueño, una realidad que es mezcla de elementos informáticos que son añadidos a la percepción de nuestro campo visual, lo que permite aumentar nuestra facultades sensoriales, lo que claramente distorsiona para bien o para mal nuestra percepción de lo que nos rodea.

¿Cuáles son las proyecciones que se vislumbran en el ámbito educativo? Ya podemos imaginar algunas, como por ejemplo la inclusión de elementos tridimensionales que por su naturaleza y/o costo son difíciles de manipular por los docentes, sin embargo analistas han logrado abstraer mayores conclusiones en el Informe Horizon (2012), que realiza proyecciones sobre las perspectivas tecnológicas en los próximos 5 años, y efectivamente, se pronostica un uso paulatino en los próximos 4 años de la realidad aumentada en el ámbito educacional, pero qué podemos hacer con ella en el aula, o cual es su relevancia para la docencia y el aprendizaje:

- *"Mediante la RA se proporcionan experiencias de aprendizaje fuera del aula, más contextualizadas y basadas en el descubrimiento".*
- *"En las disciplinas que requieren una formación práctica, la RA permite a los estudiantes visualizar el proceso captando detalles que en un entorno bidimensional pasarían desapercibidos".*
- *"Las aplicaciones de RA en dispositivos móviles y en combinación con software colaborativo favorecen la construcción social del aprendizaje en interacción con el entorno físico" (Horizon, 2012).*

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

Los objetivos organizacionales dan a los gerentes y a los demás miembros de la organización importantes parámetros para la acción en áreas como:

Guía para la toma de decisiones: una parte importante en la responsabilidad de los gerentes es tomar decisiones que influyen en la operación diaria y en la existencia de la organización y del personal de la misma. Una vez que los gerentes formulan los objetivos organizacionales, saben en qué dirección deben apuntar. Su responsabilidad se convierte, pues, en tomar las decisiones que lleven a la empresa hacia el logro de sus objetivos (García, 2002).

1. Guía para la eficiencia de la organización: dado que la ineficiencia se convierte en un costoso desperdicio del esfuerzo humano y de los recursos, los gerentes luchan por aumentar la eficiencia de la organización cuando sea posible. La eficiencia se define en términos de la calidad total del esfuerzo humano y de recursos que una empresa invierte

para alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, antes de que pueda mejorar la eficiencia de una empresa, los gerentes deben lograr una clara comprensión de los objetivos organizacionales. Sólo entonces los gerentes podrán utilizar los recursos limitados a su disposición tan eficientemente como les es posible.

2. Guía para la coherencia de una organización: el personal de una organización necesita una orientación relacionada con su trabajo. Si los objetivos de la empresa se usan como actividad productiva, la toma de decisiones de calidad y la planeación efectiva.
3. Guía para la evaluación de desempeño: el desempeño de todo el personal de una empresa debe ser evaluado para medir la productividad individual y determinar lo que se puede hacer para aumentar.

Los objetivos organizacionales son los parámetros o criterios que deben utilizar como base de estas evaluaciones. Los individuos que aportan más al cumplimiento de los objetivos organizacionales deben ser considerados como los miembros más productivos de ella. Las recomendaciones específicas para aumentar la productividad deben incluir sugerencias sobre lo que los individuos pueden hacer para contribuir a que la empresa se dirija hacia el alcance de sus objetivos (Peter, 2004).

De acuerdo con la naturaleza de la organización podemos identificar objetivos con o sin ánimo de lucro.

Según el alcance en el tiempo podemos definir los objetivos en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo (Drucker, 2004).

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

Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en



un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

### **1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.**

En la universidad del siglo XXI, los docentes preparan sus clases y elaboran sus materiales de enseñanza directamente en entornos y formatos digitales. La generalización de Internet, y especialmente de la Web, ha facilitado la distribución directa e inmediata a través de medios como el correo electrónico, servidores departamentales, páginas web personales de profesores o asignaturas, servicios web de terceros (como *SlideShare*), y cada vez más, mediante sistemas y entornos virtuales de apoyo a la docencia y el aprendizaje (Martínez, 2011).

Estos medios de distribución digital han supuesto una mejora evidente en cuanto a la rapidez y eficacia en la transmisión de materiales, si bien no están exentos de limitaciones respecto a las posibilidades de difusión y acceso a los recursos, y plantean dificultades en el almacenamiento, permanencia, preservación y gestión de derechos de los contenidos de enseñanza y aprendizaje.

Los materiales digitales de enseñanza y aprendizaje generados o seleccionados por el docente, en muy pocas ocasiones se difunden a mayor escala que la de cada asignatura o curso, estableciéndose relaciones bilaterales profesor-alumno que no facilitan su reutilización. Los docentes o grupos de docentes son los que mantienen el control exclusivo sobre sus materiales, los almacenan en plataformas de aprendizaje en línea, discos duros personales o colectivos, o servidores web, y en general, ofrecen un acceso restringido y limitado en el tiempo (Davis, 2010).

Si la finalidad primordial de los documentos científicos es la difusión global de unos resultados de investigación, por su parte, los materiales educativos son creados para servir a un proceso de enseñanza-aprendizaje. Es por ello que el ciclo de vida de ambos es muy distinto (Martínez, 2010).

Los trabajos de investigación tienen un inicio y un final mucho más definido que los educativos, y que generalmente finaliza cuando es publicado en una revista u otros canales de comunicación. En cambio, pocos son los materiales educativos universitarios que se conciben como un producto final y perdurable sin modificaciones. La gran mayoría son recursos más efímeros, creados con una audiencia en mente y con un objetivo específico de aprendizaje (Charlesworth, 2007).

La vigencia de los materiales de docencia y aprendizaje está condicionada no sólo por la actualidad de la disciplina, como ocurre con los documentos científicos, sino también por aspectos organizativos como los cambios en planes de estudios o los cambios en programas de asignaturas. E incluso, por cuestiones tecnológicas y de formatos, ya que muy a menudo se emplean tecnologías multimedia para la elaboración de estos materiales.

Es necesario enunciar algunos factores importantes en el manejo de los recursos institucionales como son:

- Factores conceptuales y pedagógicos
- Factores socio culturales y humanos
- Factores políticos y organizativos
- Factores legales
- Factores tecnológicos

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).**

Actualmente la imagen tradicional del líder carismático, individual y poderoso fracasa en un contexto radicalmente distinto, dominado por los medios de información y comunicación capaces de hacer trizas cualquier culto a la personalidad del héroe cuando se le acerca el objetivo de lo cotidiano al espacio antes preservado de su intimidad (Ávila, 2011).

Emergen nuevos tipos de liderazgos:

- Liderazgo calichin'g. Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores, con lo cual consigue implicarse en sus proyectos de futuro de forma cualificada y como colaboradores.
- Liderazgo afiliativo. Este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.
- Liderazgo autorizado. Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.

Lo ideal, no lo sé pero quizás sea una buena mezcla de los anteriores para llegar a un verdadero liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional está centrado en: Los alumnos y en los profesores

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral.

El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo.

También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora (Rodríguez, 2008).

### Tipos de líderes

- ✓ Líder autocrático
- ✓ Líder democrático
- ✓ Líder paternalista
- ✓ Líder participativo
- ✓ Líder autoritario

Un jefe surge por nombramiento, un líder surge por medio del reconocimiento de un grupo. El Gerente de Proyecto debe ser un líder: una de sus responsabilidades es definir y comunicar la Visión del Proyecto y ayudar a su equipo a llegar a ella.

Existen tres tipos de líder: el Líder Democrático, el Líder Laissez-Faire ("Dejar Hacer"), y el Líder Autocrático.

¿Cómo se comporta un Líder Democrático? Decide las cosas consultando a su equipo, pero mantiene el control. Esto es visto por su grupo como una valoración por el individuo, pero a veces el Líder Democrático es percibido como una persona insegura. ¿Cuándo es bueno? Cuando hay tiempo para analizar las opciones ante una decisión.

Arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes (Kouzesy, 2005).

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

#### **CARACTERÍSTICAS.**

De acuerdo a lo que propone Posner, (2005). El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Meister (1992), Demandas en el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano

El perfil general del bachiller del Colegio Nacional Técnico Leonardo Maldonado Pérez tiene las siguientes características:

Constituye un conjunto de competencias que describe al graduado respecto de su saber conocer, saber ser, saber hacer, saber compartir y saber emprender.

Saber conocer: Domina la lengua materna, reconocida como oficial, y la utiliza para comunicarse y para tener acceso a todo tipo de conocimientos.

Saber ser: Posee una identidad correspondiente con su país y región, con entendimiento intercultural. Participa proactivamente en actividades sociales, cívicas, artísticas, científicas, tecnológicas y ambientales.

Saber hacer: Posee capacidad para organizar y procesar símbolos, gráficos, manuales e instructivos de índole general y específica.

Saber compartir: Ejerce los componentes de su identidad nacional y regional para compartir la construcción de bienestar personal y colectivo.

Saber emprender: Tiene estructurado un proyecto de vida e identificados los medios para lograrlo.

Por consiguiente, enseñar a los alumnos a actuar estratégicamente cuando aprenden significa traspasarles la función reguladora que realiza el maestro para que autorregulen su aprendizaje y puedan así planificar, controlar y evaluar sus operaciones mentales mientras aprenden Rosenshine, (1992). Un proceso de enseñanza-aprendizaje capaz de guiar al alumno de la dependencia de su profesor, hacia una competencia cada vez mayor y una autonomía en el control de su propio aprendizaje, podría, en términos generales, proporcionar distintas ayudas psicopedagógicas.

#### Regulación de la situación actual del bachillerato ecuatoriano Marco legal actual

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

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

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

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

- a. Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- b. Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento; χ. Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- c. Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- d. Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y. Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida. Decreto Ejecutivo N° 1786, (2001).

Desde mi criterio los propósitos generales del bachillerato es formar jóvenes consientes de una ciudadanía con diversidad, capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevos modelos para solucionar necesidades colectivas, siempre y cuando desarrollando los valores y actitudes en bien de la colectividad.

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

De acuerdo a la (LOEI, 2011), propone los siguientes objetivos:

##### **OBJETIVO GENERAL**

Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos.

##### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a) Complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con condiciones mínimas de confort en función de su tipología.
- b) Dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos a los establecimientos educativos.
- c) Establecer un sistema de acreditación del recurso físico para garantizar condiciones mínimas estandarizadas.

##### **LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS.**

Una **visión holística** del quehacer educativo que estimule el aprendizaje, fomente la creatividad, impulse la participación y proponga una formación integral.

Es importante potenciar la **participación social** y promover la integración e igualdad de oportunidades principalmente para los grupos más vulnerables de población, así como fortalecer la identidad regional como un elemento integrador de la diversidad.

El ordenamiento del territorio y la conformación de redes de asentamientos poblacionales, así como la **relación de oferta y demanda de servicios**, definen los requerimientos de ubicación y tipo de establecimiento, para racionalizar y optimizar los recursos del sistema educativo.

Los espacios educativos deben combinar **funcionalidad y estética**, incorporar elementos de identidad en relación con las características socio culturales de la población, y utilizar tecnologías constructivas que permitan una óptima relación de costo beneficio.

En el proceso de **descentralización** impulsado por el Gobierno Nacional, se busca asociaciones financieras y técnicas con los gobiernos locales, para desarrollar proyectos de infraestructura educativa.

Se aprobó la (LOEI, 2011), la ley orgánica de educación intercultural en los siguientes logros:

- ✓ Participación de la Familia y la Comunidad
- ✓ Atención Ágil y Oportuna a la Ciudadanía
- ✓ Bachillerato General Unificado
- ✓ Educación Intercultural y Bilingüe
- ✓ Estándares Educativos
- ✓ Evaluación Educativa
- ✓ Capacitación y Profesionalización Docente
- ✓ Remuneración Justa

Los profesionales de la educación tendrán una formación permanente:

De acuerdo al Art. 311 de la LOEI, (2011), el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, que el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica,

diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren de acuerdo a los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

Art. 312. Programas de cursos de formación permanente, son un conjunto de cursos relacionados entre sí, que orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral, vincula acciones de acompañamiento, para implementar lo aprendido.

Art. 313. Tipos de formación permanente: La oferta de formación docente es:

Formación complementaria.- procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provea a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

Formación remedial.- es obligatoria, ayuda a superar las limitaciones en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 314. Acceso a los procesos de formación permanente complementaria: los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación de manera gratuita. Mientras tanto los docentes fiscomisionales sin nombramiento fiscal y particulares, pueden acceder a los cursos de formación, de conformidad con la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 315. Certificación de los procesos de formación: todo proceso de formación debe exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los docentes recibirán una certificación de cumplimiento. Los cursos o programas de formación son diseñadas para su aplicación inmediata por tanto los docentes deben evidenciar su aplicación Reglamento de la (LOEI, 2012).

La LOEI (2012) sugiere el siguiente reglamento.

En vista que el Ministerio de educación nos brinda ofertas de capacitación y formación profesional a todos los docentes del área pública y priva, de forma permanente y complementaria de acuerdo a las necesidades, cambios curriculares y tecnológicos, en donde el docente debe estar preparado de una forma íntegra, para de esta manera poder dar acompañamiento a sus educandos, desenvolverse en el ámbito educativo, corrigiendo sus falencias y llegando a la excelencia educativa.



Sin embargo es menester enunciar que los docentes tienen que estar bien capacitados y comprometidos con sus asignaturas que dictan en los distintos centros educativos del país, en lo que a tecnología, áreas técnicas se refieren, de tal manera esté dispuesto al cambio, de una forma voluntaria, dejar de lado esas concepciones caducas, que lo único que nos conlleva es a ser mediocres y egoístas con uno mismo, por lo tanto es de suma importancia que todos los que hacemos educación estemos innovados, ya que la tecnología y la ciencia avanza a pasos gigantescos de tal forma ser competitivos a las exigencias actuales

## PLAN DECENAL DEL SISTEMA DE EDUCACION EN EL ECUADOR 2006 – 2015 QUITO – ECUADOR 06 – 20

El Ministerio de Educación y Cultura (MEC), ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, entre cuyos objetivos se encuentra el mejoramiento de la infraestructura educativa.

A pesar del esfuerzo realizado para la conformación de redes educativas, no se ha implementado un mecanismo efectivo de referencia que ayude a mantener a los estudiantes en el sistema y elevar su nivel de instrucción, por lo que muchos escolares no terminan la educación general básica y tenemos un bajo porcentaje de estudiantes en el bachillerato.

En general los diseños de los establecimientos educativos no responden a las características ambientales y climáticas, ni a la capacidad resolutive requerida, ocasionando deficiencias funcionales y condiciones subestándar de confort. Una educación de calidad está vinculada con el aprovechamiento de la tecnología educativa moderna y eficiente, y el uso del mobiliario y equipamiento adecuados. La disponibilidad de equipos es altamente deficitaria, al igual que la utilización de materiales y recursos didácticos. Hay alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica (LOEI, 2006).

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

#### **1.2.2.1 Formación profesional.**

Históricamente, la relación entre el estudio de las competencias con el ámbito de la formación emergió, en la relación educación-empleo, a finales de la década de los setenta y principios de los ochenta (Gillet, 1998). Este fenómeno coincide con un cambio en la visión del trabajo. En este mismo sentido, según Navío (2005), la citada emergencia supone el desplazamiento a un segundo plano del concepto que incluye a este la acepción de 'cualificación'.

Más tarde, Claude (2003), establece diferencias entre formación y desarrollo, la misma que manifiesta que las competencias es una evolución lógica de la formación por la naturaleza de las evoluciones en el contexto de trabajo.

Continuando con esta idea, las relaciones que se establecen entre actividad de trabajo y desarrollo son diferentes de las que se establecen entre actividad de trabajo y formación.

En una línea afín, un importante papel en la formación general tiene el Proyecto Tuning 2001 para Latinoamérica, que recogemos debido a la incidencia que está teniendo en la formulación de los currículos de los estudios universitarios en Europa.

Aquí, las competencias representan una combinación dinámica de atributos – con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades – que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo. En particular, el Proyecto se centra en las competencias específicas de las áreas (específicas de cada campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para cualquier curso). De este modo, para las instituciones de educación superior significa la sintonización en términos de estructuras y programas para la enseñanza propiamente dichas (González, Wagenaar, 2003).

La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades; situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores” (Montero, 2001).

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

El diagnóstico que hoy día podemos hacer es que la formación inicial del profesorado de enseñanza secundaria es claramente insatisfactoria. Creo realmente que poco se perdería si se suprimieran los cursos que supuestamente dan aptitud o capacitación pedagógica a los aspirantes a una plaza de profesores de enseñanza secundaria (Lévy-Leboyer, 2003).

La Ley General de Educación estableció que la formación inicial del profesorado de educación secundaria se realizaría en la modalidad de curso post-graduación con un mínimo de 150 horas teóricas de duración cuya superación daba derecho a la obtención del “certificado de aptitud pedagógica” (C.A.P.).

Se celebra la integración de los estudios de magisterio en la universidad porque se ha visto que dicha integración ha contribuido en gran medida a *profesionalizar* la docencia, a convertirla en una dedicación compleja para la cual se requiere una adecuada preparación. Y es así porque los profesionales que se dedican a la enseñanza se dan cuenta de que el trabajo que realizan es complejo, variado e impredecible, diverso y exigente. Por ello reclaman formación.

Las profesiones, a diferencia de las ocupaciones o de los oficios cumplen ciertas condiciones que las hacen ser apreciadas y valoradas socialmente. Los elementos fundamentales de una profesión han sido definidos por Corrigan (1990), como cuatro:

A) *conocimiento base* ya que toda profesión requiere un cuerpo de conocimientos y destrezas que han de poseer los que la practican. Este cuerpo de conocimientos está fundamentado en la teoría, la investigación y en valores y ética profesional.

B) *los controles de calidad*, que se refieren a los procesos e instrumentos de evaluación para asegurar que los candidatos posean los conocimientos y destrezas requeridas. Algunos procedimientos de control se llevan a cabo antes de comenzar la profesión y otros después.

C) *recursos*: se refiere a salarios, equipamientos, y facilidades.

D) *condiciones de la práctica*: son los elementos que deben existir en la situación de trabajo para que un profesional sea eficaz. Un profesional debe poseer autonomía, autoridad, y recursos para actuar sobre la base de su propio conocimiento.

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente.**

Bien es cierto que, analizando las etapas de desarrollo de la formación, podemos vincular ambos términos.

En una etapa inicial el papel de la formación era precedente; es decir, la formación era un requisito para el trabajo y siempre se daba antes de la actividad.

En una segunda etapa, la formación ya no sólo sirve para integrar a las personas a una empresa o a una organización, sino que está también dirigida para aquellos que están ocupando un puesto. En este caso, la formación acompaña al trabajo.

En una tercera etapa, las empresas u organizaciones no sólo se preocupan por formar, sino también por crear condiciones favorables para adquirir competencias. Es en este momento cuando aparece el sentido genuino de las competencias.

De este modo, la adquisición de las competencias no precede al trabajo sino que, además de realizarse en el transcurso del mismo, es mediante éste (sus actividades) como se desarrollan. Aquí es cuando el concepto de competencia toma su actual sentido: no sólo se desarrolla por la experiencia sino que, además, son fruto de la experiencia puesta en juego con el fin de construir competencias inéditas. (Bunk, 1994).

Tenemos entonces que la influencia del concepto de competencia en la formación no consiste sólo en conceptualizar cómo se pueden adquirir y desarrollar las competencias deseables para el ejercicio de una profesión, sino que va más allá hasta relacionarse con las propuestas concretas de formación, es decir, con los currículos formativos que se imparten en las instituciones educativas. Una repercusión inmediata en la formación que merece ser destacada, la encontramos en los Estados Unidos.

La preocupación por los retos que plantean a la formación las nuevas demandas que el mercado laboral hace sobre las personas, derivó en el informe SCANS (Scans, 1992).

La creciente importancia dada al enfoque de competencias en la formación del profesorado se deriva de la mayor consideración de su trabajo como una profesión que posee un perfil profesional específico y distinto al de otros profesionales. Una aportación importante para conceptualizar lo que significa entender la práctica de la enseñanza como una profesión, y derivar de ahí las implicaciones para la formación, procede de los estudios hechos a partir del trabajo de Schön (1992), sobre el profesional reflexivo.

Los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones (Schön, 1992). El profesional se ve obligado a “centrar el problema”, a tratar de descubrir aquello que resulta inadecuado en la situación y cómo actuar a continuación (Liston, 1993).

### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

El Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación reunido en Washington D.C. (Estados Unidos) del 25 al 29 de julio de 1998

Estima que:

1. La educación técnica y la formación profesional deben ser reconocidas como una parte de los sistemas educativos con igual importancia y con la misma condición que los programas generales y tecnológicos, al interior de la enseñanza secundaria y/o terciaria;

2. La educación técnica y la formación profesional tienen un papel clave en la lucha por la igualdad de oportunidades, en el remedio del fracaso escolar y en la participación en el desarrollo cultural, económico y social. También brindan posibilidades de desarrollo individual a los más altos niveles de capacitación;
3. Debe subrayarse el papel que tienen los cursos de educación técnica y formación profesional inicial en las políticas educativas como agentes que diversifican el sistema educativo, que democratizan el acceso a la capacitación, e impulsan la lucha por la igualdad de oportunidades;
4. Niñas y niños deben tener las mismas oportunidades de acceso a la educación técnica y a la formación profesional así como al reconocimiento de sus calificaciones. Se debe alentar a niños y niñas para que hagan elecciones no tradicionales (Washington, 1998).

Sabido es que tanto hombres como mujeres, deben tener las mismas oportunidades dentro de la educación como también en la formación profesional, en donde tengan una estabilidad física, afectiva y psíquica que puedan desarrollar fácilmente sus actitudes y aptitudes, siendo capaces, creativos, críticos y reflexivos para desenvolverse dentro de una sociedad que les brinde condiciones de desarrollo cultural, económico y social.

Nota que:

1. La educación técnica y la formación profesional pueden ser definidas como los distintos tipos de formación y enseñanza dirigidas a preparar para una profesión, eventualmente para profesiones conexas en un sector profesional determinado;
2. El marco organizativo de la educación técnica y la formación profesional en los distintos países es extremadamente diverso, forman parte integral de la educación secundaria, vienen siendo incluidas en todos los sectores de la educación y proporcionan las bases para una educación a lo largo de la vida;
3. Hay necesidad de desarrollar sistemas de educación técnica y formación profesional, tanto en su fase de formación y capacitación inicial, como la formación y capacitación en servicio y actualización continua o a lo largo de la vida.
4. Durante los últimos años se ha llevado a cabo un notable desarrollo y un avance dinámico de las nuevas tecnologías.
5. Los sistemas de educación pública han puesto en pie mecanismos de formación establecidos a partir de un contenido profesional o tecnológico certificado.

6. La educación técnica y la formación profesional no tienen sólo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo.
7. Las tendencias generales y los requisitos culturales y profesionales indican que la totalidad de las disciplinas y los tipos de instrucción (general, tecnológica y profesional) determinan la calidad de la educación y formación de los jóvenes.
8. La educación técnica y la formación profesional deben permitir a toda la juventud conseguir una calificación reconocida que les ofrecerá oportunidades reales en el mundo laboral.
9. Un sistema de educación técnica y formación profesional de calidad es una buena inversión: los Estados deben invertir en la calificación de los jóvenes y hacer todo lo posible para el desarrollo de empleos verdaderos garantizados de plena dedicación y correctamente remunerados;
10. En todo país se debe ofrecer educación técnica y formación profesional inicial gratuita al alcance de todos los jóvenes, en el marco del sistema de educación pública.
11. Los docentes deben tener un papel importante en el desarrollo de los contenidos de los programas de educación técnica y formación profesional inicial;
12. El cuerpo docente de educación técnica y formación profesional, como todo aquel que se dedica al magisterio, necesita formación docente (Haberman, 1990).

Los sistemas de educación deben brindar educación técnica de formación profesional con el objetivo de preparar personas aptas para desenvolverse dentro de una sociedad con eficiencia y eficacia dando así una oportunidad a la educación de calidad.

Recomienda que:

1. El Estado debe garantizar el derecho de todo ciudadano a una educación técnica y formación profesional inicial y continua;
2. Se asignen suficientes recursos para la educación técnica y la formación profesional.
3. Es urgente y necesario desarrollar nuevas relaciones de colaboración entre docentes, gobiernos y empleadores con la intención de mejorar la educación técnica y la formación profesional. Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (Zeichner, 1993).

El estado está obligado a garantizar el derecho a la educación a toda persona sin mirar condición de raza, religión, económica y social, puesto que la preparación de un individuo está reflejado en su integridad.

### **1.2.2.2 Formación continua.**

¿Qué formación demandan los profesores en ejercicio?. Las teorías de la Formación han venido diferenciando entre diferentes "Modelos de Formación", los cuales están bastante documentados e incluso algunos de ellos investigados (Marcelo, 2000). Tomando como argumento el grado de estructuración y de adaptación a los individuos, han sintetizado y clasificado los modelos de formación, de manera que nos ayudan a ver cómo podemos hablar básicamente de cuatro modelos:

Aprender DE otros (Cursos); Aprender SOLO (Autoformación); Aprender CON otros (Seminarios, Grupos), y Aprendizaje Informal o no planificado y abierto. Pues bien, con estos cuatro modelos (o quizás cabría denominarlos modalidades por el mayor grado de concreción que hemos adoptado), pueden construirse una gran variedad de propuestas de actividades formativas (Simpson, 1997).

Es necesario que todo docente tenga estudios continuos para de esta forma estar al tanto, de acuerdo a las exigencias actuales de la sociedad, para de esta forma desempeñarse en sus labores diarias.

Hasta ahora la formación había sido sinónimo de Curso de Formación. Aunque hay que reconocer la existencia de múltiples experiencias de Autoformación y de Seminarios y Grupos de Trabajo, sobre todo de profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, la realidad en la Formación Continua y Ocupacional es muy distinta. Por ello, las posibilidades que ahora se ofrecen con la incorporación del uso de Nuevas Tecnologías para la Formación son amplísimas (Chang, 1997).

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

Es frecuente observar como los modelos de formación del profesorado a través de plataformas digitales o tele formación adoptan fórmulas y técnicas clásicas que se repiten en un mayor o menor grado. En ellas se plantea el aprendizaje y la formación como una reproducción de los conocimientos que los expertos lanzan y plantean con mayor o menor grado de acierto y

planificación didáctica. Son escasos los modelos alternativos de formación que representen una concepción más abierta e interpretativa de la formación docente (Kremer, 1991).

Es decir, el profesor además de los contenidos debe recibir las herramientas para observar, interpretar, reflexionar y tomar decisiones haciéndole más protagonista y responsable de sus acciones y de sus aprendizajes (Hayon, 1991).

Las relaciones entre la formación permanente y el desarrollo profesional del profesorado se pueden tildar de controvertidas. El desarrollo profesional es un concepto complejo, aun en fase de clarificación y reconstrucción, mientras la formación permanente es una realidad aun reciente en nuestro contexto (García, 1998).

El binomio formación permanente-desarrollo profesional es incipiente en la literatura especializada y es deudor del posicionamiento teórico en relación a cuestiones como las siguientes: formación permanente ¿para qué?, ¿quién es un profesional de la enseñanza?, ¿cómo se aprende a ser profesor?, ¿cómo se puede conocer la incidencia de la formación permanente?, ¿qué debe cambiar el profesorado y cómo?, etc (Gómez, 1998)

La formación permanente del profesorado y su incidencia en las aulas (Kinder, 1991). Si analizamos las relaciones que se pueden establecer entre ambos procesos, es fácil identificar tres modalidades o situaciones, las cuales se describen a continuación de forma resumida.

Situación A: *formación permanente sin desarrollo profesional*. Ésta representa el caso en el que la formación permanente y el desarrollo profesional no siguen caminos parejos, más bien habría que decir que aquélla se diseña y se desarrolla al margen de los procesos de desarrollo profesional.

Situación B: *formación permanente y ¿desarrollo profesional?* Hace referencia a aquellas concepciones y actuaciones de formación se alude de forma implícita en este caso a modelos de formación permanente conocidos con nombres como activista, implicativo, desarrollista o práctico. Se pueden considerar como propuestas transitorias entre una concepción de la formación permanente al margen del desarrollo profesional, y una concepción de la formación permanente que se identifica plenamente con el desarrollo profesional.

Situación C: *formación permanente para el desarrollo profesional*. Este caso llega de la mano de otra manera de entender la formación permanente. Tiene en cuenta los conocimientos



generados sobre tales procesos, para que le orienten tanto en el diseño, como en el desarrollo y en la evaluación de las actividades formativas (García, Gómez 2007).

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

Ferry (1990), manifiesta que la formación docente ha sido abordada por la pedagogía y la psicología a lo largo de la historia de la educación en México y el mundo. Por ello los diseños y las implementaciones curriculares en la formación de maestros, tanto en el sector público como en el privado, interactúan los saberes y las prácticas psicopedagógicas.

Es necesario no confundir la formación con capacitación o instrucción, sino que hay que entenderla como un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades que tienen que ver con las diferentes maneras de pensar, percibir, sentir y comportarse.

Para Ferry (1990), el formarse es reflexionar para sí, para un trabajo sobre sí mismo, sobre situaciones, sobre sucesos, sobre ideas que le permitan perfeccionarse.

La formación docente se refiere al perfeccionamiento de su quehacer docente que apunte hacia las necesidades de los estudiantes y su inserción en el contexto superior o laboral y para ello Remedi (2002), muestra que el concepto de formación docente completado con la actualización y de perfeccionamiento son significaciones que le dan coherencia, sentido y orden al discurso docente. Todo esto está armado para mostrar cómo el docente paulatinamente se va convirtiendo, se forma se hace en la representación que se va haciendo de sí mismo a través su propia reflexión.

Para Díaz Barriga (1988), el concepto de formación docente es definido como la preparación profesional para la docencia especializada en algún nivel o área educativa, es decir que el docente debe seguir perfeccionando sus conocimientos, técnicas y sobre todo su discurso educativo.

Otra definición de formación docente es la de Sánchez (2002) quien la muestra como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la Institución y buscando la interrelación entre las necesidades del desarrollo personal, institucional y social. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 - 2619 Publicación # 09 Julio – Diciembre 2012 RIDE

Una definición interesante es la de Cheaybar, Kuri (1999), quien define a la formación como el proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros

elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia.

### La Formación del profesorado

Un aspecto fundamental que no puede descuidarse al orientar a futuros profesores hacia el empleo, es su propia preparación, que debe extenderse a todos los ámbitos de su vida personal y profesional. El experto que se dedica a la docencia, adquiere responsabilidades inherentes a su nueva ocupación. En muchos casos, tal vez en la mayoría, su nueva actuación se convierte en la profesión definitiva.

#### a) Formación científica

La formación científica debe ser muy cuidada. El profesor debe poseer un bagaje de conocimientos muy superior a los que ha de transmitir para compensar las pérdidas que inevitablemente se producen en el acto de comunicación del saber. Es conveniente que el profesor esté familiarizado con otros conocimientos relacionados con la materia de su especialidad, así como poseer un buen nivel cultural aún en campos no relacionados con la misma. Esta formación suele adquirirse en los centros de enseñanza, generalmente universitarios, en cuyos planes de estudios no se recogen adecuadamente las disciplinas de tipo pedagógico.

#### b) Formación pedagógica

En lo que se refiere a la formación pedagógica, suele recibirla el futuro profesor una vez graduado en la escuela o facultad correspondiente, mediante cursos de corta duración en los que se incluyen temas de Didáctica, Psicología de la Educación y Tecnología Educativa. Este tipo de cursos viene prestando las siguientes dificultades:

Los futuros profesores acuden a ellos en muchos casos sin la convicción de la utilidad de los mismos.

Suelen resultar faltos de adecuación a la problemática real de la educación debido a que los formadores que los imparten, o son teóricos de la pedagogía con desconocimiento de las materias que los alumnos deberán enseñar o son especialistas en dichas materias con escasa o nula formación pedagógica. Suelen ser excesivamente teóricos, dejando al futuro profesor ante el grave problema de transferir los conocimientos adquiridos a las situaciones reales de enseñanza. El tiempo dedicado a estos cursos suele ser muy reducido, lo que obliga a concentrar excesivamente las materias o a limitarse a realizar una vulgarización de los conocimientos. (Cheaybar, 1999).

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

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar (Harland, 1991).

Otra cualidad que debe tener en mi opinión todo maestro es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente (Kuri, 1999).

Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado (Alberto, 2008).

#### Principales características de un buen maestro

1. Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Es humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
5. Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
6. Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Es paciente, bondadoso y simpático.
8. Es justo para calificar tareas y exámenes.
9. Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Es cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.

14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.
17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
18. En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama a su profesión y piensa siempre en superarse.
19. Domina el uso de tecnologías de informática y comunicaciones, campus virtual y redes sociales, en beneficio de sus alumnos.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba (2004), coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

#### ***1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.***

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador (Haaz, 2008).

Para aquello deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual (Marín, 2004).

En los inicios del siglo XXI, hay que diseñar programas de preparación inicial y continua que proporcionen conocimientos validos para generar una actitud interactiva y dialéctica que conduzca a valorar la necesidad de una actualización permanente en función de los cambios producidos por la sociedad del conocimiento: encauzar a los docentes a ser creadores de estrategias y métodos de intervención cooperación, análisis y reflexión, que conlleven a construir un estilo creativo, innovador e investigador (García, 2001).

Tudesco (2005). El maestro como profesional autónomo, creativo, éticamente comprometido con los valores, con capacidades para promover en sus alumnos aprendizajes para la vida, debe crear espacios para su formación y profesionalización permanentes tanto de manera escolarizada como al interior de los propios centros educativos en donde puede utilizar las sesiones del Consejo Técnico Consultivo, como contexto de diálogo y reactivación del pensamiento de los maestros en servicio.

La formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras escuelas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado, deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador (Liston, 2003).

Por su complejidad el concepto de profesionalización, se caracteriza de manera integral como un proceso histórico, social y dinámico del ser humano.

Considerando su dinamismo por la confluencia psicológica de elementos situacionales, constructivos, para transformar al individuo frente a su propio medio.

La formación, como lo señala Lira en Educar (2004), es el proceso de preparación que dota al docente de las herramientas necesarias para enfrentar los nuevos retos y las nuevas exigencias sociales, de tal forma que su nuevo actuar ante los alumnos, el clima de clase y en general frente a la nueva cosmovisión del mundo posmoderno le permitan transferir e indiscriminadamente aplicar el conocimiento a todo contexto en el que tenga la necesidad de solucionar conflictos, para ocasionar la reconceptualización de la profesionalización, bajo la visión de considerar la complejidad del contexto para situar el aprendizaje con carácter permanente.

La formación del docente requiere tiempo acorde a los ritmos vitales del aprendizaje, para elaborar conocimientos, disfrutarlos y apasionarse por ellos.

Tiene como meta promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades que contribuyan al mejoramiento de los satisfactores de la vida humana. Además debe fomentar la inteligencia emocional, la reflexión a partir de la praxis educativa con el fin de mejorar para promover procesos de aprendizaje que respeten los ritmos de los alumnos (Ruiz, 2004).

Nuevos estudios Vaillant (2006), evidencian que la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora

de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera.

Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos. A esto se agrega la falta de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que preparen a los docentes para la tarea de enseñar.

➤ Las nuevas propuestas curriculares

Asumiendo la diferenciación según el nivel de enseñanza, (pre-primaria, primaria y media), el estado de situación de las propuestas curriculares de Universidades e Institutos de Formación, permite constatar dos tendencias. La primera es un sobre-simplificación extrema. Se dice que debe saber y saber enseñar. La segunda es una falta de jerarquización.

Una serie de casos examinados recientemente Vaillant (2006), muestran un importante déficit de calidad en los conocimientos disciplinares así como escasa articulación con el conocimiento pedagógico y con la práctica docente. Todavía persisten importantes desafíos a resolver en lo que hace al material de apoyo, al desarrollo y la planificación curricular, a la supervisión de las prácticas docentes y a la preparación de los formadores de formadores.

Las nuevas propuestas curriculares constan de varios elementos como son destreza con criterio de desempeño, estrategias metodológicas, recursos, evaluación, indicadores de logro, instrumentos, técnicas. Tanto en el nivel pre-primario y el medio tienen que haber una articulación de conocimientos pedagógicos, las mismas que deben ser planificadas de acuerdo a la actualización y fortalecimiento curricular para el buen desempeño docente.

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

#### *Niveles formativos en el desarrollo educativo*

Darling (2005). El objetivo primordial de todos y cada uno de los niveles educativos es el desarrollo integral de los educandos mediante acciones estructurales encaminadas a:

- a. Formar la personalidad y la capacidad de asumir con responsabilidad y autonomía sus derechos y deberes;
- b. Proporcionar una sólida formación ética y moral, y fomentar la práctica del respeto a los derechos humanos;

- c. Fomentar en la institución educativa, prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación y organización ciudadana y estimular la autonomía y la responsabilidad (Zeichner, 2003).
- d. Desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, el respeto mutuo y prepararse para una vida familiar armónica y responsable (Hammond, 2005).
- e. Crear y fomentar una conciencia de solidaridad internacional;
- f. Desarrollar acciones de orientación escolar, profesional y ocupacional;
- g. Formar una conciencia educativa para el esfuerzo y el trabajo.
- h. Fomentar el interés y el respeto por la identidad cultural del grupo étnico.

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

En los últimos años, hemos asistido a cambios legislativos reiterados y sin que se hayan contrastado suficientemente los resultados. Tras la ley General de Educación, vinieron los programas renovados y ahora una nueva ley de educación (García, 2008).

La entrada a la escuela de “los gigantes”, los niños de 3 años, lo viven con mucha ilusión, gracias a la hábil estrategia conjunta de madres y maestras de infantil, que van progresivamente acercando al niño, al centro, para que sus comienzos, sean tranquilos y nada traumáticos. Esta colaboración y proximidad entre entorno familiar-profesoras, se mantiene constante y diaria a lo largo de la etapa, y constituye una de las más importantes claves del éxito educativo en la educación infantil (Rossel, 2006).

Lo ideal es que el individuo estudie y se esfuerce, para además de aprender a respetar, adquiera unos conocimientos básicos primarios, que además de serles útiles en la vida, pudieran ser evaluables, dominando los conocimientos y destrezas básicas, para seguir avanzando con éxito (Sánchez, 2008).

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

La función directiva es definida por Veciana (2002), como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del

sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Por su parte, Kotter (1997), considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es *“un creador de valor público”*, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

#### El gestor educativo:

- ✓ Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- ✓ Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- ✓ Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- ✓ Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- ✓ Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- ✓ Promueve el trabajo en equipo.
- ✓ Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- ✓ Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.



Bernal Agudo retoma los elementos característicos del gestor educativo con liderazgo transformacional, propuestos por (Bernard Bass, 1985), ellos son:

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

Por su parte, Álvarez (1998), respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las siguientes características:

Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación.

Considera "el trabajo en equipo" como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.

Dedica tiempo y recursos a la "formación continua" de sus colaboradores como medio fundamental del crecimiento personal.

El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.

### **1.2.3.2 La función del docente.**

Hoy en día *el papel de los formadores* no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que estarán siempre accesibles de forma limitada, como ayudar a los estudiantes a *"aprender a aprender"* de manera autónoma y promover su *desarrollo cognitivo y personal* mediante *actividades críticas y aplicativas* que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (*formación centrada en el alumno*) y les exijan un procesamiento activo e *interdisciplinario* de la información para que *construyan su propio conocimiento* y no se limiten a una recepción pasiva-memorización de la información (Rossel, 2006).

Schulz (1997). Cada vez se abre más paso su consideración como un *mediador* de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son:

- ✓ Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible). Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- ✓ Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- ✓ Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- ✓ Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad pensamiento convergente...
- ✓ Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...
- ✓ Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- ✓ Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...
- ✓ Atiende las diferencias individuales
- ✓ Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores...

Tebar (2003). En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- Diagnóstico de necesidades. Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades
- Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje. (individuales y cooperativas)
- Planificar cursos. Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje. Preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas.

Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes. Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases
- Buscar y preparar recursos y materiales didácticos. Buscar recursos relacionados con la asignatura. Diseñar y preparar materiales didácticos que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje.
- Utilizar los diversos lenguajes disponibles. Motivar al alumnado, despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender). Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades. Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad.
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad. Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden. Negociar posibles actividades a realizar.
- Proporcionar información. Constituir una fuente de información para los alumnos. Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas. Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizajes. Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura. Velar por un aprendizaje significativo. Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente
- Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización. Durante el desarrollo de las actividades observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes
- Fomentar la participación de los estudiantes. Los alumnos, en sus aprendizajes, son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos. Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades.
- Asesorar en el uso de recursos. Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura

mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.

- Evaluar. Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas (evaluaciones formativa y sumativa)
- Ofrecer tutoría y ejemplo. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente. Ayudar en los problemas, asesorar. Ser ejemplo de actuación y portador de valores. Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos. Realizar trabajos con los alumnos
- Valorar los resultados obtenidos. Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Formación continua. Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Fomentar actitudes necesarias en las TIC,s. Actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica.
- Colaboración en la gestión del centro. Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas.

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

Lacasa, Palacios & Marchesi (2006), proponen la intersección de dos escenarios educativos, en cuanto a entorno familiar y educación escolar se refiere; Manifiestan que la familia y la escuela son entornos educativos, en donde se considera un contexto, adquirido desde el trabajo, siendo ante todo, como un contexto social y en sus dimensiones sociales, culturales e históricas.

Mientras tanto Cole (1996). Indica que el contexto es inseparable de contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan.

Desde este punto de vista, los contextos no han de entenderse como algo definitivamente dado, sino que se construyen dinámicamente, mutuamente, con la actividad de los

participantes. Podemos pensar entonces por qué la escuela y la familia pueden entenderse como contextos educativos del desarrollo.

Asumiendo una perspectiva teórica que se inspira en los trabajos de (Bronfenbrenner, 1987) y (Vygotsky, 1991), y también en algunos otros autores que más recientemente lo han seguido de cerca, La familia y la escuela constituyen entornos educativos, inseparables de los instrumentos que están presentes en ellos.

Rogoff (1993), considera que el ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. El ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

1. *Amor*.- Que el niño se sienta amado, además de decírselo con palabras, tenemos que demostrar que nos gusta como es, que queremos su felicidad, que sienta la seguridad que le damos, el apoyo y el reconocimiento y ayudarle en todo lo que necesite. Y esto se consigue mediante los pequeños detalles de cada día: mostrando interés por sus cosas, preguntando, felicitando, sabiendo lo que le gusta e interesa, y mostrándonos comprensivos y pacientes.

2. *Autoridad participativa*.- Tiene que ver con la manera de ejercer la autoridad. Considero indiscutible que los padres deben saber cómo ejercer la autoridad. La autoridad es un derecho y una obligación que parte de nuestra responsabilidad como padres en la educación de nuestros hijos. Pero la autoridad sólo tendrá una función educativa correcta si se ejerce de manera persuasiva cuando los hijos son pequeños, y de manera participativa cuando ya sean mayores.

3. *Intención de servicio*.- La intención del servicio que brindamos los padres a los hijos tiene que ver con la intencionalidad o la finalidad de nuestra autoridad y de nuestras relaciones en

general. Los padres debemos buscar la felicidad de nuestros hijos y ayudarles para que su vida sea más agradable y más plena.

4. *Trato positivo.*- El trato que brindamos a nuestros hijos y a nuestra pareja debe ser de calidad y positivo. Es frecuente que nuestros hijos escuchen de nuestros labios más críticas que halagos. No debería ser así. Debemos comentar todo lo bueno que tienen las personas que conviven con nosotros y todo lo positivo de sus acciones, así mejoremos su autoestima.

5. *Tiempo de convivencia.*- Para un buen ambiente familiar es que tengamos suficiente tiempo para compartir con los hijos y con la pareja. Seguramente es una condición que muchas veces no depende de nosotros y que a veces resulta difícil de conseguir. Pero es necesario que exista tiempo libre para disfrutar en familia y que permita conocernos los unos a los otros, explicarnos lo que hacemos, lo que nos gusta y lo que nos preocupa, y que podamos ayudarnos y pasarlo bien juntos. Muchas veces no es necesario disponer de mucho tiempo, sino que el tiempo que tengamos sepamos utilizarlo correctamente. Tu atención debe estar centrada en tu hijo y eso él lo nota y lo agradece.

Cuanto mejor se cumplan estos 5 requisitos y más atención pongamos en ellos, mejor será la educación que recibirá vuestros hijos de su entorno familiar, y gracias a ella él conseguirá:

- ✓ Recibir la información adecuada sobre aquellas actitudes y valores sociales y personales que se consideran correctos, gracias al buen ejemplo de sus padres.
- ✓ Recibir información sobre sí mismos, sobre cómo son, a través de nuestras opiniones, reacciones y juicios de valor y de la calidad del trato que les otorgamos.
- ✓ Desarrollar la confianza en sí mismo y la autoestima gracias a las manifestaciones de amor y de reconocimiento que colman sus necesidades afectivas básicas: necesidad de afecto, necesidad de aceptación y necesidad de seguridad.

#### **1.2.3.4 La función del estudiante.**

La función del alumno en la escuela, como se conoce, Vygotsky (1997), considera como una función socializadora...

Se puede analizar en este punto, la características que tiene el niño al momento de recibir información del exterior, nos damos cuenta que el niño es un sujeto activo que constantemente está aprendiendo.

Vygotsky señala que el niño realiza este aprendizaje a través de la interacción que hace con las personas que le rodean. De tal manera que el proceso del aprendizaje en la Escuela se centra no tanto en el sujeto, ni en los contenidos, ni en el maestro, sino que se centra en la interrelación del alumno con el maestro.

Cuando nos referimos a esta interrelación, damos por hecho que el alumno aunque sea activo, no puede realizar el desarrollo del conocimiento de manera aislado sino mediante la interacción que tiene con su maestro, quien debe motivar a que el alumno construya su conocimiento.

Kaufman (2007). Manifiesta que el rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante. Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Ser responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
- Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante
- Colaborativos: Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás
- Estratégicos: Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas.

Erickson (1997), manifiesta que la capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

### **1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.**

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces.

Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro. Así empiezan una serie de sugerencias que nos ofrecen (Letters, 2003).

Para Science (2003), la relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Según Roald (2006), el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento.

Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

1. La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
2. El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
3. La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
4. Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.



Las propuestas de Saundra (2006), no son prescriptivas, solo han querido compartir con todos nosotros algunas de las estrategias, enseñando y aprendiendo a enseñar enseñando. Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

- i. Tomar notas a mano. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo.
- ii. Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
- iii. Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo.
- iv. Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el quinestésico.

Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes.

Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases.

### **1.3 Cursos de formación.**

#### **1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.**

¿Qué es capacitar?

"Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada" (MORIN, 2007).

Núñez (1996), expresa que capacitar hace referencia a " dar cavidad", que puede pensarse como crear un espacio para incorporar lo que no está, o como " hacer lugar" para completar lo que falta. El concepto de capacitación desde lo etimológico conlleva la idea de contención con la connotación " psicologista" de la palabra: sostener para evitar el desborde emocional.

La otra acepción encontrada en la etimología de la palabra " capacitación" alude a "recapacitar", "recordar". Parece, pues, hallarse aquí el famoso mito de la caverna de Platón, donde conocer es recordar, iluminar algo que estaba a oscuras.

La Capacitación docente; si bien en la mayoría de las empresas la capacitación es considerada como una actividad permanente y fundamental para el crecimiento, al momento de ajustar los gastos, se reducen los presupuestos destinados a este fin en forma significativa.

Crecimiento de la capacitación:

En la última década, la realización de cursos de capacitación dentro de las empresas ha dado un salto cuantitativo y cualitativo. Hay un crecimiento, tanto en la cantidad de seminarios y cursos como en la calidad de las temáticas y especializaciones. El mismo comportamiento fue seguido por la oferta, ya que puede observarse un crecimiento en el número de empresas prestadoras de servicios de capacitación (*González, 2004*)

### 1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Modalidades de formación, formación presencial, a distancia, online o mixta. No hay una modalidad que se imponga frente a otra, ya que cada una tiene sus ventajas e inconvenientes, dependiendo del perfil del alumno, metodología, contenido del curso, etc.

Pero lo que resulta innegable es que la aportación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha ampliado la oferta formativa y flexibilizado su acceso.

*Comunet Education Solutions at al (2006), nos brinda las características de las diferentes modalidades de formación.*

#### Presencial

La más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia. Imprescindible para mejorar habilidades.

Esquema N.- 3

Ventajas e inconvenientes de la modalidad presencial de formación.

<b>Presencial</b>	
<b>Ventajas</b>	<b>Inconvenientes</b>
Contacto directo entre profesor y alumnos.	Suele ser más costosa que otras

<p>Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos.</p> <p>Recomendable para aquellas personas que no tienen hábito de lectura ni de estudio.</p> <p>La resolución de dudas es más rápida y efectiva.</p> <p>El profesor siempre está disponible.</p>	<p>modalidades.</p> <p>Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria.</p> <p>El ritmo de trabajo lo impone el profesor.</p>
---	--

**Fuente:** *Comunet Education Solutions*

**Elaboración:** *Juan Pablo Lima P.*

A distancia. Los alumnos reciben el material didáctico al comienzo del curso, que suele constar de un manual dirigido al autoaprendizaje con ejercicios prácticos, un CD con contenidos interactivos y pruebas de evaluación.

Además, esta modalidad suele facilitar al alumno un tutor que atiende consultas, resuelve dudas, propone ejercicios prácticos y hace un seguimiento del proceso de aprendizaje.

Se contemplan diferentes vías de comunicación entre profesor y estudiante: teléfono, correo electrónico y web. Y como elemento de apoyo, estos cursos suelen incluir el acceso a un aula virtual de formación que pone a disposición del alumno los siguientes servicios: contenidos interactivos multimedia, biblioteca, archivador electrónico, foros de debate, tablón de anuncios, correo electrónico, etc.

Esta modalidad es muy útil para adquirir conocimientos técnicos o para mejorar la gestión.

Esquema N.- 4

Ventajas e inconvenientes de la modalidad a distancia de formación.

<b>A distancia</b>	
<b>Ventaja</b>	<b>Inconvenientes</b>
<p>Los cursos a distancia no requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades.</p> <p>El alumno puede establecer sus horarios, el</p>	<p>El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online. Por consiguiente, la resolución de dudas es más lenta.</p> <p>Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.</p>

<p>ritmo y el lugar de realización del curso.</p> <p>Suele ser la modalidad más económica.</p> <p>Buena para alumnos autodidactas.</p>	<p>Se necesita un ordenador con conexión a Internet.</p> <p>Requiere más autodisciplina.</p>
--	--

**Fuente:** *Comunet Education Solutions*

**Elaboración:** *Juan Pablo Lima P.*

- Online o e-learning. Optimiza al máximo las posibilidades que ofrecen las TICs. Materiales interactivos y actividades, tanto individuales como grupales, se combinan para que el alumno participe de forma activa y sea el protagonista de su proceso formativo.

Hay expertos que defienden que, cuando se generalice la implantación de la realidad virtual, la formación online se convertirá en la más solicitada.

Sin embargo, actualmente no es viable para aquellas acciones formativas que requieran la interacción entre personas.

De hecho, esta modalidad es la más difícil de implementar porque demanda una participación más activa, tanto de los estudiantes como de los docentes, y una tecnología más avanzada que no siempre es dominada por el alumno.

Esquema N.- 5

Ventajas e inconvenientes de la modalidad online o e-learning de formación.

<b>Online o e-learning</b>	
<b>Ventajas</b>	<b>Inconvenientes</b>
<p>Mismas ventajas que los cursos a distancia en cuanto a que no requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria.</p> <p>Al emplear diferentes soportes y medios, el alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos.</p> <p>Algunos cursos online incluyen clases presenciales.</p> <p>El tutor guía al alumno en el proceso de</p>	<p>El contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta.</p> <p>Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.</p> <p>El alumno necesita ordenador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la</p>

aprendizaje. Perfecto para alumnos autodidactas.	información y la comunicación.
Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, etc.	Es la modalidad que más autodisciplina demanda.
Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.	Hay quien no se siente cómodo con la interacción virtual. Si la comunicación no es efectiva, el alumno puede sentirse aislado.
Gran variedad de materiales disponibles, que se pueden adaptar y actualizar.	

**Fuente:** *Comunet Education Solutions*

**Elaboración:** *Juan Pablo Lima P.*

### **1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.**

La importancia de una adecuada estructura y planificación los contenidos de un curso on line

(Levy, 2005). El diseño y desarrollo de los contenidos que se vayan a incluir en un curso de formación on line, requieren una adecuada estructuración y una minuciosa planificación que facilite su seguimiento por parte de los participantes en dicho curso. Por otro lado, solamente podremos asegurar un proceso de aprendizaje satisfactorio, si dicho contenido consta además, de actividades prácticas que permitan facilitar el proceso de asimilación del mismo a la vez que podemos, a través de dichas actividades, realizar un adecuado seguimiento del progreso de cada participante.

La elaboración de un curso de formación a distancia requiere la organización de toda la estructura y material de trabajo en base a módulos y unidades didácticas que faciliten el proceso de aprendizaje del participante. Cuanto más estructuremos el material, más posibilidades tendremos, al mismo tiempo, de llevar a cabo un seguimiento directo sobre el progreso de cada uno de los participantes en el curso.

Lo primero que hemos de tener en cuenta es que el diseño y desarrollo de un curso a distancia se basa en cuatro aspectos fundamentales que cuando están correctamente combinados y compensados, el éxito del curso está garantizado.

- El Contenido y Material de apoyo

El contenido y material de apoyo de un curso on line, hace referencia a todo aquel material de tipo informativo y documental que se le aporta al participante como apoyo al desarrollo del curso.

Dicho material podría presentarse en cualquier tipo de formato (impreso, web, multimedia, word, etc), de acuerdo a las necesidades del curso en sí. No obstante, es muy importante que el contenido presente una estructura modular, ya que, este aspecto contribuirá a facilitar el proceso de aprendizaje por parte del participante, así como las posibilidades de control y seguimiento de dicho proceso, por parte del formador (Levy, 2005).

El material es un recurso muy importante para la utilización del maestro debido a que puede ser de diferente tipo dependiendo del área y el curso, puesto que sirve de ayuda tanto para el docente como para el aprendizaje del estudiante.

➤ Guía para la planificación y diseño de actividades

Ana Levy (2005) Instituto Claes Olrog Tucumán, Argentina (2005), ha orientado su trabajo a la educación.

En el afán de mejorar nuestro trabajo realicé una *planificación y diseño de actividades*

Responder las siguientes preguntas nos ayudará a planificar nuestras actividades.

*Antes recordemos que el Plan de Manejo/Gestión y el Plan de Interpretación son los documentos básicos para realizar esta planificación, ya que ellos nos indican los temas o mensajes y lugares a interpretar, como así también recomiendan los objetivos generales de experiencia y los medios interpretativos.*

En el área de trabajo no contamos con estos planes, no desanimarse, otros documentos nos pueden servir como las resoluciones de creación del área, donde están los *objetivos de conservación* (Levy, 2005).

Pasos a seguir:

- La capacitación es una excelente herramienta para el desarrollo de la empresa. Es un medio, que utilizado adecuadamente, le facilitará el camino hacia el logro de sus objetivos.
- La capacitación no es un fin en sí misma, está dirigida para alguien y para algo.
- Lleve a cabo una detección de las necesidades de capacitación. Conozca la demanda. Involúcrese con su personal para identificar sus fortalezas y debilidades, de este modo seleccionará en forma más conveniente los contenidos a trabajar en el entrenamiento.

- Brinde al Instructor (sea interno o externo), toda la información necesaria para que pueda diseñar una capacitación a la medida de sus necesidades.
- Intente armonizar los tiempos de la capacitación con las exigencias de la empresa. Me refiero al análisis de la duración del curso y de la frecuencia de los encuentros.
- Al finalizar la capacitación trabaje para obtener los máximos beneficios de esta inversión.
- Sea exigente, transforme el “saber” en “saber hacer” aplicado al trabajo. Usted puede proponer: “De lo aprendido en el curso ¿hay algún cambio que considere conveniente realizar?, ¿Por qué? Al mes siguiente insista, ¿qué herramienta podríamos implementar este mes que mejoraría la calidad de trabajo de nuestro sector?”
- Por último, comparta con su gente la evaluación del rendimiento. Ofrezca lo aprendido al personal y ellos le ofrecerán cada día mejores resultados.

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

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula.

Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente (Day, 1998).

¿Por qué es importante la formación docente?

#### La importancia de la afectividad en la formación docente universitaria

Una nueva formación para la docencia universitaria:

Maturana, (1992), señala que *"la educación como 'sistema educacional' configura un mundo y los educandos confirman en su vivir, el mundo que vivieron en su educación. Los educadores, a su vez, confirman el mundo que vivieron al ser educados en el educar"*.

La experiencia educativa respecto a lo emocional, facilita responder, de forma concreta, quienes han sido partícipes de una educación donde el predominio del discurso pedagógico

cognoscitivo, racional, ha sido el privilegiado. Una formación orientada hacia la transmisión de información, sería propia para el desarrollo de la afectividad (Maturana, 1992).

¿Cómo haremos, como docentes, para cortar con este designio y generar un cambio en nuestras aulas? Si entendemos que "*Educación es facilitar la construcción de modelos interiores para la experiencia de sí mismo y del mundo, y estos modelos se forman con materiales de respuestas emocionales*". (Maturana, 1992, Chile Pág. 227). Habremos comenzado a transitar el camino del cambio.

Todas las reformas educativas conllevan siempre un debate sobre la formación en el profesorado, ya sea inicial o permanente, pues se parte del principio según el cual no es posible cambiar la educación sin modificar los procedimientos mediante los que se forma al profesorado, pero la experiencia ha demostrado también que son múltiples los factores incidentes en la compleja realidad educativa.

Se debe entender que el aula de clase es algo más que un espacio de intercambios cognitivos, es un espacio de construcción de actitudes y vivencias subjetivas gestadas tanto por los estudiantes como por los docentes y mediados por el afecto como componente fundamental del conocer, actuar y relacionarse.

Los espacios educativos, incluidos los de formación académico – profesional son también contextos de desarrollo afectivo. Si la vida emocional es la base de la felicidad humana, una buena relación afectiva será el ingrediente fundamental para el aprendizaje. La formación del profesorado universitario se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programado de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación didáctico–pedagógica inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia como a docentes en ejercicio (Sánchez, 1996).

Hay que tomar en cuenta la formación en el plano afectivo, que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de enseñar. Se constituye una alternativa al proceso de aprendizaje, permitiendo crear y recrear nuevas propuestas de docencia.



**CAPITULO 2:  
METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto.

La investigación de campo se realizó en el centro educativo Instituto Técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, la misma que es una institución fiscal de sexo mixto, se encuentra ubicada en la parroquia urbana de Guapán del cantón Azogues de la provincia del Cañar, el centro cuenta con 30 años de vida institucional, la misma que comenzó con el ciclo básico y paulatinamente fue aumentando la cantidad de estudiantes, por lo que hoy el establecimiento brinda el estudio completo como es el bachillerato técnico industrial con 312 estudiantes en todo el establecimiento educativo, 30 docentes, 1 rector, 1 vicerrector, 2 inspectores, 1 secretaria, 2 conserjes.

El clima del sector es templado y el establecimiento brinda oportunidades de formación a todos los adolescentes y jóvenes que deseen obtener su título de bachillerato técnico industrial, sin existir ningún tipo de discriminación, en la institución se maneja una educación de calidad y calidez, mediante la utilización de herramientas y de procesos didácticos constructivistas que garantizan el aprendizaje significativo y promueven en los estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo, como también sus maestros se encuentran con un profesionalismo adecuado.

En esta investigación participaron docentes de una institución fiscal de la provincia del Cañar, cantón Azogues, a continuación se presenta la tabla:

**Tabla N° 1**

**Pregunta 1.3 Tipo de Institución**

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	17	100
Particular		
Fiscomisional		
Municipal		
No contesta		
Total	17	100

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio “Ezequiel Cárdenas”

La institución educativa ofrece el bachillerato técnico.

Tabla N° 2

**Pregunta 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias**

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	17	100,0
Total	17	100

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

La institución cuenta con Instalación, equipos y maquinas eléctricas que ponen al servicio de quienes se educan ahí, para lo cual se aplico la siguiente tabla:

Tabla N° 3

**Pregunta 1.4.1 Bachillerato Técnico Industrial**

	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y maquinas eléctricas	17	100,00
Electrónica de consumo		
Industria de la confección		
Mecanizado y construcciones metálicas		
Chapistería y pintura		
Electromecánica		
Climatización		
Fabricación y montaje de muebles		
Mecatrónica		
Mecánica de Aviación		
Calzado y marroquinería		
TOTAL	17	100,00

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

**2.2 Participantes.**

En la institución donde se aplicó la investigación participaron un directivo, un investigador y 17 docentes hombres y mujeres, para lo cual se aplicado la siguiente tabla:

Tabla N° 4

## 1.1 Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	3	18
Femenino	14	82
No contesta		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Como podemos ver de acuerdo al género de los docentes del bachillerato, nos da como resultado lo siguientes: femenino con un 82%, y masculino con un 18%. Por lo que nos indica que en el establecimiento existen más mujeres que varones, debido a que en el magisterio Ecuatoriano se a caracterizado por tener laborando más personas del sexo femenino que el masculino, sin embargo hoy en día existe la equidad de género donde se ve que ya existen docentes del sexo masculino, desempeñando la docencia.

Tabla N° 5

## 1.2 Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	29
Casado	11	65
Viudo		
Divorciado		
No contesta	1	6
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Efectuando el análisis, encontramos que el 65%, de los docentes son de estado civil casados, y que el 29% son solteros. Por lo que la mayoría de los docentes se encuentran casados.

Tabla N° 6

## 2.3 Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	12
De 31 - 40 años	5	29
De 41 - 50 años	5	29
De 51 - 60 años	4	24
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta	1	6
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo a la tabla vemos que hay una coincidencia en cuanto a edad se refiere obteniendo un 29 % los docentes entre 31-40 años como de 41 a 50 años de edad, nos arroja la tabla también un 24% de 51-60 años, y 12% entre 20-30 años de edad, en la actualidad es necesario que todos los profesionales sigan innovando sus conocimientos, para no quedar al margen en cuanto a la educación, debido a que la sociedad nos exige, por lo que nos encontramos en un mundo competitivo.

Tabla N° 7

## 1.3 Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	17	100,0
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

La tabla nos da como resultado un 100% en cuanto al cargo que desempeña el mismo que nos indica que todos los individuos trabajan en calidad de docentes.

Tabla N° 8

## 1.4 Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	15	88
Contratación ocasional	1	6
Reemplazo		
No contesta	1	6
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Los resultados de la tabla referente al tipo de relación laboral el 88% trabajan como docentes con nombramiento, el 6% con contratación ocasional, con lo que podemos ver que la relación laboral son docentes de planta titulares.

Tabla N° 9

## 1.5 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	17	100,0
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Al analizar la tabla vemos que el 100% de los docentes dedican su tiempo completo de dedicación en la institución educativa que laboran.

De acuerdo al nivel más alto de formación académica que poseen los docentes de la institución, a la cual se investiga consta la tabla de los siguientes puntos: Bachillerato, Nivel técnico o tecnológico superior, Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel), Especialista (4to nivel),

Maestría (4° nivel), PHD (4° nivel), los mismos que a futuro nos darán respuestas confiables y verídicas, que nos indicaran la preparación y el título que tiene cada uno de los docentes, para lo cual se aplicará la siguiente tabla:

**Tabla N° 10**

**1.2 Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

	<b>Género</b>			
	<b>Femenino</b>		<b>Masculino</b>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior	1	6	1	6
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	9	53	1	6
Especialista (4to nivel)	3	17		
Maestría (4° nivel)	1	6	1	6
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta				
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>82</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

La tabla indica que el **nivel más alto de formación académica que poseen las docentes femeninas del bachillerato** se ubica en un 82%, el mismo que se clasifica en un 53% en Lic., Ing. Eco, Arq., etc. en 3er nivel, el 17% en especialista en 4to nivel, 6% en nivel técnico y maestría en 4to nivel, por otro lado nos arroja la tabla un 18% son docentes masculinos los mismos que se ubican en un 6% en nivel técnico, 3er nivel y maestría 4to nivel. Por tal razón nos damos cuenta que existe un 3er nivel más alto en mujeres docentes.

Tabla N° 11

## Número de participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	1	5
Investigador	1	5
Docentes	17	90
Total	19	100

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo al análisis obtenido tenemos un 90% de docentes investigados, un 5% tanto directivo como investigador.

### 2.3 Diseño y métodos de investigación.

#### 2.3.1 Diseño de la investigación.

La investigación es de tipo descriptivo porque permitió explicar y analizar el objeto de la investigación. Cualitativo este método nos sirvió para conocer las experiencias, actividades, deficiencias y pensamientos que tienen los docentes. Y el cuantitativo nos facilitó adquirir la información real y confiable al ser llenada las encuestas por los docentes.

El contacto con los docentes fue fácil; debido a que hubo la predisposición de cada uno de ellos, mediante una solicitud para ingreso al establecimiento, el rector muy amable dio la autorización, estableciendo fecha y hora para la aplicación de las encuestas a los docentes del bachillerato, en una nueva se explicó de una forma clara y precisa cada uno de los apartados que contiene la encuesta, se aplicó la misma a los 17 maestros; con la finalidad de encontrar las necesidades de formación y capacitación en los docentes del bachillerato técnico.

#### 2.3.2 Métodos de investigación.

El método inductivo y deductivo permitió configurar el conocimiento y generalizó de forma lógica, los datos empíricos alcanzados en los procesos de investigación.

El método estadístico hizo factible organizar la información con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y de confiabilidad de los resultados.



Se ha visto conveniente el uso del método hermenéutico, para la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

Finalmente se puso en práctica el método Cuantitativo, el que permitió la información estructurada, estandarizada, incluyendo encuestas, que se aplicó a los investigados.

Estos métodos fueron aplicados con la finalidad de buscar descubrir la realidad de la formación y capacitación docente del bachillerato en el Instituto Técnico “Ezequiel Cárdenas E.”

Para la ejecución de los instrumentos de investigación se realizó de la siguiente manera:

Se llegó a la institución y se interactuó con el directivo que muy amablemente acogió en el centro educativo, al mismo que se informó el motivo de vuestra presencia, como también se dialogó con los 17 docentes del bachillerato, indicando el proceso de la aplicación de la encuesta, luego se dió a conocer sobre cada uno de los apartados que contiene la misma, para una mejor comprensión, los docentes muy gustosos se comprometieron a dar respuestas reales y sinceras, para de esta manera obtener datos confiables.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1 Técnicas de investigación.**

Las técnicas utilizadas para la recolección y análisis de la información teórica y empírica fueron las siguientes:

En cuanto a lo bibliográfico la lectura fue un medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el diagnóstico de las necesidades formación docente del bachillerato. Los esquemas, facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.

En la investigación de campo se aplicó la *observación* que dentro del estudio de esta técnica se ha considerado obtener la información sobre las necesidades de formación docente del bachillerato y de esta manera construir el diagnóstico sobre las necesidades de formación docente.

Se ha visto conveniente aplicar a los docentes la técnica de la encuesta, la misma que facilita la recolección de información real, veraz y confiable, sobre las necesidades de formación de los docentes en el bachillerato técnico; los cuestionarios previamente elaborados con preguntas

concretas ofrecieron respuestas precisas, que permitieron la elaboración de tablas estadísticas, su tabulación e interpretación de los resultados obtenidos.

#### **2.4.2 Instrumentos de investigación.**

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos.

- Cuestionario: “Necesidades de formación docente de bachillerato”.

#### **2.5 Recursos.**

##### **2.5.1 Talento Humano.**

- Rector de la institución
- Docentes del bachillerato
- Investigador
- Docentes de la UTPL
- Tutores y director de tesis.

##### **2.5.2 Materiales.**

- Copias con las encuestas
- Fotos
- Lápices
- Computadora
- Papel
- Documento de apoyo (Guía didáctica)
- Borradores

##### **2.5.3 Institucionales.**

- Instituto técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza” con un rector y 17 docentes del bachillerato técnico.
- Universidad Técnica Particular de Loja “UTPL”

##### **2.5.4 Económicos.**

- Se calcula aproximadamente una inversión de \$ 800,00, los mismos que incluyen gastos de transporte, materiales, etc; esta cantidad de dinero corre por cuenta del investigador.

#### **2.6 Procedimiento.**

Las encuestas se aplicaron en la institución “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, a 17 docentes del bachillerato técnico, los mismos que fueron notificados en días anteriores por la autoridad del

establecimiento. Al llegar al centro educativo, indicamos a los docentes la manera de llenar las encuestas y se explico de manera clara y precisa cada apartado que contiene el instrumento.

Con el propósito de conocer de forma cercana la realidad de los docentes del bachillerato técnico, a la vez detectar aspectos que deben ser mejorados en cuanto a su formación pedagógica, se obtuvo resultados positivos para fortalecerlos y negativos para ser mejorados. Se utilizó cámara fotográfica, las mismas que sirvan de evidencia para la investigación.

Hecha la investigación nos darán datos verídicos, reales y confiables, que ayudará para la propuesta del curso de capacitación.

**CAPITULO 3:**  
**DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Este proceso se apoyó con la técnica de la encuesta en la tabulación y la codificación de la información cuantitativa y cualitativa; como también se ordenó la información empírica con el trabajo de campo.

Una vez aplicados los instrumentos de investigación se procedió a la organización, y elaboración de las siguientes tablas estadísticas de acuerdo a la información empírica. Encuesta "Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato"

### 3.1 Necesidades formativas.

**Tabla N° 12**

#### 3.2.1 Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	12	70,6
Doctor en Educación Psicólogo educativo Psicopedagogo Otra Ámbito	1	5,9
No contesta	4	23,5
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Efectuando el análisis de la tabla encontramos: el 70,6 % poseen el título de tercer nivel de Licenciado en Educación, el 23,5% no contesta y el 5,9% posee el título de doctor en educación.

Como manifiesta Manjón (1987), que la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona.

Por lo que podemos indicar que la mayoría de docentes secundarios se encuentran ubicados en el tercer nivel y que siguen estudios superiores, puesto que las capacidades humanas son

los conocimientos, las habilidades y las aptitudes de los docentes quienes se desenvuelven en el ámbito educativo del bachillerato.

**Tabla N° 13**

**3.5 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con**

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	7	41,2
Otros ámbitos		
No contesta	10	58,8
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Refiriéndonos a que si los maestros del bachillerato técnico, poseen posgrado la tabla arroja lo siguiente: el 58,8% no da contestación a la pregunta planteada, el 41,2% si tiene relación con el ámbito educativo y en otros ámbitos no encontramos ningún porcentaje.

Donald Schon (1987), manifiesta ayudar a los profesores y a sus formadores a considerar alternativas al enfoque individualista y tener presente las dificultades experimentadas por los alumnos en su aprendizaje como una fuente de conocimiento sobre cómo enseñar y mejorar las condiciones de educación en el aula, por lo que los docentes tiene que tener un buen ámbito educativo estando al tanto de los avances actuales.

**Tabla N° 14**

**3.6 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	76,5
No	3	17,6
No contesta	1	5,9
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Los docentes de acuerdo a esta tabla el 76,5% contestan que si, el 17,6% contesta que no y no contestan un 5,9%.

Núñez (1996), expresa que la Capacitación docente; es considerada como una actividad permanente y fundamental para el crecimiento de la sociedad, por lo tanto se ve que los docentes del bachillerato técnico están de acuerdo en seguir programas de formación significativos de 4to nivel, lo que es muy importante de acuerdo a los retos actuales, el 17,6% indican que no tiene importancia el tener 4to nivel, y el 5,9% no contestan la pregunta sin dar importancias a la misma.

**Tabla N° 15**

**3.4.1 En que le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	11	64,7
PhD	1	5,9
No contesta	5	29,4
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Vista la tabla arroja lo siguiente el 64,7% maestría, el 29,4% no contesta y el 5,9% PHD.

Vaillant (2006), manifiesta que la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. De acuerdo al análisis se ve que la mayoría de docentes quisieran obtener maestrías, que es muy importante dentro de la educación y su formación académica, el 29,4% no dan importancia a la pregunta no contestan, y el 5,9% les gustaría obtener un PHD en educación.

**Tabla N° 16**

**4.3 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	94,1
No		
No contesta	1	5,9
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Los docentes en un 94,1% contestan que si, y un 5,9 no contesta, en cuanto a la capacitación educativa.

De acuerdo a lo que manifiesta Manjón (1987), se ve que todos los docentes tienen la necesidad de formación, puesto que se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes, en lo que se refiere a la importancia de seguir capacitándose en temas educativos, la tabla nos da un porcentaje de 94,1% que si, debido a que todo ser humano debe seguir innovándose de acuerdo al tiempo al que se encuentra sea cual sea su puesto de trabajo, un 5,9% no contestan, no dando importancia a la pregunta solicitada.

**Tabla N° 17**

**4.4 Como le gustaría recibir la capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	12	70,58
Semipresencial	5	29,41
A distancia		
Virtual-Internet		
Presencial y		
Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Analizada la tabla nos indica que el 70,58% contestan que les gustaría recibir capacitación en forma presencial, un 29,41% semipresencial.

Comunet Education Solutions (2006), **Presencial**. La más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia. Imprescindible para mejorar habilidades.

Por lo tanto de acuerdo al horario de trabajo actual dispuesto por el ministerio de educación las capacitaciones docentes serian más fructíferas las presencial y semipresenciales, pero es necesario que todos los docentes de bachillerato tengan una capacitación continua, para el bienestar educativo.



**Tabla N° 18**

**4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	10	58,8
Fines de semana	7	41,2
No contesta		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

La tabla arroja los siguientes resultados un 58,8% les gustaría capacitarse de lunes a viernes, un 41,2% los fines de semana.

La capacitación es muy importante, que lo deben hacer en forma generalizada sin importar el horario, sino más bien de acuerdo a su disposición de tiempo, pero sin embargo Comenet Education Solutions (2006), manifiesta que la resolución de dudas es más rápida y efectiva y el profesor siempre está disponible.

**Tabla N° 19**

**4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse**

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía		
Teorías del aprendizaje		
Valores y Educación		
Gerencia/Gestión educativa	1	5,88
Psicopedagogía	1	5,88
Métodos y recursos didácticos	1	5,88
Diseño y recursos didácticos	1	5,88
Evaluación del aprendizaje	2	11,76
Políticas educativas para la administración		
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	5,88

Formación en temas de mi especialidad	2	11,76
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	29,41
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	17,64
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

En la tabla nos indica que les gustaría capacitarse los docentes de bachillerato en el área de Nuevas tecnologías aplicadas a la educación el 29,41%, en Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos el 17,64%, en Formación en temas de mi especialidad y Evaluación del aprendizaje el 11,76%, en Gerencia/Gestión educativa, Psicopedagogía, Métodos y recursos didácticos, Diseño y recursos didácticos y, Temas relacionados con las materias a su cargo el 5,88%.

*Comunet Education Solutions (2006)*, nos presenta que resulta innegable es que la aportación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha ampliado la oferta formativa y flexibilizado su acceso. Por eso es necesario que la mayoría de docentes estén capacitados en todas las disciplinas, debido a que el maestro es quien forma a los seres humanos en forma íntegra, para el bienestar de la sociedad.

#### Tabla N° 20

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	7	41,17
Altos costos de los cursos o capacitaciones		
Falta de información	9	52,94
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	5,88
Falta de temas acordes con su preferencia		
No es de su interés la capacitación profesional		
Aparición de nuevas tecnologías		
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua y		

permanente		
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales		
Total	17	100

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

En esta tabla vemos que un 52,94% no pueden capacitarse por falta de información, un 41,17% falta de tiempo y un 5,88% Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución.

De acuerdo a Kremer (1991). Se plantea el aprendizaje y la formación como una reproducción de los conocimientos que los expertos lanzan y plantean con mayor o menor grado de acierto y planificación didáctica. Son escasos los modelos alternativos de formación que representen una concepción más abierta e interpretativa de la formación docente. Siempre un maestro debe estar alerta e investigando sobre los cursos de capacitación, ya sea por los medios tecnológicos o de comunicación.

**Tabla N° 21**

#### 4.7 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	10	58,82
El prestigio del ponente		
Obligatoriedad de asistencia		
Favorece mi ascenso profesional	2	11,76
La facilidad de horarios		
Lugar donde se realiza el evento		
Me gusta capacitarme	4	23,88
No contesta	1	5,88
TOTAL	17	100

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo a la tabla sobre los motivos de la asistencia a cursos de capacitación de los docentes del bachillerato un 58,82% contesta que La relación del cursos con la actividad docente, un 23,88 me gusta capacitarme, un 11,76% Favorece mi ascenso profesional y un 5,88% no contesta.

Según Ferry (1990). Es necesario no confundir la formación con capacitación o instrucción, sino que hay que entenderla como un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades que tienen que ver con las diferentes maneras de pensar, percibir, sentir y comportarse. Los maestros siempre debemos estar actualizados siendo creativos, dinámicos, que nos conlleve a desempeñarnos como es debido, siendo docentes de calidad.

**Tabla N° 22**

**4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	5	29,41
Falta de cualificación profesional	1	5,88
Necesidades de capacitación continua y permanente	11	64,7
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales		
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Analizando la tabla arroja un 64,7% que los motivos para impartir los cursos de capacitación son las Necesidades de capacitación continua y permanente, un 29,41% Aparición de nuevas tecnologías, un 5,88% Falta de cualificación profesional.

Para Ferry (1990), el formarse es reflexionar para sí, para un trabajo sobre sí mismo, sobre situaciones, sobre sucesos, sobre ideas que le permitan perfeccionarse. La obligación de todo profesional es estar de acuerdo a las exigencias actuales y a la globalización, siempre preparándonos en cualquier ámbito de la vida, para de esta manera ser competitivo.

Tabla N° 23

**4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	1	5,9
Aspectos técnicos/prácticos	2	11,8
Ambos	14	82,35
No contesta		
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Se efectúa el análisis de la tabla la cual nos da como resultado lo siguiente los aspectos que se consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación en un 82,35 Ambos, en un 11,8% Aspectos técnicos/prácticos, 5,9 Aspectos teóricos.

La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas (Montero, 1992). Es necesario saber que capacitación se va a recibir y si nos va a servir en la práctica, como también conocer el procesamiento científico, para tener mayor conocimiento y desenvolvimiento en nuestras actividades diarias dentro de nuestra profesión.

De acuerdo a lo que arrojó las tablas del apartado necesidades formativas, se ha notado la preocupación y el entusiasmo de los docentes del bachillerato por seguir formándose en el ámbito educativo profesional y que las necesidades son muy importantes hoy en día de acuerdo a las exigencias actuales como manifiesta Vidal (1995). Que las necesidades de formación hacen referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes (Manjón, 1987); que mejoran la calidad educativa, por tal razón los docentes necesitan ser motivados desde su lugar de trabajo.

Observado las tablas **En que temáticas le gustaría capacitarse, y Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**, los docentes expresan su sentir a cerca de las dificultades que tienen dentro de la institución para no poder ser capacitados, pero sin embargo se nota su interés por ser mejores docentes y desempeñarse en su profesión, es así que el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución (Kaufman, 1982).

Tabla **Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**, evidentemente, la necesidad se vincula también al de *problema*, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora. Por tanto, a los efectos que nos ocupan, parece conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación (García, 1995).

Las implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo. Sí se pone énfasis en la importancia de la colaboración en todos los niveles del sistema escolar como medio de facilitar la solución de problemas y el aprendizaje, en la creencia de los docentes, como dirían (Handy, Aitkin 1986), de que “el grupo permite a los individuos salir de sí mismos, para ser parte de algo que ninguno podría haber logrado por sí mismo y descubrir formas de trabajar con otros mutuamente beneficiosas”.

Con los antecedentes expuestos es necesario considerar la busca de mejores formas de formación docente y continua e incentivar a los docentes al nuevo profesionalismo que se centra en las capacidades y actitudes vinculadas con competencias y habilidades que son necesarias para la enseñanza.

### **3.2 Análisis de la formación.**

#### **3.2.1 La organización y la formación.**

En educación es necesario la organización de cada una de las aulas de acuerdo a la pedagogía utilizada, como también es importante la formación de los docentes que ayudara mucho en el interaprendizaje de los estudiantes.

Tabla N° 24

## 5.1 La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	41,2
No	10	58,8
No contesta		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Al referirnos a esta tabla nos da como resultado el 58,8% dicen que no, ha propiciado la institución cursos de capacitación, un 41,2 % que sí.

Stufflebeam (1984), manifiesta el análisis de necesidades como técnica, es un recurso necesario para evaluar el funcionamiento de cualquier centro educativo, si se centra en este ámbito. Es por esta razón que el centro educativo debe ofertar proyectos de capacitación, para poder preparar, formar a sus docentes, puesto que las instituciones educativas deben incluir en su POA cursos de capacitación docente, que vendría en beneficio de toda la comunidad educativa.

Tabla N° 25

## 5.2 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	23,5
No	12	70,6
No contesta	1	5,9
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo a la tabla vemos que contestan 70,6% que no conocen que la institución está propiciando cursos y seminarios, un 23,5% dicen que sí y un 5,9% no contestan.

Un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el

espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una institución; es necesario que las instituciones educativas elaboren proyectos de capacitación para los docentes, los mismos que deben ser ejecutados y evaluados (Zabalza, 1986).

**Tabla N° 26**

**5.2.1 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento**

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	5,88
Necesidades de actualización curricular	1	5,88
Leyes y reglamentos	3	17,64
Asignaturas que usted imparte	3	17,64
Reforma curricular	1	5,88
Planificación y programación curricular	3	17,64
No contesta	5	29,4
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

En lo que se refiere la tabla arroja los siguientes porcentajes el 29,4% no contesta sobre la función de los cursos, un 17,64% dicen que los cursos se realizan en función Leyes y reglamentos, Asignaturas que usted imparte y Planificación y programación curricular, un 5,88% dicen en función en Áreas de conocimiento, Necesidades de actualización curricular, Reforma curricular.

Los materiales digitales de enseñanza y aprendizaje generados o seleccionados por el docente, en muy pocas ocasiones se difunden a mayor escala que la de cada asignatura o curso, estableciéndose relaciones bilaterales profesor-alumno que no facilitan su reutilización (Davis, 2010). Los cursos de capacitación deben darse en su totalidad, para que existan maestros de calidad, los mismos que impartirán a sus educandos una educación significativa, con desempeños auténticos, desarrollando sus potenciales.



Tabla N° 27

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

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	35,3
Casi siempre	1	5,9
A veces	5	29,4
Rara vez	4	23,5
Nunca	1	5,9
No contesta		
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Fzenúiel Cárdenas"

La tabla arroja que un 35,3% de los docentes dicen que siempre los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de capacitación permanente, un 29,4% a veces, un 23,5% rara vez, y un 5,9% dicen que casi siempre y nunca.

Lucas (2002), define las organizaciones como "extensiones del mismo hombre", en la medida que encauzan la acción social individual, que es más eficaz a través de las organizaciones. Las organizaciones constituyen las herramientas con las que los participantes tratan de alcanzar sus metas personales.

Siempre los directivos deben estar preparados para realizar siempre con los docentes proyectos de innovación docentes, los mismos que motiven en su participación, para el adelanto de la institución.

Tabla N° 28

**La organización y la formación**

<b>La organización y la formación</b>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato		1	7	4	3	2	17
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)		1	6	5	3	2	17

Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa		1	7	6	3		17
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa		2	8	5	2		17
Describe las funciones y cualidades del tutor			5	6	6		17
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	3	6	5		2	17
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución			2	11	4		17
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			3	3	11		17
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)		2	2	8	5		17
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2	4	4	5	2		17
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1		3	9	4		17
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	1	6	7	1	1	17
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente		1	4	9	3		17
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente		1	2	6	7	1	17

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo a lo que arroja la tabla se nota que existe un rango de 4, en donde la mayoría de los docentes expresan que Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución, al igual 11 docentes en el rango 5, dicen que El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, pues en estas dos alternativas se ubican la mayor cantidad de docentes.

Según Parsons (1966), las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas, construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar fines específicos. En cambio Rodríguez (2001), describe que las organizaciones están definidas y diseñadas en términos de una racionalidad de adecuación de medios afines, esto es, en ellas hay división del trabajo que ha sido hecha en forma consciente como resultado del intento de buscar fines en la forma más racional posible.

### 3.2.2 La tarea educativa.

Es indispensable que todo maestro cumpla con responsabilidad las tareas educativas siempre y cuando realice su planificación con todos los elementos del mismo.

**Tabla N° 29**

#### 2.6. Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	88,2
No	2	11,8
No contesta		
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Ejecutando el análisis de la siguiente tabla vemos que las materias que los docentes imparten tienen relación con su formación, el 88,2% dicen que sí y un 11,8% contestan que no.

Los individuos que aportan más al cumplimiento de las tareas educativas, a los objetivos organizacionales deben ser considerados como los miembros más productivos de ella.

Para aumentar la productividad deben incluir sugerencias sobre lo que los individuos pueden hacer de acuerdo a su área de estudio para contribuir a que la institución se dirija hacia el alcance de sus objetivos (Peter, 2004). Se visualiza que los docentes están designados de acuerdo a su título académico, y su formación profesional, pero sin embargo es necesario que

un docente este preparado en todo aspecto del conocimiento de una forma íntegra, para poder desempeñarse en distintas áreas de estudio.

**Tabla N° 30**

**2.7. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	4	23,5
Primero y Segundo		
Primero y Tercero	1	5,9
Segundo y Tercero		
Primero	3	17,64
Segundo	1	5,9
Tercero	3	17,64
No contesta	5	29,41
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Analizando la tabla nos indica que los años de bachillerato, en los que los docentes imparten asignatura, tenemos un 29,41% no contestan, un 23,3% primero, segundo y tercero, un 17,64% primero, tercero, un 5,9% primero y tercero, y segundo.

Rosenshine (1992), manifiesta que enseñar a los alumnos a actuar estratégicamente cuando aprenden significa traspasarles la función reguladora que realiza el maestro para que autorregulen su aprendizaje de acuerdo a su año de educación y puedan así planificar, controlar y evaluar sus operaciones mentales mientras aprenden. Pues un docente de bachillerato tiene que estar preparado para impartir sus conocimientos en todos los tres años de bachillerato, de acuerdo a su área de especialización, para que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean significativos y fructíferos.

**Tabla N° 31**

**La Tarea educativa**

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			7	7	3		17
Analiza los factores que determinan el		2		11	5		17

aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)							
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal			6	7	4		17
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			7	4	5	1	17
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			2	8	7		17
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)		1	4	9	3		17
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes		2	5	4	4	2	17
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes		1	1	9	6		17
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s		1	2	4	10		17
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)		1	3	3	8	2	17
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1		5	8	3		17
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	1	3	9	3		17
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	2	3	9	1	1	17
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)		1	9	6	1		17
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			4	11	2		17
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			2	10	4	1	17

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			3	10	4		17
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes		1	4	7	5		17
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			2	8	7		17

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo a lo que arroja la tabla se nota que existe un rango de 4, en donde la mayoría de los docentes expresan que Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...), al igual 11 docentes en el mismo rango, dicen que Utiliza adecuadamente la técnica expositiva, pues en estas dos alternativas se ubican la mayor cantidad de docentes.

Claude (2003), establece diferencias entre formación y desarrollo, la misma que manifiesta que las competencias es una evolución lógica de la formación por la naturaleza de las evoluciones en el contexto de trabajo. Aquí, las competencias representan una combinación dinámica de atributos – con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades – que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo. (González, Wagenaar, 2003).

### 3.2.3 La persona en el contexto formativo.

**Tabla N° 32**

**La persona en el contexto formativo**

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)			3	10	3	1	17
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula		1	3	9	4		17

3. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	7	5	3	1	17
4. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes		1	6	7	3		17
5. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			3	10	3	1	17
6. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			4	9	4		17
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida			3	8	6		17
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			3	6	8		17
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje		1	4	4	8		17
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula			3	7	6	1	17
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos		1	1	3	12		17

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

De acuerdo a lo que arroja la tabla se nota que existe un rango de 5, en donde la mayoría de los docentes expresan que Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, pues en esta alternativa se ubican la mayor cantidad de docentes.

La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades; situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores" (Montero, 2001).

Tabla N° 33

## Conclusión del Análisis de la formación

Análisis de la formación	Media Obtenida														
	1		2		3		4		5		No contesta		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
<b>Tarea educativa</b>	3	0,93	13	4	72	22,29	144	44,58	84	26	7	2	323	100	
<b>Aspectos de Profesionalización</b>			6	3,2	43	22,99	74	40	59	31,55	4	2	187	100	
<b>La organización y la formación – planificación</b>	5	2,1	17	7,14	65	27,3	89	37,39	54	22,68	8	3,36	238	100	

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio “Ezequiel Cárdenas”

Como nos indica la tabla podemos visualizar que el rango con mayor puntuaciones es el 4 tanto en la tarea educativa 44,58%; aspectos de profesionalización 40%; y la organización y la formación – planificación con 37,39%, por lo que nos da a entender que en la institución educativa los docentes del bachillerato técnico están en una buena posición, pero sin embargo se debe mejorar esos aspectos para llegar a la excelencia educativa.

Según Lévy-Leboyer (2003). El diagnóstico que hoy día podemos hacer es que la formación del profesorado de enseñanza secundaria es claramente insatisfactoria. Creo realmente que poco se perdería si se suprimieran los cursos que supuestamente dan aptitud o capacitación pedagógica a los aspirantes a una plaza de profesores de enseñanza secundaria.

Tabla N° 34

## Relación Tarea educativa, Aspectos de Profesionalización y La organización y la formación – planificación

	MEDIA ARITMETICA						
	1	2	3	4	5	No contesta	
	1,01	4,78	24,19	40,66	26,74	2,45	

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio “Ezequiel Cárdenas”



Ubicándonos en las tablas sobre el apartado “**Análisis de la formación**”, podemos sacar como conclusión general que de acuerdo a los rangos establecidos del uno al cinco, que en el 1 se ubica en 1,01%, en el 2 un 4,78%, en el 3 un 24,19%, en el 4 un 40,66%, en el 5 un 26,74% y no contesta un 2,45%.

En el rango 4 se obtiene una puntuación de 40,66% que es el de mayor puntaje obtenido, por lo que nos da a entender que los docentes del bachillerato técnico rara vez de acuerdo al bloque 6 que se refiere al análisis de formación docente en los siguientes aspectos; como es la practica pedagógica, Profesionalización, Tarea educativa, Aspectos de La organización y la formación – planificación. En este bloque tenemos que trabajar arduamente para mejorar los aspectos antes mencionados, para poder alcanzar un 100% ubicándose en el rango 1 que se refiere a siempre.

De acuerdo a Bunk (1994), expresa que la adquisición de las competencias no precede al trabajo sino que, además de realizarse en el transcurso del mismo, es mediante éste (sus actividades) como se desarrollan. Aquí es cuando el concepto de competencia toma su actual sentido: no sólo se desarrolla por la experiencia sino que, además, son fruto de la experiencia puesta en juego con el fin de construir competencias inéditas.

Las necesidades que se pueden detectar mediante una técnica pueden ser de diversa naturaleza: individual, grupal, instituciones, sociedades. Es muy apropiado tener en cuenta los resultados del análisis para la toma de decisiones, conocimiento de las demandas, planificación, diagnóstico, evaluación, etc (Cols, 1984).

Un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una institución (Zabalza, 1986).

En vista que la tarea educativa de los docentes de bachillerato necesitan dotar de materiales de acuerdo a su disciplina para un mejor aprendizaje, sin embargo es menester contar con documentos científicos, que produzcan cambios de actitud, los mismos que deben estar basados en los planes de estudios y programas de asignaturas. Incluso, por cuestiones tecnológicas, ya que muy a menudo se emplean tecnologías multimedia para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dando así un liderazgo transformacional el mismo que está centrado en: Los alumnos y en los profesores (Rodríguez, 2008).

La obligación de un docente de bachillerato de acuerdo a su contexto formativo es; formar jóvenes ecuatorianos con conciencia, identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambiente de paz, democracia e integración; utilizando todos sus instrumentos del conocimiento, científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas; reconociendo sus potencialidades y la de los demás de tal manera que logren un proyecto de vida. Decreto Ejecutivo N° 1786, (2001).

Podemos considerar un contexto, y precisaremos el sentido que adquiere en nuestro trabajo donde se entiende, ante todo, como un contexto social y en sus dimensiones sociales, culturales e históricas (Cole, 1996). El contexto es inseparable de contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan.

Todo docente necesita cursos de formación, los mismos que de acuerdo al Art. 312., son un conjunto de cursos relacionados entre sí, que orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral, vincula acciones de acompañamiento, para implementar lo aprendido.

De tal manera que la educación técnica y la formación profesional deben ser reconocidas como una parte de los sistemas educativos con igual importancia y con la misma condición que los programas generales y tecnológicos, al interior de la enseñanza secundaria y/o terciaria.

La necesidad de formación se puede identificar de diferente manera; Grupal, individual institucional. También se debe tomar en cuenta que toda actividad debe ser diagnosticada, planificada y realizar la evaluación.

Las necesidades formación pueden ser: de los alumnos, profesores, directivos, metodología, técnicas, organización, materiales; tenemos siempre en miras que la educación tiene que relacionarse la práctica con el conocimiento para dar una enseñanza-aprendizaje de calidad.

### **3.3 Los cursos de formación**

Los cursos de formación son muy importantes para los docentes, debido a que se va refrescado la memoria como también, existen un intercambio de experiencias entre docentes que servirá de mucho para la aplicación en las aulas.

Tabla N° 35

## 2.3.3 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	11	64,7
De 6 a 10	4	23,5
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51		
No contesta	2	11,8
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Según la tabla arroja que el número de cursos a los que los docentes han asistido durante estos dos últimos años son del 1 a 5 cursos ubicándose en un porcentaje de 64,7%, de 6 a 10 cursos un 23,5% y no contestan un 11,8%.

Según Marcelo (2000). Manifiesta ¿Qué formación demandan los profesores en ejercicio?. Las teorías de la Formación han venido diferenciando entre diferentes "Modelos de Formación", los cuales están bastante documentados e incluso algunos de ellos investigados.

Simpson (1997), nos plantea 4 modelos de formación, Aprender DE otros (Cursos); Aprender SOLO (Autoformación); Aprender CON otros (Seminarios, Grupos), y Aprendizaje Informal o no planificado y abierto. De acuerdo a lo que arroja la tabla nos damos cuenta que los docentes en estos dos últimos años han asistido a pocos cursos de capacitación, por lo que sería necesario la asistencia masiva a la mayoría de cursos dictados por el Ministerio de Educación, para su formación académica.

Tabla N° 36

## 2.3.4 Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas		
26-50 horas		
51-75 horas		
76- 100 horas	4	23,5
Más de 76 horas	9	52,9
No contesta	4	23,5
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Efectuando el análisis de la tabla, en lo que se refiere a la totalización de horas de los cursos asistidos, se sitúa un 52,9% más de 76 horas, un 23,5% ente 76 – 100 horas, al igual no contesta.

Como observamos en los puntajes obtenidos podemos decir que hay una aceptación favorable en cuanto a horas asistidas se refiere, pero es necesario que se ubiquen en un 100% por lo que hace falta asistir a más cursos de perfeccionamiento docente.

Hasta ahora la formación había sido sinónimo de Curso de Formación. Aunque hay que reconocer la existencia de múltiples experiencias de Autoformación y de Seminarios y Grupos de Trabajo, sobre todo de profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, la realidad en la Formación Continua y Ocupacional es muy distinta. Por ello, las posibilidades que ahora se ofrecen con la incorporación del uso de Nuevas Tecnologías para la Formación son amplísimas (Chang, 1997).

Tabla N° 37

## 2.3.5 Hace que tiempo lo realizo

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 mese	14	82,4
De 6 a 10 mese		
De 11 a 15 meses	2	11,8
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses		

Más de 25 mese		
No contesta	1	5,9
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

En la siguiente tabla podemos visualizar que de acuerdo al tiempo que los docentes asistieron a cursos de capacitación nos arroja un 82,4% de 1 a 5 meses, un 11,8% de hace 11 a 15 meses y un 5,9% no contesta.

Una definición interesante es la de Cheaybar, Kuri, (1999), quien define a la formación como el proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia.

Es de suma importancia que los maestros se preparen de una forma continua, para alcanzar logros que servirán de base para su formación profesional y por ende estén al servicio de la sociedad.

**Tabla N° 38**

**2.3.6.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:**

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	1	5,9
De la institución donde labora		
Beca		
Por cuenta propia		
Otro auspicio		
No contesta	16	94,1
Total	17	100,0

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio "Ezequiel Cárdenas"

Luego del análisis de la tabla, que se refiere a los cursos auspiciados tenemos un 94,1% se ubica en no contesta, y un 5,9% indican que es auspiciado por el gobierno.

Según Remedi (2002), expresa que la formación docente se refiere al perfeccionamiento de su quehacer docente que apunte hacia las necesidades de los estudiantes y su inserción en el contexto superior o laboral, y que por ello los docentes deberán escoger sus cursos de formación de acuerdo a su área o necesidad, por lo tanto todo docente tiene que estar pendiente a las instituciones que oferten el tipo de curso que ellos se identifiquen, la formación docente completado con la actualización y de perfeccionamiento son significaciones que le dan coherencia, sentido y orden al discurso docente.

Todo esto está armado para mostrar cómo el docente paulatinamente se va convirtiendo, se forma, se hace en la representación que se va haciendo de sí mismo a través su propia reflexión.

A los cursos que han asistido los maestros han sido gracias al auspicio del ministerio de educación, los mismos que han asistido en mínima cantidad; es importante aceptar los cambios de actitud de cada docente para poder actualizarse y servir de mejor manera a la colectividad.

Según Núñez (1996). El concepto de capacitación desde lo etimológico conlleva la idea de contención con la connotación " psicologista" de la palabra: sostener para evitar el desborde emocional.

En la última década, la realización de cursos de capacitación dentro de las empresas ha dado un salto cuantitativo y cualitativo. Hay un crecimiento, tanto en la cantidad de seminarios y cursos como en la calidad de las temáticas y especializaciones. El mismo comportamiento fue seguido por la oferta, ya que puede observarse un crecimiento en el número de empresas prestadoras de servicios de capacitación (*González, 2004*)

Modalidades de formación, formación presencial, a distancia, online o mixta. No hay una modalidad que se imponga frente a otra, ya que cada una tiene sus ventajas e inconvenientes, dependiendo del perfil del alumno, metodología, contenido del curso, etc.

Pero lo que resulta innegable es que la aportación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha ampliado la oferta formativa y flexibilizado su acceso.

El diseño y desarrollo de los contenidos que se vayan a incluir en un curso de formación on - line, requieren una adecuada estructuración y una minuciosa planificación que facilite su seguimiento por parte de los participantes en dicho curso. Por otro lado, solamente podremos asegurar un proceso de aprendizaje satisfactorio, si dicho contenido consta además, de actividades prácticas que permitan facilitar el proceso de asimilación del mismo a la vez que

podemos, a través de dichas actividades, realizar un adecuado seguimiento del progreso de cada participante.

El contenido y material de apoyo de un curso on line, hace referencia a todo aquel material de tipo informativo y documental que se le aporta al participante como apoyo al desarrollo del curso. (Levy, 2005).

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula.

Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente (Day, 1998).

Hay que tomar en cuenta la formación en el plano afectivo, que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de enseñar. Se constituye una alternativa al proceso de aprendizaje, permitiendo crear y recrear nuevas propuestas de docencia (Sánchez, 1996).

Todos los docentes debemos de capacitarnos para recordar los conocimientos que hemos adquirido en una institución educativa universitaria, la misma que debe ser considerada como la actividad permanente para el crecimiento personal siempre cuando sean temáticas de calidad.

Hoy en día hace falta la ampliación de capacitaciones sobre tecnología de la información y comunicación (Tics). Existen varias modalidades de formación presencial o a distancia o-line o mixta; los mismos que tiene ventajas como es el contacto directo profesor –alumnos es más interactiva, lo que ayuda a la asimilación de conocimientos; desventajas sería las más costosas, escasa flexibilidad el ritmo de trabajo es impuesto por el profesor.

Es importante que los cursos de capacitación sean estructurados, planificados y que se de seguimiento para que los aprendizajes sean satisfactorios.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

1. De acuerdo a lo que arrojó las tablas del apartado necesidades formativas, se ha notado la preocupación y el entusiasmo de los docentes del bachillerato por seguir formándose en el ámbito educativo profesional y que las necesidades son muy importantes hoy en día de acuerdo a las exigencias actuales. Los docentes expresan su sentir a cerca de las dificultades que tienen dentro de la institución para no poder ser capacitados.

Las implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo. Con los antecedentes expuestos es necesario incentivar y concientizar en los maestros, una formación docente, continua, centrada en las capacidades, actitudes y habilidades vinculadas a competencias en el quehacer educativo.

2. Es indispensable tener en cuenta los resultados del análisis para la toma de decisiones, conocimiento de las demandas, planificación, diagnóstico, evaluación, un análisis de las necesidades de formación consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una institución.

En vista que la tarea educativa de los docentes de bachillerato necesitan dotar de materiales de acuerdo a su disciplina para un mejor aprendizaje, sin embargo es menester contar con documentos científicos, que produzcan cambios de actitud, los mismos que deben estar basados en los planes de estudios y programas de asignaturas. Es obligación de un docente de bachillerato, formar jóvenes ecuatorianos con conciencia, identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambientes de paz, democracia e integración.

Las necesidades formación pueden ser: de los alumnos, profesores, directivos, metodología, técnicas, organización, materiales; tenemos siempre en miras que la educación tiene que relacionarse la práctica con la teoría, para dar una enseñanza-aprendizaje de calidad.

3. Hay que tomar en cuenta la formación en el plano afectivo, que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de



enseñar. Se constituye una alternativa al proceso de aprendizaje, permitiendo crear y recrear nuevas propuestas de docencia.

Todos los docentes debemos de capacitarnos para recordar los conocimientos que hemos adquirido en una institución educativa universitaria, la misma que debe ser considerada como la actividad permanente para el crecimiento personal siempre cuando sean temáticas de calidad.

Hoy en día hace falta la ampliación de capacitaciones sobre tecnología de la información y comunicación (Tics). Existen varias modalidades de formación presencial o a distancia o-line o mixta; los mismos que tiene ventajas como es el contacto directo profesor –alumnos es más interactiva, lo que ayuda a la asimilación de conocimientos; desventajas sería las más costosas, escasa flexibilidad el ritmo de trabajo es impuesto por el profesor.

## **RECOMENDACIONES**

1. Conscientes que la educación es la base para el engrandecimiento de los pueblos, es importante que todo profesional esté dispuesto al cambio de acuerdo a las exigencias actuales, de tal manera analice sus conocimientos y sienta la necesidad de capacitarse y formarse de acorde a su profesionalización, en distintos ámbitos de la pedagogía, para fortalecerse como docente mediante la interaprendizaje con sus educandos.
2. Toda persona que se encuentra laborando, ya sea en instituciones públicas o privadas, es necesario evaluarse constantemente, para encontrar fortalezas que deben ser mejorarlas y debilidades para convertirlas en fortalezas, cabe indicar que un docente debe estar apto para recibir capacitación, actualización y retroalimentación constante.
3. Se ha visto la necesidad de que los docentes asistan a cursos de capacitación continua, en donde se debe evaluar y dar seguimiento, buscando estrategias que favorezcan, el conocimiento y práctica pedagógica. Se debe fortalecer las potencialidades creatividad y entusiasmo que tiene cada participante para la formación en TIC, que les permite manejar herramientas tecnológicas, acceder a información oportuna, como ayuda a la tarea docente y orientar a los estudiantes.

**CAPITULO 4:**  
**CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE**

Basado en el análisis de resultados que arrojaron las tablas, hemos encontrado algunas dificultades, que presentan los docentes del bachillerato técnico investigados, sintiendo la necesidad de capacitarse en la temática de Nuevas tecnologías aplicadas a la educación como también el Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos; siendo estas 2 aspectos los más importantes para la mayoría de los profesionales, se ha planteado el siguiente curso de capacitación:

### **6.1 TEMA DEL CURSO:**

#### **CAPACITACIÓN A LOS DOCENTES DEL BACHILLERATO TÉCNICO EN EL MANEJO DE LAS TIC APLICADAS A LA EDUCACIÓN**

### **6.2 Modalidad de estudio.**

Este curso de capacitación se realizará de forma presencial, puesto que de acuerdo a la teoría se pondrá en práctica en cada sesión.

Es conveniente desarrollar el siguiente curso de capacitación, que es de suma importancia hoy en día de acuerdo a las competencias actuales.

Consientes que la educación es el motor del desarrollo de los pueblos y es el medio por el cual el hombre reflexiona y actúa. Sería conveniente que los docentes del bachillerato, asistan de forma semipresencial y de manera virtual al curso relacionado al manejo de las tics. Los mismos que servirán de soporte en la profesión y como crecimiento personal. Hoy en día es una necesidad el conocimiento, manejo de las nuevas tecnologías y es un compromiso con la transformación de la realidad circundante con la finalidad de fortalecer y mejorar la educación.

### **6.3 Objetivos:**

#### **General:**

- Capacitar a los docentes del bachillerato en la utilización y conocimiento de las TIC para un verdadero progreso educativo.

#### **Específicos:**

- Desarrollar destrezas que conduzcan a los profesionales a mejorar su capacidad de manejo y uso de computadoras en sus distintos programas como Paint, Word, Excel, PowerPoint, etc.

- Conseguir una actitud positiva de apertura hacia los avances tecnológicos y comunicaciones que puedan generar nuevos entornos de aprendizaje autónomo, de grupo, de desarrollo de la creatividad, de la autoestima y del pensamiento.
- Poner en práctica los nuevos modos de aprendizaje mediante recursos tecnológicos, para mejorar la calidad de la formación.
- Gestionar la colaboración de instituciones gubernamentales y no gubernamentales en capacitaciones de las TICS para su fortalecimiento.

#### **6.4 Dirigido a:**

##### **6.4.1 Nivel formativo de los destinatarios**

Los beneficiados del curso de formación docente sobre el manejo de las NTIC aplicado a la educación, son 17 docentes del bachillerato del Instituto Técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, a los que realizamos la investigación.

El presente trabajo de mejoramiento educativo es de tercer nivel, puesto que los docentes cuentan con más de 5 años de labor docente, en dicho establecimiento; servirá para que se capaciten, amplíen sus habilidades, selección y diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes, y así mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, adquiriendo conocimientos y poniendo en práctica las nuevas tecnologías para tener avances en la educación, la misma que satisface la necesidad y el cambio.

Está claro manifestar que al realizar la investigación de campo se pudo detectar la deficiencia existente en los docentes del bachillerato sobre el uso y manejo de las NTICS en el aula. Por lo que se hace indispensable trazar un proyecto que contenga la información que ayudará a desarrollar actividades y enriquecimiento de conocimientos tecnológicos para poner en funcionamiento en cada año de bachillerato ([MEDIVA](#), 2008).

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

Para poder desarrollar el curso de capacitación y formación docente en el manejo de las NTIC aplicadas a la educación es necesario mencionar los recursos necesarios como son:

Humanos:

- 17 Docentes del bachillerato.

Materiales:

- Computadoras
- Proyector
- Videos sobre manejo de las NTIC.
- Conexión a internet.
- Manual sobre las NTIC
- Programas a manejar.
- Papelotes
- Marcadores
- Cinta masqui

## **6.5 Descripción.**

### **6.5.1 Contenidos del curso.**

Este curso de capacitación responde a las necesidades de formación requeridas para la inserción del docente en la sociedad de la información y la comunicación.

Por lo tanto se intentará que el docente trabaje y reflexione sobre conceptos fundamentales a la hora de incorporar los medios de enseñanza y las nuevas tecnologías al trabajo en el aula ([AGREGA](#), 2009)

### **APLICACIÓN DE LAS TICS EN LA EDUCACIÓN**

***Funciones de las TIC'S en educación,*** La "sociedad de la información" en general y las nuevas tecnologías en particular inciden de manera significativa en todos los niveles del mundo educativo. Las nuevas generaciones van asimilando de manera natural esta nueva cultura que se va conformando y que para nosotros conlleva muchas veces importantes esfuerzos de formación, de adaptación y de "desaprender" muchas cosas que ahora "se hacen de otra forma" o que simplemente ya no sirven. Los más jóvenes no tienen el pozo experiencial de haber vivido en una sociedad "más estática" (como nosotros hemos

conocido en décadas anteriores), de manera que para ellos el cambio y el aprendizaje continuo para conocer las novedades que van surgiendo cada día es lo normal.

Precisamente para favorecer este proceso que se empieza a desarrollar desde los entornos educativos informales, la escuela debe integrar también la nueva cultura: alfabetización digital, fuente de información, instrumento de productividad para realizar trabajos, material didáctico, instrumento cognitivo.... Obviamente la escuela debe acercar a los estudiantes la cultura de hoy, no la cultura de ayer. Por ello es importante la presencia en clase del ordenador (y de la cámara de vídeo, y de la televisión...) desde los primeros cursos, como un instrumento más, que se utilizará con finalidades diversas: lúdicas, informativas, comunicativas, instructivas... Como también es importante que esté presente en los hogares y que los más pequeños puedan acercarse y disfrutar con estas tecnologías de la mano de sus padres.

Pero además de este uso y disfrute de los medios tecnológicos (en clase, en casa...), que permitirá realizar actividades educativas dirigidas a su desarrollo psicomotor, cognitivo, emocional y social, las nuevas tecnologías también pueden contribuir a aumentar el contacto con las familias. Un ejemplo: la elaboración de una web de la clase (dentro de la web de la escuela) permitirá acercar a los padres la programación del curso, las actividades que se van haciendo, permitirá publicar algunos de los trabajos de los niños y niñas, sus fotos... A los alumnos (especialmente los más jóvenes) les encantará y estarán supermotivados con ello. A los padres también. Y al profesorado también. ¿Por qué no hacerlo? Es fácil, incluso se pueden hacer páginas web sencillas con el programa Word de Microsoft.

Las principales funcionalidades de las TIC en los centros están relacionadas con:

- Alfabetización digital de los estudiantes (y profesores... y familias...)
- Uso personal (profesores, alumnos...): acceso a la información, comunicación, gestión y proceso de datos...
- Gestión del centro: secretaría, biblioteca, gestión de la tutoría de alumnos...
- Uso didáctico para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Comunicación con las familias (a través de la web de centro...)
- Comunicación con el entorno
- Relación entre profesores de diversos centros (a través de redes y comunidades virtuales): compartir recursos y experiencias, pasar informaciones, preguntas...

Según los especialistas, el uso adecuado de las Tecnologías de la información y comunicación (TIC), tiene una influencia directa en el progreso económico de las sociedades en vías de desarrollo, en aspectos como el empleo, productividad e innovación de métodos de comercialización de productos.

Según Adolfo Corujo (2008), director señor de comunicaciones online de la consultora Llorente y Cuenca, una de las estrategias más efectivas para mejorar las condiciones de una empresa es la aplicación de TICs, aunque "actualmente hay empresas que no las utilizan en los espacios virtuales que deben, pues buscan las redes sociales, cuando un bombardeo publicitario en un buscador llega a más público".

### **Educación en TIC,s**

Es un proceso de enseñanza-aprendizaje mediado por las TIC's. Términos o expresiones como educación o aprendizaje virtual, teleformación, e-learning, aprendizaje en red, etcétera, son los que se han utilizado para hacer referencia a esta formación.

Ventajas de la Educación de las TIC,s

Flexibiliza la información, independientemente del espacio y el tiempo en el cual se encuentren el profesor y el estudiante.

Promueve y desarrolla la autonomía del estudiante.

Ofrece diferentes herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica para los estudiantes y para los profesores.

Favorece la interactividad en diferentes ámbitos: con la información, con el profesor y entre los estudiantes.

Facilita una formación para trabajar grupal y colaborativamente.

Pone a disposición de los estudiantes un amplio volumen de información.

Facilita la actualización de la información y de los contenidos.

Favorece la adquisición de habilidades y conocimientos multimedia.

### **DOCENCIA**

La Práctica Docente es la demostración experimental de capacidades para dirigir las actividades docentes, que se realizarán en el aula.

La Práctica Docente, como actividad real, es la ejecución de clases prácticas en los establecimientos de nivel primario y medio de manera obligatoria como requisito legal previo a la obtención del título de profesor de 2da enseñanza.

## **CALIDAD EN LA EDUCACIÓN**

La educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta". (<http://www.peremarques.net/calida2.htm>)

### **Hipótesis**

La implementación de las TIC'S en la educación que brinda el Colegio Ezequiel Cárdenas Espinoza, **permitirá** mejorar la calidad de los docentes.

### **Señalamiento de variables**

**Variable Independiente:** TIC'S en la educación

**Variable Dependiente:** Calidad de los docentes.

### **Delimitación de contenidos**

El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación está permitiendo que se manifiesten nuevas y distintas formas de aprender que no son lineales, ni secuenciales sino hipermediales. De aquí surge también un aprender con el apoyo de una variedad de medios para responder a una diversidad de estilos propios de un aprender multimedial. Del mismo modo, la tecnología está acercando la globalización al aula gracias al uso de las telecomunicaciones.

El uso de Internet también está logrando que se redefina el quehacer en cuanto a los conceptos de distancia, virtualidad e interconexión. Internet dejó de ser un instrumento especializado de la comunidad científica para transformarse en una red de fácil uso, modificando las pautas de interacción social, convirtiéndose en el instrumento de comunicación más rápido en crecimiento. Las transformaciones telemáticas que propician nuevas formas de enseñanza como el e-learning (educación a distancia a través de las plataformas disponibles en la red).

Las áreas de aplicación de las TIC son diversas: se puede trabajar con software educativo; con programas diseñados en función de un objetivo pedagógico claro y evidente; con herramientas de productividad, a las que el facilitador podrá sacar los mayores beneficios; o bien a través del uso de Internet, que permitirá abrir el mundo a los aprendientes, dando



acceso a posibilidades de interacción global y entregándoles un bagaje de experiencias significativas que fortalecerán su aprender.

Desde esta perspectiva educativa se puede usar metodológicamente Internet para navegar y preparar a los estudiantes en este mundo global e iniciarlos en actividades colaborativas y cooperativas, sincrónicas y asincrónicas, y así facilitarles el análisis, la síntesis y la evaluación de información global, como medios que faciliten la construcción de nuevo conocimiento. Esto supone la inclusión de actividades interactivas que exigen:

Aplicar la tecnología informatizada como un medio de construcción que permita extender las mentes de los estudiantes y sus aprendizajes.

Usar la tecnología como el lápiz, como un medio transparente e invisible; es decir, que puede ser utilizada pertinentemente e integrada al currículo, desde el momento en que esté disponible donde quiera que se le requiera, en el aula y en el laboratorio. Usar las tecnologías no para aprender de ellas, sino para aprender con ellas, siempre centrándose en el aprender, en la tarea, en el material de aprendizaje y no en la tecnología. La idea es hacer que el aprendizaje sea visible y la tecnología se torne invisible, como única forma de lograr una real integración curricular, haciéndola desaparecer para así resaltar el aprender.

Usar el computador, los multimedios, los hipermedios y Internet como herramientas, como recursos, como materiales de aprendizaje insertos en la diversidad de medios del aula. Uso de las tecnologías que debe ser transparente y ubicuo.

Aplicar la tecnología informatizada mediante una planificación y una metodología para que su uso sea efectivo y significativo. La transparencia, la ubicuidad y la metodología en el uso de las TIC, son factores claves en su integración curricular, y así impulsar una real contribución en el aprender.

Capacitar a los docentes en el uso, aplicación e integración curricular de la tecnología informatizada y su implementación de aulas para que se conviertan en micromundos interactivos en la construcción de conocimiento.

Una característica en torno a las "innumerables aportaciones" de las TIC a la educación es la no consideración sistemática de las coordenadas de espacio y tiempo en las que toda actividad humana tiene lugar. Este hecho ha contribuido de forma importante a minimizar, o no tener en cuenta, en los procesos de utilización de la herramienta telemática, las condiciones del entorno y la influencia de la cultura, lo que significa que la utilización de estas tecnologías en cualquier contexto, contribuirán de manera definitiva a la mejora de los procesos de enseñanza -aprendizaje.

En consecuencia las telecomunicaciones disponen del potencial para transformar la clase en un nuevo entorno de aprendizaje, ya que mediante ellas, profesorado y alumnado se mueven más allá del espacio del aula, colaborando con el "cercano mundo real", con toda la comunidad y compartiendo materiales curriculares e ideas. El resultado de todo ello contribuye a acelerar el acceso a los recursos humanos y a la diversidad cultural.

Un uso significativo y correcto de las TIC en el aprender descansa en una serie de principios orientadores, los cuales permiten guiar las aplicaciones y no perder de vista el trasfondo educativo. Estos principios surgen de una síntesis de teorías, modelos y conceptos, que son ampliamente aceptados en la literatura sobre usos de la tecnología informatizada para el aprender y pensar.

### **Metodología para la 1ra sesión**

- Organización de los docentes
- Dinámica de presentación del capacitador y de los docentes.
- Entrega del material de estudio y análisis del mismo.
- Presentación de un video sobre la evolución de la tecnología,
- Conversatorio sobre el tema (lluvia de ideas).
- Extraer conocimientos previos de los participantes sobre las tics, su importancia y utilización.
- Formar grupos de trabajo.
- Exposición de los trabajos en grupo y plenaria.
- Aplicación de la autoevaluación, coevaluación y heroevaluación.

### **Sesión 1: Estrategias de trabajo con TIC en el aula.** (J. Mortimore, 2009)

#### **Objetivo General:**

Analizar críticamente distintos modelos de trabajo con TIC en el aula, y generar propuestas de trabajo a partir de distintas herramientas.

#### **Objetivos específicos:**

Analizar distintos enfoques, modalidades de trabajo, actividades y herramientas para trabajar con TIC en el aula.

Comprender y aplicar criterios para la búsqueda y selección crítica de información en el marco de comunidades de trabajo, producción y comunicación de información.

Conocer distintos tipos y características de la evaluación de proyectos con inclusión de TIC.

### **Contenidos:**

- ✓ Posibilidades de trabajo con TIC en el colegio: búsqueda y selección crítica de información, comunidades académicas de trabajo online, producción y comunicación de información.
- ✓ Validación, jerarquización y confiabilidad de los materiales que aparecen en la Web. La cantidad y la calidad de la información: criterios de selección crítica. Lectura hipertextual
- ✓ Modelos, herramientas y estrategias para el trabajo colaborativo
- ✓ Rúbricas o matrices de valoración: características y tipos. Evaluar proyectos con inclusión de TIC.
- ✓ Aprendizaje desde la práctica: participación en talleres de proyecto: en Word, Excel, Powerpoint, etc., en los cuales llevarán adelante las distintas estrategias que se desarrollan a lo largo de la capacitación

**Evaluación:** Se aplicara la autoevaluación, coevaluación y heroevaluación.

**Duración:** 1 semana

### **Metodología para la 2da sesión**

- Dinámica y reflexión sobre el temas anteriores.
- Formar grupos de trabajo.
- Trabajo con el material tecnológico y la guía base.
- Discusión sobre el tema tratado.
- Exposición de los trabajos en grupo y plenaria.
- Poner en práctica los temas tratados, utilizando el internet.
- Conversatorio sobre las dificultades encontradas en los participantes y dar solución a las mismas

- Aplicación de la autoevaluación, coevaluación y heroevaluación.

**Sesión 2: Internet y el docente innovador.** (Thomas H. Berry, 1992).

**Objetivo general:**

Que los docentes conozcan las diferentes herramientas y servicios de internet y adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para el diseño y elaboración de propuestas educativas con el uso de la red.

**Objetivo específico:**

Conocer y aplicar las diferentes herramientas de internet que posibiliten el diseño y elaboración de propuestas educativas.

**Contenidos:**

- ✓ Acerca de internet: aplicaciones y propiedades, navegadores y buscadores, indicadores de evaluación de sitios web.
- ✓ La comunicación en internet: correo electrónico, foros de debate, chat, videoconferencia.
- ✓ Portales y blogs: características generales y aplicaciones. La gestión de información.
- ✓ Orientaciones para el uso didáctico de internet.

**Evaluación:** Se aplicara la autoevaluación, coevaluación y heroevaluación.

**Duración:** 1 semana

**Metodología para la 3ra sesión**

- Dinámica y reflexión sobre los temas anteriores.
- Formar grupos de trabajo.
- Trabajo con el material tecnológico y la guía base.
- Discusión sobre el tema tratado.
- Conversatorio sobre las redes sociales y plenaria.
- Poner en práctica los temas tratados, utilizando el internet.
- Crear su propio blog, y ser participe en los foros de las redes sociales.

- Dar solución a los inconvenientes encontrados durante la sesión.
- Aplicación de la autoevaluación, coevaluación y heroevaluación.

### **Sesión 3: Enseñanza/Aprendizaje con la Web 2.0**

(<http://www.peremarques.net/calida2.htm>).

#### **Objetivo general:**

Vincular la web 2.0 con la educación, sobre todo en lo que respecta a los aprendizajes colaborativos y nuevas formas de gestión del conocimiento.

#### **Objetivos específicos:**

Conocer el poder de las comunidades en red. Las redes sociales.

Aprender a utilizar distintas aplicaciones de web 2.0. wikis, blogs, colaborativos multimediales.

Diseñar y desarrollar actividades educativas utilizando recursos de base colaborativa.

Ser productores de contenido y valorar los espacios de retroalimentación como instancias de aprendizaje comunitario.

#### **Contenidos:**

- ✓ El auge de las redes sociales como un nuevo espacio para el aprendizaje. Aplicaciones web2.0: características y potencialidades. Recursos de base colaborativa para el ámbito educativo y su relación con la construcción del conocimiento a través de las redes y lenguajes multimedia.
- ✓ Competencias necesarias para su uso: habilidades comunicacionales, comprensión de nuevas formas de concebir los procesos de aprendizaje.
- ✓ Diseño y desarrollo de actividades educativas con web 2.0 para conformar una comunidad de producción y prácticas de investigación-acción.

**Evaluación:** Se aplicara la autoevaluación, coevaluación y heroevaluación.

**Duración:** 1 semana

### **6.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso.**

El siguiente curso de capacitación y formación docente sobre el manejo de las NTICs aplicadas a la educación; será dictada por Juan Pablo Lima Pinos, es Licenciado en Ciencias de la Educación, obtuvo un título de bachiller en Técnico en Informática, posee conocimientos sobre las TIC aplicadas a la educación, puesto que ha obtenido varios certificados relacionados con dicho tema; es Director y profesor a la vez en un establecimiento educativo. Ha dictado cursos a sus compañeros dentro de la institución sobre Tecnologías, Innovación Educativa y Diseño Curricular. Ha sido participe en varios Proyectos educativos. Ha desempeñado la función de líder educativo y siempre ha estado al tanto del adelanto de la educación.

### **6.5.3 Metodología**

Se trabajará con 17 docentes del bachillerato técnico, en varias jornadas de 4 horas diarias (15 días).

Se realizará un grupo de 3 docentes y 7 grupos de 2.

La propuesta de capacitación incluye actividades que se realizarán durante todo el proceso de los cursos de formación con la coordinación del tutor que estará en contacto directo con los cursantes intercambiando con ellos experiencias, materiales, información, consultas y otros aspectos relevantes que hacen al desarrollo del curso.

El programa de capacitación tendrá la función de centrarse en las necesidades e intereses de cada uno de los participantes. Se preponderan así las virtudes de la virtualidad.

Se espera que los docentes del bachillerato técnico durante la capacitación tengan incorporadas herramientas básicas en el uso de PC en relación con la modalidad: conocimientos básicos de las aplicaciones ofimáticas, manejo básico de un navegador y disponibilidad de un correo electrónico.

Los docentes tendrán acceso al material de estudio y de lectura.

Participación en foros, chats de discusión y videoconferencias propuestas.

Investigación en la Web,

#### **Cada jornada se desarrollará de la siguiente manera:**

- Al comenzar la jornada el facilitador se reunirá con el grupo de docentes, para dar indicaciones, repartir las actividades a desarrollarse, y de acuerdo al orden de ejecución.

- En cada jornada se empezara con una dinámica o reflexión sobre tema anterior.
- Se seleccionaran las actividades a partir de la guía de trabajo.
- Se reflexionará sobre cada tema a tratar.
- En los periodos de reflexión se hará observaciones a los docentes destacando los aspectos positivos de cada uno, luego se remarcaran los aspectos que serán convenientes corregir en el grupo, tratando de no mencionar el nombre de la persona que lo cometió.
- Se trabajará con el material tecnológico y la guía base del proceso del manejo de las Ntics.
- Todos deberán propender a la participación.
- Se discutirá sobre cada uno de los temas tratados.
- Se expondrán sus inquietudes, intereses y dificultades que surjan en cada uno de los apartados.
- Se dará solución a los problemas encontrados
- Se establecerá un ambiente de alegría y ayuda mutua.
- El facilitador observará el desempeño de los docentes y apoyará en los casos que sean necesarios.
- En cada jornada se profundizará en cada uno de los temas que se considere necesario.
- En todas las jornadas y talleres se compartirá las experiencias positivas de la labor docente.
- Para consignar el avance de los docentes participantes después de cada jornada se aplicará la autoevaluación, coevaluacion y heteroevaluacion.
- Se realizará el seguimiento necesario a los docentes.

✓ **Técnicas:**

Para el desarrollo del curso de formación docente se aplicara la técnica bibliográfica, la misma que nos ayudara a tener aportes teóricos conceptuales y metodológicos, para el desarrollo del mismo.

Como también es de suma importancia la técnica de la observación, de tal manera que nos permite descubrir directamente el proceso de cambio y asimilación de los conocimientos, destrezas, en los contenidos, temas, prácticas pedagógicas por parte de los docentes participantes en cada jornada del curso de formación, con actividades continuas, las mismas que son planificadas sistemáticamente.

#### **6.5.4 Evaluación**

La forma de evaluar a los participantes en el curso de formación y capacitación docente sobre el manejo de las NTICs aplicadas a la educación.

El 60% corresponde a la prueba de salida. Esta evalúa la comprensión de conceptos, la práctica y la capacidad de la toma de decisiones para resolver problemas o casos relacionados con la temática del curso.

El 30% corresponde al promedio de las notas de los trabajos y prácticas de cada sesión.

El 10% al promedio de las notas del cumplimiento de las tareas a trabajarse en las sesiones.

- Autoevaluación
- Coevaluacion
- Heteroevaluacion.

#### **6.6 Duración del curso**

Este curso tendrá una duración de 60 horas la misma que se estructura en 15 jornadas de 4 horas diarias, cada actividad está dividida en sesiones, las cuales se refieren a temáticas interconectadas, cada una de las jornadas se ejecutara de acuerdo a la metodología establecida.

Se inicia con una unidad en la que se revisan a profundidad las concepciones que traen los docentes, participantes a cerca de la educación en la aplicación de las TIC.

Se espera que el docente identifique la diversidad de propósitos que puede existir en el aprendizaje de las TIC, así como que reflexione a cerca de la relevancia de cada uno en el contexto local y actual en el que enseña.

A lo largo de todo el curso se lleva al docente a reflexionar acerca de sus quehaceres y sus conceptos previos sobre la ciencia y tecnología, se brinda las herramientas para que el docente al salir de este curso busque innovar y mejorar su práctica pedagógica de manera que tenga un impacto positivo en el aprendizaje y actitudes de sus estudiantes, finalmente es importante mencionar que la forma en que se ha diseñado este curso permite que sea aplicado por los docentes en su práctica diaria.

Al finalizar se dará un espacio para compartir sus reflexiones e inquietudes acerca del proceso de aprendizaje que estén experimentando durante el curso, el mismo que lo aplicaran de acuerdo a lo aprendido.



## 6.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

## CRONOGRAMA 2013-2014

Objetivo	Actividades	Indicadores e instrumentos de evaluación	Recursos	Tiempo
Capacitar a los docentes del bachillerato en la utilización y conocimiento de las TIC para un verdadero progreso educativo.	-Planificación de clases innovadoras para los docentes del bachillerato en las TIC	Utilizan y conocen las tic Matriz de observación	Texto guía Computador Docentes Facilitador	Todo el mes de septiembre 2013
Desarrollar destrezas que conduzcan a los profesionales a mejorar su capacidad de manejo y uso de computadoras en sus distintos programas como Paint, Word, Excel, PowerPoint, etc.	-Presentación de videos sobre el uso y manejo de las tics. -Participación de todos los docentes en el manejo y uso de las computadoras en los distintos programas. -Ejecución de prácticas de los programas tecnológicos. -Trabajo en grupo sobre los temas tratados	Identifica y reconoce los elementos importantes de los diferentes programas -Usa adecuadamente el computador y maneja correctamente sus programas -Crear nuevos documentos en el escritorio del computador	Computadoras Programas Proyector Videos Guía Marcadores Papelotes	Primera semana de octubre 2013
Conseguir una actitud positiva de apertura hacia los avances tecnológicos y	-Realizar ejercicios en los distintos programas. - Navegar en internet.	Crear y organizar documentos. Maneja adecuadamente el internet.	Computadoras Programas Proyector Videos Guía	Segunda semana del mes de octubre del 2013

<p>comunicaciones que puedan generar nuevos entornos de aprendizaje autónomo, de grupo, de desarrollo de la creatividad, de la autoestima y del pensamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Crear su cuenta de correo electrónico.</li> <li>- Dialogar mediante el chat con sus compañeros.</li> <li>- Enviar documentos realizados en los distintos programas por medio del email.</li> </ul>	<p>Aplicar correctamente su email.</p> <p>Usa de manera adecuada las redes sociales.</p> <p>-Realiza varios documentos en los distintos programas y los comparte con sus compañeros.</p>	<p>Marcadores Papelotes</p>	
<p>Poner en práctica los nuevos modos de aprendizaje mediante recursos tecnológicos, para mejorar la calidad de la formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar carpetas, subcarpetas para ordenar documentos.</li> <li>-Utilizar el programa excel para cómputos de los estudiantes.</li> <li>- proyectar un tema en PowerPoint</li> <li>- poner en práctica en la aula de clase.</li> <li>- Dar seguimiento.</li> <li>-dar uso y manejo adecuado a las computadoras y sus programas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Crea carpetas y subcarpetas en el escritorio.</li> <li>-Utiliza adecuadamente las partes del computador para mover y ejecutar funciones.</li> <li>-Realiza cálculos matemáticos en los distintos programas.</li> <li>-presenta fácilmente doc. En PowerPoint.</li> <li>-Identifica cada objeto y su función específica en la diapositiva.</li> </ul>	<p>Computadoras Programas Proyector Videos Guía Marcadores Papelotes</p>	<p>Tercera semana del mes de octubre 2013</p>

<p>Gestionar la colaboración de instituciones gubernamentales y no gubernamentales en capacitaciones de las TICS para su fortalecimiento.</p>	<p>-Sensibilizar a las autoridades gubernamentales y no gubernamentales en el apoyo constante para la capacitación de los docentes en el centro educativo. - conseguir la predisposición de profesionales capacitados en el uso y manejo de tics, para colaborar de manera permanente con el personal docente de la institución educativa.</p>	<p>Lograr la colaboración de las autoridades gubernamentales y no gubernamentales. Poseer el apoyo de profesionales en las Tics.</p>	<p>Oficios computador</p>	<p>Ultimo día de la 3ra semana de octubre 2013</p>
---	--	--	---------------------------	--

### 6.8 Costos del curso

Se calcula aproximadamente una inversión de \$ 500,00, los mismos que serán consumidos durante todo el proceso de ejecución del curso de formación docente.

### 6.9 Certificación

Para que los docentes participantes al curso de formación docente obtengan su certificado de aprobación del curso se tomara en cuenta su asistencia de 60horas, cumplir con las pruebas de cada actividad, entrega de trabajos en cada sesión, participación en grupo e intervención durante todo el proceso de aprendizaje y al final rendir un examen práctico y teórico de todo lo aprendido. El certificado tendrá el aval del Ministerio de Educación.

## 6.10 Bibliografía

- (Adolfo Corujo 2008), Aplicación de las tics en la educación
- ([AGREGA](#), 2009) Incorporar las nuevas tecnologías al trabajo en el aula
- (<http://www.peremarques.net/calida2.htm>). Enseñanza/Aprendizaje con la Web 2.0
- (J. Mortimore, 2009) Estrategias de trabajo con TIC en el aula
- ([MEDIVA](#), 2008). Enriquecimiento de conocimientos tecnológicos.
- (Thomas H. Berry, 1992). Internet y el docente innovador

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Alberto, (2008). Características de un buen docente.
- ✓ Alcaide, (1992), pág. 23, *deseos de los profesores en el desarrollo de su ejercicio*.
- ✓ Álvarez, (1998). Características del gestor educativo como líder transformacional.
- ✓ Ana Levy, (2005). Guía para la planificación y diseño de actividades. Instituto Claes Olrog Tucumán, Argentina (2005), ha orientado su trabajo a la educación.
- ✓ Ávila, (2011). Liderazgo educativo.
- ✓ Bernard Bass, (1985), elementos del gestor educativo.
- ✓ Bradshaw, (1972), de Moroney, (1977), D'Hainaut (1979); Hewton (1988); y de Zabalza, (1995). Tipos de necesidades de formación.
- ✓ Bronfenbrenner, (1987) y Vygotsky, (1991). La familia y la escuela constituyen entornos educativos.
- ✓ Bueno, (2010). Los trabajos de investigación tienen un inicio y un final.
- ✓ Bunk, (1994). Formación profesional docente.
- ✓ Cabrera, (2000). Características de evaluación de necesidades formativas.
- ✓ Castaño (2003), Cebrián (2003), necesidades formativas del docente.
- ✓ Chang, (1997), modelos de formación.
- ✓ Charles Worth (2007), recursos necesarios para los docentes.
- ✓ Cheaybar, (1999), formación como el proceso permanente, científica y pedagógica.
- ✓ Christopher Day, (1998), Importancia en la formación del profesional.
- ✓ Claude, (2003), diferencias entre formación y desarrollo.
- ✓ Cole, (1996). El contexto es inseparable de contribuciones activas de los individuos.
- ✓ Colen (1995), la tipología de las necesidades formativas.
- ✓ Coll, J. Palacios y A. Marchesi (2006). Desarrollo psicológico y educación, II. Psicología de la Educación. Madrid: Alianza. La familia y la escuela como entornos educativos.
- ✓ *ComuNET Education Solutions at al (2006). ventajas e inconvenientes de las características de las diferentes modalidades de formación.*
- ✓ Corrigan, (1990). Los elementos fundamentales de una profesión.
- ✓ Darling Hammond (2005). Niveles formativos en el desarrollo educativo.
- ✓ Davis, (2010). Materiales digitales enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, formación en el bachillerato.
- ✓ Díaz Barriga, (1988). Formación docente como preparación profesional.
- ✓ Diccionario de la Real Academia Española (2000), Análisis organizacional.
- ✓ Donald Schon (1987), alternativas al enfoque individualista e importancia de la parte artística del profesional.
- ✓ Educar (2004), proceso de preparación docente.

- ✓ Erickson, (1997). La capacidad de aprender, basados en información compleja y cambiante.
- ✓ Estebaranz, (1995), Coronel, (1996); Marcelo, (1997). Las implicaciones formativas del cambio.
- ✓ Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania (2004) características del buen docente
- ✓ Ferry, (1990). Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.
- ✓ Gairín, (1996). Concepto de organización.
- ✓ García Gómez, (1995), pág. 54. Concepto de las necesidades de formación, por formación permanente y su desarrollo profesional.
- ✓ García, (2002). Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ García, Gómez (2007). *Formación permanente para el desarrollo profesional*.
- ✓ García, (2001). preparación inicial
- ✓ Gillet, (1998). Formación profesional.
- ✓ Gómez, (1998). El binomio formación permanente-desarrollo profesional.
- ✓ González, (2004). Cursos de capacitación dentro de las empresas.
- ✓ Haaz, (2008). Profesionalización de la enseñanza.
- ✓ Haberman, (1990). Formación docente en educación técnica.
- ✓ Hammond, (2005). Desarrollo educativo.
- ✓ Handy y Aitkin (1986). Solución de problemas del aprendizaje
- ✓ Harland, (1991). Características de un buen docente.
- ✓ Hayon, (1991). Toma de decisiones en las acciones y aprendizajes de los estudiantes.
- ✓ Horizon (2012), proyecciones tecnológicas, metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ Humberto Maturana (1992), nueva formación docente
- ✓ José Miguel Rodríguez (2008), tipos de liderazgo educativo.
- ✓ Kaufman (1982). Necesidades de formación.
- ✓ Kaufman, (2007). El rol del estudiante cambia significativamente.
- ✓ Ketele, Roegiers (1995). La *finalidad* básica de la evaluación de necesidades formativas.
- ✓ Kinder, (1991), formación permanente del profesorado.
- ✓ Kotter (1997). El *buen gestor* del tiempo y las acciones.
- ✓ Kouzesy, (2005). Liderazgo y pos de aspiraciones comunes.
- ✓ Kremer, (1991). Profesión del profesorado a través de plataformas digitales.
- ✓ Kuri, (1999). Capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, para llegar a tener un aprendizaje permanente.

- ✓ Lacasa, Palacios & Marchesi (2006). Entorno familiar y educación escolar.
- ✓ Letters, (2003). Como enseñar y como aprender.
- ✓ Levy, (2005). Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.
- ✓ Lévy-Leboyer, (2003). El diagnóstico en la formación inicial del profesorado de enseñanza secundaria.
- ✓ Lira en Educar (2004). Proceso de preparación del docente.
- ✓ Liston, (1993). Profesional y capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador.
- ✓ LOEI (2011), capacitación y formación docente
- ✓ LOEI (2012). Reglamento de los cursos o programas de formación.
- ✓ LOEI, (2006). Utilización de materiales y recursos didácticos.
- ✓ Lucas y García (2002), las organizaciones
- ✓ Lynn Columba, (2004). Los maestros eficaces no nacen, se hacen, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.
- ✓ *M<sup>a</sup> Soledad García Gómez (2007), formación permanente*
- ✓ Manjón, (1987), Conceptualización de la necesidad de formación.
- ✓ Manuel Álvarez (1998), gestor educativo como líder transformacional
- ✓ Marcelo, 1999,2000). Formación continua.
- ✓ Marín (2004), profesionalización de la enseñanza.
- ✓ Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard. El directivo incide en el desarrollo local, regional o nacional.
- ✓ *Marta González (2004), cursos de capacitación*
- ✓ Martínez, (2011). Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. Sistema y entorno virtual
- ✓ Marzano (2001), (Sanders & Rivers, 1996 citado en McKinsey & Company, 2007). Estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación.
- ✓ Maturana H, (1992). La importancia de la afectividad en la formación docente universitaria. *Biología del conocer y del aprendizaje*. Editorial Hachette, Chile. (1992). Pág. 227. Cambio en los docentes.
- ✓ Meister, (1992). Demandas en el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano.
- ✓ Montero Alcaide (1992), concepto de necesidad formativa
- ✓ Montero, (2001). Formación para la comunidad académica.
- ✓ Morin, (2007). Definición e importancia en la capacitación docente.
- ✓ Navío (2005) cualificación de la formación profesional.
- ✓ Núñez, (1996). Capacitar y su significado.
- ✓ *Parsons (1966), las organizaciones como unidades sociales.*

- ✓ Pedro Calderón de la Barca (s. XVII, 1997), la educación como realidad y su proyección.
- ✓ Pérez, (1993). Interacción social como medio para facilitar el aprendizaje y el desarrollo profesional.
- ✓ Peter, Drucker, (2004). Los objetivos organizacionales en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.
- ✓ PLAN DECENAL DEL SISTEMA DE EDUCACION EN EL ECUADOR 2006 – 2015 QUITO – ECUADOR, mejorar el sistema de educación en el Ecuador.
- ✓ Posner, (2005). Características del nuevo bachillerato Ecuatoriano.
- ✓ Reglamento de la LOEI (2012).
- ✓ Remedi, (2002). La formación docente.
- ✓ *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 - 2619 Publicación # 09 Julio – Diciembre 2012
- ✓ Roald, (2006). El aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización enseñando y aprendiendo a enseñar enseñando.
- ✓ Rodríguez (2001), caracterización y descripción de organizaciones.
- ✓ Rodríguez, (2008). Enseñanza-aprendizaje, orientación y tutoría al profesorado en proyectos de mejora.
- ✓ Rogoff, (1993). Considera que el ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad.
- ✓ Rosenshine, (1992). El bachillerato como un proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Rosett, (1998); Kaufman, (1990 al 2000); Cox, (1998); D'Hainaut, (2000). Modelos de análisis de formación.
- ✓ Rossel, (2006). Acercamiento del estudiante al centro educativo.
- ✓ Rouèche, (1997). Indagación en las nuevas tecnologías en la educación del presente.
- ✓ Ruiz, (2004). Promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades para la vida humana.
- ✓ Sánchez (2002), proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 - 2619 Publicación # 09 Julio – Diciembre 2012 RIDE.
- ✓ Sánchez García (2008). Destrezas básicas para una mejor formación docente.
- ✓ Sánchez, (1996). La formación del profesorado universitario.
- ✓ Sandra, (2006). Estrategias de enseñar y aprender.
- ✓ Scans, (1992). Demandas del mercado laboral.
- ✓ Schön (1992), enfoque de competencias en la formación del profesorado.



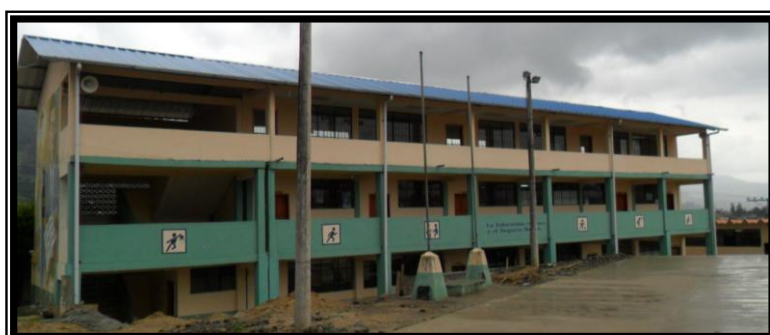
- ✓ Schulz (1997). Rasgos de un *mediador* de los aprendizajes para los estudiantes.
- ✓ Science, (2003). La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno).
- ✓ Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, concepto directivo.
- ✓ Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación Washington “Estados Unidos” (1998). Educación técnica.
- ✓ Simpson, (1997). Actividades formativas.
- ✓ Stufflebeam (1984). Las cuatro tendencias o enfoques de las necesidades educativas
- ✓ Suárez (1990), el término necesidad y su calificativo formativo en la profesión docente.
- ✓ Tapia, (1995). Requisitos para la evaluación de necesidades
- ✓ Tebar, (2003). Función del docente.
- ✓ Tudesco, (2005), capacidades para promover aprendizajes en los alumnos.
- ✓ Vaillant,( 2006), situación de los docentes es uno de los principales desafíos.
- ✓ Veciana (2002). La función directiva.
- ✓ Vidal (1995). Concepto de necesidades de formación
- ✓ Vygotsky (1997). La función del alumno en la escuela considera como una función socializadora...
- ✓ Wagenaar, (2003). Programas para enseñanza.
- ✓ Witkin y Altschuld, (1966). Evaluación de necesidades formativas
- ✓ Zabalza (1986), resultado del análisis de formación formativa.
- ✓ Zeichner, (1993). Relaciones de colaboración entre docentes, gobiernos y empleadores para mejorar la educación técnica y la formación profesional. Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación.
- ✓ Zeichner, (2003). La capacitación en niveles formativos.

## ANEXOS.

La infraestructura del Instituto Técnico Superior "Ezequiel Cárdenas Espinoza"



La parte exterior del establecimiento



Pabellón de la Institución educativa

Patio recreativo y aulas del centro educativo



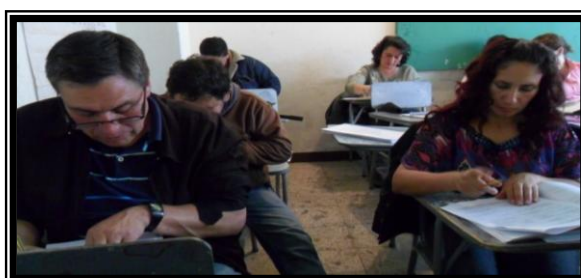
Diálogo con el Rector del Instituto Técnico Superior “Ezequiel Cárdenas Espinoza”, para tener acceso a al mismo y poder realizar la investigación



Conversación  
sobre el tema a  
investigar y la  
autorización al  
centro  
educativo



Aplicación del instrumento, (cuestionarios) a los docentes del bachillerato técnico



Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

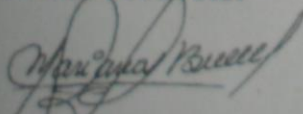
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



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



**AUTORIZADO**

*[Handwritten signature]*  
RECTORADO

04/12/2012

## **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

### **DATOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA**

**Maestrante:** Lic. Juan Pablo Lima P.

**Institución Educativa a Investigar:**

Ezequiel Cárdenas Espinoza

**Rector:**

Ing. Walter Verdugo Romero

**Teléfono Institucional:**

2 207-005

**Dirección de la Institución Educativa:**

Guapán centro

**Número Total de Docentes de Bachillerato:** 17

## MATRIZ CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTES DE BACHILLERATO"

Códg.	1. Datos Institucionales					2. Información General del Investigado								3. Formación Docente					
	1.3	1.4	1.4.1	1.4.2		Género	Estado Civil	Edad	Cargo	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	3.2		3.3	3.4	3.4.1
				SI / NO	LITERALES										3.2.1	3.2.2			
CAÑ006-001	1	5,6	7	2		2	3	4	6	10	12	15	17,18,19	3	1	13	1	2	5
CAÑ006-002	1	5,6	7	2		2	3	4	6	10	12	15	20	2	6	14	3	1	5
CAÑ006-003	1	5,6	7	2		2	3	3	6	10	12	16	20	3	1	14	3	2	5
CAÑ006-004	1	5,6	7	2		2	3	2	6	10	12	15	20	3	1	14	3	1	3
CAÑ006-005	1	5,6	7	2		1	3	7	6	13	12	15	19	2	1	14	3	1	3
CAÑ006-006	1	5,6	7	2		1	2	2	6	11	12	15	19	3	1	14	3	1	3
CAÑ006-007	1	5,6	7	2		2	6	2	6	10	12	15	20	3	1	14	3	3	5
CAÑ006-008	1	5,6	7	2		2	3	1	6	10	12	15	18	3	1	14	1	1	3
CAÑ006-009	1	5,6	7	2		2	2	1	6	10	12	15	17	4	6	13	1	1	3
CAÑ006-010	1	5,6	7	2		2	2	4	6	10	12	15	17	3	6	14	3	1	3
CAÑ006-011	1	5,6	7	2		2	2	3	6	10	12	15	17,18,19	3	1	14	3	1	3
CAÑ006-012	1	5,6	7	2		2	3	2	6	10	12	15	17	3	1	14	3	1	3
CAÑ006-013	1	5,6	7	2		2	3	3	6	10	12	15	19	4	1	14	1	1	3
CAÑ006-014	1	5,6	7	2		2	3	4	6	10	12	15	20	3	1	14	3	1	3
CAÑ006-015	1	5,6	7	2		2	3	2	6	10	12	16	17,18,19	8	6	6	1	2	5
CAÑ006-016	1	5,6	7	2		2	2	3	6	10	12	15	19	4	1	14	1	1	3
CAÑ006-017	1	5,6	7	2		1	3	3	6	10	12	15	17,19	5	2	14	1	1	4

4. Cursos y Capacitaciones													5. Respeto de su institución educativa			
4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4.1	4.2	4.3	4.4	4.4.1	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	5.1	5.2	5.2.1	5.3
3	5	1	1	2	1	1	1	6,8,10	1,3	1,3	1,7	3	2	2	6	3
3	0	3	1	3	1	1	2	12	1,3	1,3	4,7	3	1	1	2,6	1
0	5	1	1	2	1	1	1	12	1	3	1	3	1	2	8	1
6	5	1	1	2	1	1	1	1,2,4,7,8,13	1,3	1,3,4	2,4,7	3	2	1	2,3	1
0	0	3	1	2	1	1	2	13	1	1	7	3	1	2	4	1
3	4	1	1	2	1	2	2	1,6,7,8,11	1,2,3	1,3,4	1,4	3	1	2	1,4	3
3	3	1	1	2	3	2	2	4,5,8,12	1	3,4	1	1	2	3	1	3
2	4	1	1	2	1	2	1	1,3,4,6,7,8,12,13	1	3	1	3	1	1	1,2,3	1
6	5	1	1	2	1	1	1	4	1,3,5	3	1	3	1	1	4	1
4	5	1	1	2	1	2	2	1,8	4	2	1,4	3	2	2	8	4
8	5	2	1	2	1	1	1	1,2,3,6,7,10,12,13	1,5	1,2,3	1,7	3	2	2	8	3
3	5	1	1	2	1	1	1	3,8,10,11,12	1,5	1,2,3,5	4,5,6,7	2	2	2	2,5	3
1	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	3	1	2	2	2
0	0	7	5	2	1	2	2	7	3	1,3,4	9	3	2	2	8	4
2	3	1	1	2	1	1	1	6,7,11,12	1,3,4	2,3	4	3	2	2	3	4
4	0	1	1	3	1	1	1	1,5,6	2,3,5	1,3,4	1,3,7	2	2	2	1,4,5,6	4
2	5	1	1	2	1	1	1	2,6,10,11,12	1,3	1,3	1,4,7	3	2	2	8	5



**6. En lo referente a su práctica pedagógica**

**6.1**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			
4	5	3	2	4	4	4	5	4	4	6	5	4	6	4	4	5	5	6	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	3	6	4	4	4	4	6	4				
6	5	6	6	6	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	5	5	5				
3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	6	4	3	5	1	4	1	1	3	1	3	3	4	4	3	2				
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4			
3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4		
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	6	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5		
5	4	4	3	2	2	2	5	4	3	3	3	6	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3		
5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5		
3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	6	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	2	2	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	5	5	4			
2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5		
3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	6	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
6	4	4	6	3	3	3	5	4	3	3	5	5	1	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
3	4	3	4	6	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4		
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	6	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	