



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal a distancia Técnico “Bucay”, de la provincia del Guayas, ciudad de Gral. Antonio Elizalde, periodo 2012 - 2013

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Navarrete Freire, Patricio Rodrigo. Ing.

**DIRECTORA:** Unda Costa, Mónica Rosalba. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Mónica Rosalba Unda Costa.

**DOCENTE DE LA TITULACION**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal a distancia Técnico Bucay, de la provincia del Guayas, ciudad de Gral. Antonio Elizalde, periodo 2012 - 2013” realizado por: Navarrete Freire Patricio Rodrigo; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Navarrete Freire Patricio Rodrigo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal a distancia Técnico Bucay, de la provincia del Guayas, ciudad de Gral. Antonio Elizalde, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mónica Rosalba Unda Costa 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Navarrete Freire Patricio Rodrigo.

Cédula: 0602912487

## DEDICATORIA

Este trabajo de titulación lo dedico con todo el amor del mundo

a mis queridos Padres; Rosita María y Jorge Euclides,

ya que ellos motivaron y apoyaron

en todo momento este proyecto de superación personal,

así como otras decisiones importantes en mi vida.

Y a esa persona especial que con su presencia logra que mi vida

tenga el sentido necesario, a ti Karen el amor de mi vida.

Patricio.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco por sobre todas las cosas a Dios, por permitir tener con vida a mis queridos Padres.

A mi familia el mayor reconocimiento de gratitud, especialmente a mis hermanos que a la distancia me hicieron sentir su apoyo para lograr este objetivo trazado. Agradezco también a las autoridades del colegio Técnico Bucay por permitirme realizar este trabajo de investigación.

Patricio

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCION	3
<b>1. CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
1.1. Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	6
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente	14
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	16
1.2. Análisis de las necesidades de formación	17
1.2.1. Análisis organizacional	17
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	17
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	17
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)	24
1.2.2. Análisis de la persona	25
1.2.2.1. Formación profesional	26
1.2.2.1.1. Formación inicial	26

1.2.2.1.2.	Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3.	Formación técnica	30
1.2.2.2.	Formación continua	31
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	33
1.2.2.5.	Características de un buen docente	34
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza	36
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	38
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	39
1.2.3.1.	La función del gestor educativo	39
1.2.3.2.	La función del docente	41
1.2.3.3.	La función del entorno familiar	42
1.2.3.4.	La función del estudiante	43
1.2.3.5.	Cómo enseñar y cómo aprende	45
1.3.	Cursos de formación	45
1.3.1.	Definición e importancia en la capacitación docente	45
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes	47
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	47
1.3.4.	Importancia en la formación del profesional de la docencia.	51
<b>2.</b>	<b>CAPITULO 2: METODOLOGÍA</b>	<b>52</b>
2.1.	Contexto	53
2.2.	Participantes	53
2.3.	Diseño y métodos de investigación	57
2.3.1.	Diseño de la investigación	57
2.3.2.	Métodos de investigación	58
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	59
2.4.1.	Técnicas de investigación	59
2.4.2.	Instrumentos de investigación	59
2.5.	Recursos	60
2.5.1.	Talento Humano	60

2.5.2. Materiales	61
2.5.3. Económicos	61
2.6. Procedimiento	61
3. CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
3.1. Necesidades formativas	64
3.2. Análisis de la formación	73
3.2.1. La persona en el contexto formativo	77
3.2.2. La organización y la formación	78
3.2.3. La tarea educativa	80
3.3. Los cursos de formación	83
<b>4. CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION</b>	<b>87</b>
4.1. Tema	88
4.2. Modalidad de estudios	88
4.3. Objetivos	88
4.4. Dirigido a:	89
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	89
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	89
4.5. Breve descripción del curso	90
4.5.1. Contenidos del curso	90
4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor	91
4.5.3. Metodología	92
4.5.4. Evaluación	92
4.6. Duración del curso	93
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	93
4.8. Costos del curso	95
4.9. Certificación	95
4.10. Bibliografía	95
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	100



## RESUMEN

De las diversas etapas contempladas en el proceso de formación docente, la detección y diagnóstico de necesidades de formación resulta esencial, al ser una etapa que determinará la posterior planificación y elección de estrategias formativas. Una realidad manifiesta es que, muchos de los docentes de todos los niveles de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos, educativos y curriculares, para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje a sus alumnos, es primordial hacer una investigación sobre las necesidades formativas de los docentes, a través de un cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de una institución educativa, se recogerán los datos adecuados y oportunos con el objeto de estudiar, analizar e interpretar las necesidades de formación docente, de esta manera serán expuestos o revelados aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta deficiencias formativas en el cumplimiento de sus funciones diarias.

**Palabras claves:** Diagnóstico, necesidades, formación, desempeño, deficiencias, análisis, planificación, estrategias, capacitación.

## ABSTRACT

Referred to the various stages in the process of teacher education, detection and diagnosis of training needs is essential, being a stage that will determine the choice of subsequent planning and training strategies. A manifest reality is that many of the teachers at all levels of the educational institutions of our country, do not have an educational preparation commensurate with technological , educational and curricular changes , to really convey a teaching-learning process to their students , it is essential to do some research on the training needs of teachers , through a questionnaire administered to high school teachers of an educational institution , appropriate and timely data will be collected in order to study, analyze and interpret training needs teachers , this way will be exposed or revealed aspects of professional performance in which the faculty has training deficiencies in the performance of their daily duties.

**Keywords:** Diagnosis, needs, training, performance, deficiencies, analysis, planning, strategies, capacitation.

## INTRODUCCIÓN

El realizar un análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio fiscal a distancia técnico “Bucay”, de la provincia del Guayas, se manifiesta como una acción necesaria y muy importante en el contexto actual. Es notorio entender que el análisis de necesidades de formación docente es una pieza imprescindible y relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto educativo que se emprenda.

Se determina que en el ámbito actual de cambios constantes, que se suceden a velocidad de vértigo, enseñar se ha convertido en una profesión difícil e incomprendida que se desarrolla en un marco de incertidumbre y de profundas innovaciones tecnológicas, por esto es necesario entender la formación permanente y la capacitación como un aspecto necesario en el desarrollo profesional de cualquier ciudadano.

En las instituciones educativas del país, en la mayoría de niveles de instrucción, no es de extrañarse que los docentes sean profesionales que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia ya sea por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional que posean estos “docentes”, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desmotivación e incluso deserción del proceso educativo.

Se presenta en este trabajo de titulación una investigación en la que se ha aplicado un cuestionario como instrumento de recolección de datos, que aborda los diferentes ámbitos relacionados con la detección de necesidades de formación a los docentes de bachillerato, este cuestionario se aplicó en el colegio fiscal a distancia Técnico “Bucay”, del cantón Gral. Antonio Elizalde, provincia del Guayas, con la finalidad de conocer la realidad institucional en cuanto a la formación profesional de los docentes y directivos que laboran en el colegio.

La importancia de realizar este trabajo radica en establecer indicadores y hacer una reflexión sobre los conocimientos que debe poseer el docente y por tanto sus necesidades de capacitación y formación en la práctica docente, así como sus repercusiones, para un correcto desarrollo educativo del alumno. También es de mucha importancia analizar los datos referidos

a la realización anterior de cursos, al origen de las iniciativas para la realización de las acciones formativas, y respecto al futuro, se pretende conocer la intención de realización de cursos, identificando éstos como las necesidades de formación de los docentes.

El presente estudio tiene un objetivo general: Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato aplicado en el colegio Fiscal a Distancia Técnico “Bucay”, de este objetivo se detallan los siguientes objetivos específicos:

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 dos primeros objetivos fueron alcanzados durante el desarrollo de la investigación, ya que se evidenciaron las necesidades de formación en el grupo de docentes investigados, y con esta información se pudo diagnosticar y determinar causas y efectos que ocurren en la práctica educativa diaria de la institución, de la evaluación de estas necesidades se origina el planteamiento de soluciones remediales, por lo que se diseña un curso de formación en el ámbito de la utilización y explotación de la tecnología aplicada a la educación.

El curso de formación resultante de la fase de investigación es una alternativa viable para emprender en procesos formativos y de capacitación de los docentes de la institución. El curso de formación propuesto tiene un enfoque eminentemente práctico y consiste en conocer y utilizar las herramientas tecnológicas e informáticas para la **creación de recursos didácticos digitales y su consiguiente aplicación en el proceso educativo** por parte del docente, todo esto dentro del marco de integración de la Web 2.0. El curso está diseñado de tal manera que la adquisición de conocimientos para el docente sea de manera gradual, de modo que cada paso sea acumulativo, permitiendo aumentar las destreza, potencializar la interacción y por consiguiente la capacidad para obtener el mejor provecho de la red de internet y sus ventajas.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

Del análisis de algunas definiciones se puede llegar a definir el término necesidades de formación como: “La distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”. Witkin(1996)

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

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Witkin(1996) distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes, etc. de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.

Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También Hewton (1998) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos y determina que existen: Necesidades con respecto al alumnado haciendo énfasis en el aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales, etc. Necesidades con respecto al currículum, tomando en cuenta el diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc. Necesidades del profesorado, en el sentido de

la satisfacción laboral, carrera docente, etc. Y necesidades del centro docente en el aspecto de organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

D'Hainaut(1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut(1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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 esta misma distinción resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

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.

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 tendientes a satisfacer las carencias formativas. Montero Alcaide(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”.

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos. Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).

Por fin, 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.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw (1972) es la de Moroney (1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes: Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera. Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias. Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto. 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 son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes: necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes. Y necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

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

Los términos análisis, detección o estudio parecen hacer referencia a los procesos que tienen lugar para procurar conocimiento acerca de las necesidades existentes y que consisten básicamente en la obtención y análisis de datos. Los conceptos de evaluación y valoración denotan ya una apreciación de las necesidades detectadas. No obstante, a menudo se emplean indistintamente estos términos para referirse a un mismo proceso o al resultado de éste.

La identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o un colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional. Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, pero, sin duda, manifiesta caracteres que la identifican con un proceso de evaluación. Pero, además, tanto por su orientación a la mejora de la situación formativa actual como por la participación de agentes externos o internos que lo conduzcan, puede ser también entendida como un proceso de asesoramiento.

La simple identificación de necesidades, entendida como proceso claro y sin carga axiológica, es en sí misma, una tarea imposible, ya que la calificación de un estado formativo real como carencial implica la existencia de un sistema de valores sobre el que se construye otro estado deseable o ideal. Este hecho supera la identificación para situarse siempre, de manera tácita o explícita, en el plano de la valoración. De ahí que sea posible e incluso recomendable el uso de la expresión *evaluación de necesidades*, expresión que, por otro lado, es la más comúnmente empleada.

A tales efectos, la definición general de la evaluación que nos ofrece Casanova(1995) es precisa y, a la vez, suficientemente versátil como para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo: recogida de información rigurosa y sistemática para

obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada.

A partir de este punto podemos definir la evaluación de necesidades de formación como un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas, iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

### **Caracteres específicos de la evaluación de necesidades**

En relación con las distintas acepciones de la evaluación, la de necesidades formativas puede ser interpretada también en una vertiente múltiple. Puede adquirir poder sancionador de la formación precedente, con lo que indirectamente se convertiría en una comprobación del nivel de logro de metas previas. También en nuestro caso podríamos entender la evaluación como una tarea de asignación de valor o mérito. Pero, más frecuentemente, la evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posteriores.

Se adopta, entonces, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza, el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada, su carácter sistemático y planificado, de ahí la obtención de información específica como tarea nuclear, así también la valoración de las demandas formativas detectadas, y su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

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

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

La singularidad de la evaluación de necesidades formativas viene dada, entre otros factores, por su habitual carácter de evaluación de orientación o de evaluación de regulación, frente a la denominada evaluación de certificación. La evaluación de orientación es previa a la acción, la precede con la finalidad de adoptar decisiones anticipadas o de iniciar un proceso nuevo. La evaluación de regulación tiene como finalidad el seguimiento de un proceso para rectificar su rumbo si fuese preciso. Por el contrario, la evaluación de certificación pretende valorar el cumplimiento de unos requisitos preestablecidos una vez que el proceso ha tenido lugar.

Al igual que sucede con las distintas y abundantes clasificaciones de tipos de evaluación, también en el análisis de necesidades son aplicables modelos, instrumentos y estrategias diferentes. Sin embargo, estas similitudes en cuanto a la aplicabilidad de conceptos y criterios comunes no restan singularidad a la naturaleza de la evaluación de necesidades formativas, un campo de análisis para el que también han sido diseñados modelos específicos y que se dota de aspectos políticos y éticos particularmente relevantes.

### **El proceso de evaluación de necesidades formativas**

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin(1979) como: “Un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos”. Ya hemos hecho referencia antes a la sistematicidad como cualidad deseable. Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación que es, deben caracterizarlo.

A su vez, la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas. A los efectos de construir un plan de evaluación, Blanco(1990) propone algunas consideraciones preliminares, establece objetivos y aspectos previos a la elaboración del modelo de evaluación relacionados

con: el reconocimiento del carácter cambiante de la realidad como también, la adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.

El modelo ha de conducir a la institucionalización de la evaluación de necesidades mediante un procedimiento permanente que, no obstante, permita la adecuación a los cambios que se produzcan en el contexto. El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados: la **Propuesta** que es la presentación, por parte de la institución, de la necesidad de instaurar un modelo de estudio de las necesidades en función de la realidad existente. La **Reflexión** que enfoca la determinación de los principios que servirán de esencia y base al modelo. Y **Opción** con el establecimiento de una propuesta definitiva que responda a las expectativas planteadas por la audiencia.

El modelo debe estar fundado en diversos tipos de principios constituyentes: Principios filosóficos (cuestiones metafísicas, epistemológicas y éticas), así mismo teorías psicológicas (enfoques que sirven de fundamento: teoría del rasgo, psicodinámica, rogeriano, evolutivo, conductual-cognitivo), modelos de organización (enfoques o teorías organizacionales) y modelos de evaluación (centrados en los resultados, centrados en la eficacia de los procesos internos de la organización, modelos causales, modelos culturales, centrados en la evaluación del cambio).

El diseño resultante ha de estar dotado de las siguientes cualidades según Blanco(1990): **Sencillo** (poco complejo), que estudie los aspectos más significativos. **Dinámico** (no estático), de preparación y realización rápida. **Participativo** (no autoritario), que permita la intervención de las partes implicadas. **Compuesto** (no simple), formado por el conjunto de todos los elementos necesarios para cubrir todo el ámbito de la valoración. **Actual** (no estándar), con presencia de cierto feed-back. **Concreto** (no abstracto), de forma que dé respuesta a los interrogantes planteados.

En relación con los modelos específicos y los diseños metodológicos aplicables a este proceso, las propuestas existentes son múltiples. Stufflebeam(1984) sugiere una secuencia con las siguientes fases:

Planificación de la evaluación, obtención de la información, seguido del análisis de la información recogida, luego prosigue la interpretación de la información y finalmente el uso y

aplicación. Dentro de la planificación de la evaluación tenemos: delimitación del contexto social de referencia, delimitación de objetivos de la evaluación y disponer el diseño y el plan de actuación.

Esta secuencia metodológica es empleada en numerosos modelos y sigue una lógica común como proceso de investigación aplicada. La planificación constituye una fase fundamental que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos. En la propuesta Stufflebeam(1984) subyace un concepto de evaluación que, en cierto modo, incluye la toma de decisiones, al considerar una etapa final de aplicación de los resultados.

Witkin(1979) también propone un modelo que incorpora la toma de decisiones como una fase avanzada del trabajo con problemas de la práctica y, en general, con necesidades formativas. La adopción de decisiones está informada por la priorización de las necesidades detectadas y por la determinación de los recursos requeridos y los medios disponibles.

### **De la evaluación de necesidades a la comprensión de los problemas de la práctica**

La evaluación de necesidades formativas ha sido entendida a menudo como un proceso técnico o una especie de ingeniería aplicada, basada fundamentalmente en la aplicación de una o más técnicas de recogida de información, el posterior análisis por parte de expertos externos y la comunicación de los resultados a las audiencias o a los patrocinadores de la evaluación, que deberían determinar entonces el procedimiento a seguir para la resolución de unas necesidades concebidas normalmente como carencias. En ocasiones, el análisis de necesidades ha actuado como mecanismo de control para sancionar eventuales estados de precariedad en el desempeño. Pero esa concepción del proceso evaluador, propia de una visión técnica de la enseñanza, no concuerda con paradigmas más actuales.

En primer término, es preciso transitar desde una acepción de la necesidad de formación entendida como carencia o privación hacia un concepto más positivo que permita identificarla como vía de desarrollo, como preferencia y compromiso. En cierto modo, podríamos hablar de necesidad positiva, en contraposición a la necesidad carencial. En ese contexto conceptual, las necesidades formativas más importantes son las que el propio profesorado percibe como tales,

porque el simple reconocimiento puede suponer un nivel principal de compromiso suficiente para la mejora de las situaciones afectadas.

En todo lo anterior prevalece un concepto que consideramos esencial en el asesoramiento formativo: la participación. Si el proceso de asesoramiento, que implicará tanto mejora de la práctica como formación, se produce en un régimen de dialogo y participativo, respetuoso con todas las opciones y tendencias, entonces el análisis de necesidades se halla integrado, de forma natural, en el diagnóstico de los problemas y surge como una necesidad de los implicados.

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

El docente como ser humano, con una responsabilidad social y ética, es una fuente adicional de planteamiento de necesidades. En este sentido puede tener requerimientos teóricos y prácticos para continuar su desarrollo y realización personal y profesional y responder en forma pertinente y efectiva a las demandas planteadas a la educación y a la institución escolar.

Complementa lo dicho la necesidad de aprender como una necesidad humana adicional del docente. Se dice que “una buena enseñanza exige profesores dispuestos a aprender: que aprendan antes y durante la práctica docente, y que dominen tanto el tema como la pedagogía. Hay cada vez mayor consenso en el sentido de considerar la formación inicial y el perfeccionamiento en el servicio como parte de un proceso único, apoyando así el concepto y los principios de la educación permanente para la profesión docente” Torres(1996). Entre las necesidades anotamos, las siguientes:

**Educativas.-** Se refieren al sector educativo más amplio en que se inscribe la práctica docente: el proyecto educativo actual del país agenciado por el Ministerio de Educación, las exigencias a cada uno de los niveles de educación (inicial, básica, media y superior) y las demandas planteadas por los proyectos de las instituciones involucradas. Se refieren a las políticas educativas, su conocimiento, adopción y mirada crítica, así como a las que se derivan de la construcción de un determinado tipo de sociedad que exige un tipo particular de individuo. También tienen que ver con el proyecto educativo nacional, sus principios y valores y la función que cumple en la sociedad, con las relaciones educación-sociedad y el rol de la educación en ella. Y, finalmente, con los retos y soluciones planteados desde la educación y la

escuela a la cambiante dinámica social.

**Pedagógicas.-** Proviene del trabajo de aula del docente, de la manera como la institución educativa realiza su misión y visión educativas, de los modelos teóricos y operativos que circulan, del valor asignado a la profesionalización de la enseñanza. También son las necesidades sobre el saber fundante de la profesión y quehacer docente, y que se mueven entre las siguientes tensiones o relaciones: saber pedagógico y saber disciplinar; transmisión y generación de conocimiento; formación y transformación; enseñanza y aprendizaje; teoría y práctica; enfoques tradicionales y críticos; didácticas y epistemologías.

**Humanas.-** Corresponden a aquel tipo de demandas de tipo afectivo, valorativo y social que contribuyen a la realización del ser humano. Se refieren a las necesidades de desarrollo individual, social y profesional como ser humano. Respecto a lo individual, se relacionan con su imagen y dignificación, así como con el carácter protagónico del maestro, con su saber, y su compromiso con lo que hace. Lo social tiene relación con todos aquellos aspectos que plantan la sensibilidad del maestro frente al otro, su relación política con el contexto, entendido este como el ámbito territorial, histórico, cultural y de conocimiento; con el reconocimiento de las posibilidades y limitaciones frente al cambio social. Finalmente, el desarrollo profesional del maestro comprende los aspectos referidos a su oficio, sus procesos formativos, las prácticas pedagógicas, la participación en colectivos, la inserción en un gremio y la mayor o menor criticidad frente a estos aspectos.

**Investigativas.-** Tienen que ver con lo que se requiere en términos de generación de conocimiento sobre el quehacer del docente. Las teorías educativas y pedagógicas y los enfoques y metodologías de abordaje de los problemas de la práctica pedagógica se constituyen en referente de las necesidades investigativas. Son las necesidades relativas a los procesos de formación en la investigación misma y a la documentación de las prácticas pedagógicas. Aluden a la importancia de reconocer los criterios de validación de los saberes y a la conformación y consolidación de colectivos que permitan participar en la construcción colectiva de conocimientos y en redes.

### 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.

**Modelo de Thomas Gilbert.** Es conocido por sus estudios sobre la ingeniería del rendimiento humano. Su propuesta se basa en el análisis de factores que deben examinarse y evaluarse antes de comenzar cualquier proceso de formación, entre estos tenemos: factores referidos al ámbito personal (conocimientos, capacidad y motivación) y factores referidos al entorno (información, incentivos y recursos).

**Modelo de Michel Applegarth.** Los pasos a seguir son: identificar adecuadamente la necesidad de un individuo, expresar la necesidad correctamente, convertir la necesidad en objetivo de formación, diseñar una solución que cumpla ese objetivo, llevar a efecto esa solución y evaluar que el individuo ha demostrado el nivel deseado.

**Modelo de Robert Mager.** Se apoya en que tanto los problemas de rendimiento como sus soluciones pueden ser detectados si se formulan, de forma sistemática, una serie de cuestiones en cinco áreas de indagación: describir el problema, analizar los problemas rápidos, comprobar las consecuencias, incrementar el nivel de competencia y desarrollar soluciones.

**Modelo de Allison Rossett.** Destaca cuatro elementos básicos: situaciones desencadenantes, tipo de información que se busca, fuentes de información y herramientas para la obtención de datos.

**Modelo de McKillip.** Destaca la importancia del análisis de necesidades como herramienta para los servicios humanos y la educación. Describe cinco pasos: identificar usuarios y usos, describir la población objetivo y el centro de servicios, identificar necesidades, evaluarlas y comunicar los resultados.

**Modelo de Kaufman.** Señala nueve etapas para efectuar la evaluación de las necesidades: tomar la decisión de planificar, identificar los síntomas de los problemas, determinar el campo de planificación, identificar los medios y procedimientos para evaluar las necesidades, seleccionando los más adecuados, determinar las condiciones existentes, determinar las condiciones necesarias, conciliar las posibles discrepancias entre los participantes de la planificación y diseñar un proceso de evaluación constante.



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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

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

La educación debe tener como esencia fundamental, la formación de una conciencia identificada con los principales problemas de la sociedad, comprometida con el destino del ser humano, atendiendo a sus aspiraciones y deseos de felicidad.

La educación es un proceso fundamental de todo ser humano, complejo y lleno de sorpresas que día a día nos sorprenden, gracias a esto nos formamos como seres humanos íntegros, con actitudes y aptitudes, que permiten nuestra convivencia en una sociedad determinada.

Existe muchas veces contradicción entre el modelo de enseñanza ideal y el desempeño real en clase. Tejedor(1990) en muchas universidades e institutos de formación docente las propuestas de formación están alejadas de los problemas reales que un profesor debe resolver en su trabajo. Además las modalidades pedagógicas utilizadas en la preparación de los docentes tampoco suelen aplicar los principios que se supone que el profesor deba utilizar en su tarea.

Las propuestas pedagógicas transformadoras no alcanzan para mejorar la acción de docente en el salón de clase. Ser un “buen alumno” en los cursos de formación docente, esto es, saber identificar los factores que influyen en la enseñanza, hacer planificaciones adecuadas, seleccionar recursos didácticos innovadores, no transforman al aprendiz en “buen profesor”. Sin duda son condiciones necesarias, pero no suficientes.

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

Una meta es un objetivo conocido, hacia el que se dirigen acciones que tienen el propósito de alcanzar ese fin. En un mundo perfectamente racional la gestión de las metas de una organización no presentarían problema alguno. Si todo el mundo estuviera de acuerdo con las metas establecidas y con la relevancia relativa de las mismas. La organización debería encaminar sus esfuerzos hacia la ejecución secuencial de las mismas según el orden de importancia. Sin embargo, las organizaciones no operan en un mundo totalmente racional, sino

que la realidad organizativa es mucho más compleja. El proceso de establecimiento de metas es totalmente ambiguo e incierto. Además es un proceso político donde es posible que individuos y grupos persigan intereses propios en lugar de aquellos que son mejores para la organización en su conjunto.

#### Metas a corto plazo.

Se van a realizar en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que se quisiera alcanzar con su actividad. Así, para que las metas 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.

#### Metas a mediano plazo.

Periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.

#### Metas a largo plazo

Largo plazo para cinco o más años. García Vidal(1995)sugiere que las metas a largo plazo deben ser planteadas a 10, 20 o 30 años; ya que muchas veces sobreestimamos lo que podemos hacer en un año pero subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos. Pero también el tiempo depende de las metas.

Lo importante es que una vez teniendo claras nuestras metas a largo plazo, evitaremos invertir demasiado tiempo, esfuerzo y dinero en metas a corto y mediano plazo, también seremos más conscientes para saber que sacrificar, por ejemplo se puede evitar comprar un auto para poder tener una vivienda que es algo más importante.

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

Los recursos son los elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos. Dentro de los recursos institucionales tenemos:

**Recurso educativo**, es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas. Los recursos educativos que se pueden utilizar en una situación de enseñanza y aprendizaje pueden ser o no medios didácticos. Son implementos que utilizan las instituciones para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios.

**Recursos tecnológicos**, las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI. En este sentido, en todos los niveles escolares, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico.

**Capital humano**, es el factor más importante de la comunidad educativa debido a que de él depende la coordinación de los demás recursos.

**Recursos materiales**, son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos, que son indispensables para desarrollar la función educativa.

**Recursos financieros**, toda institución para operar requiere de dinero. El capital financiero para instituciones privadas proviene de las aportaciones de los padres de familia y en caso de instituciones públicas proviene del gobierno y sus secciones correspondientes

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo.**

El liderazgo es un fenómeno universal. Sean cuales fueren las circunstancias, cuando dos o más personas se reúnen deben representarse dos roles líder y adepto. La naturaleza del liderazgo es estimular y dirigir los esfuerzos de los adeptos para que ejecuten una misión o un complejo de misiones.

El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, tratándose de situaciones formales o informales. El liderazgo es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso y dentro de un marco situacional cambiante.

En la actividad escolar, el rol del profesor implica el ejercicio de un liderazgo, en la medida que como educador puede generar cambios en su interacción con su grupo de alumnos, padres de familia, colegas o con miembros de su comunidad. Allí la importancia de trabajar este concepto con los propios profesores y en los mismos ámbitos escolares. Dentro de este concepto tenemos:

### **Liderazgo Instruccional**

Centrado en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica. Se puede caracterizarlo de acuerdo a lo siguiente:

Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros en los alumnos. Implica organizar los objetivos de la institución y comunicarlos. Así mismo gestiona y articula el currículum; promueve la instrucción de calidad, distribuye y protege el tiempo de instrucción, controla el progreso de los estudiantes y supervisa y evalúa a los docentes.

Propicia un clima de aprendizaje académico, se establece expectativas y estándares elevados. Proporciona incentivos para estudiantes y profesores; promueve el desarrollo profesional vinculado a la práctica instructiva.

Desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo, al crear una cultura con un ambiente seguro y ordenado; desarrolla la colaboración y cohesión entre equipos; establece relaciones entre la familia y el centro escolar.

### **Liderazgo transformacional**

Centrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa. Caracterizado por los siguientes aspectos. **Carisma:** entusiasmo, inspira confianza e identificación con la organización. Son percibidos con un alto grado de moralidad y seguridad. **Visión:** capacidad de formular una misión en la que se involucren los miembros de la organización en el cumplimiento de los objetivos. **Consideración individual:** atiende a las diferencias personales y a las necesidades diversas. **Estimulación intelectual:** capacidad de empoderar a sus profesores y hacer que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. **Capacidad**

**de motivar:** Potenciar las habilidades y proporcionar apoyo emocional e intelectual. Motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior. **Tolerancia psicológica:** implica usar el sentido del humor para indicar las equivocaciones, resolver conflictos y manejar momentos difíciles. **Construye liderazgo compartido:** cultura de la participación. Crea condiciones para que seguidores colaboren con él. **Trabajo en equipo:** produce sinergia necesaria para obtener mejores resultados y estimula que los profesores compartan ideas, se inspiren y se identifiquen con las metas del equipo siendo altamente productivos. **Tiempo y recursos a la formación continua:** cree en el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores y favorece su formación. **Papel simbólico:** representa a la institución y organización, debe ser ejemplo de trabajo duro, honestidad y disponibilidad en sus actuaciones.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país.

El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para: la vida y la participación en una sociedad democrática; sus estudios postsecundarios; y el mundo laboral y del emprendimiento. Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado o Tronco Común).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país. La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

#### **Perfil de salida del bachiller ecuatoriano**

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

Pensar rigurosamente: pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

Comunicarse efectivamente: comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe ). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, participar de la literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.

Razonar numéricamente: conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente: utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.

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

Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural: los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.

Actuar como ciudadano responsable: regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia, paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

Manejar sus emociones en la interrelación social: manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.

Cuidar de su salud y bienestar personal: entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

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

Aprender por el resto de su vida: acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

### **Estructura del Bachillerato**

El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar, el año lectivo puede ser organizado por años o por quimestres, el plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica. Esas 40 horas se organizarán de la siguiente manera: primero y segundo año con 35 períodos académicos correspondientes al tronco común y tercer año con 20 períodos académicos correspondientes al tronco común.

Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias además del tronco común deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su propia naturaleza. En tercer año deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección (sobre una base de la decisión tomada por cada institución sobre la oferta que realiza el Ministerio de Educación ejemplo: matemática superior, lectura crítica, psicología o química industrial).

Se reconocen dentro del Bachillerato Técnico a más de las menciones técnicas, las figuras correspondientes a las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas. Las propuestas para nuevas figuras, que deberán formularse dentro del esquema del Bachillerato General Unificado y ser pertinentes a las necesidades de la localidad, deben presentarse para su aprobación al Ministerio de Educación. Las nuevas figuras, que deberán registrarse por las demandas y proyecciones del desarrollo nacional, se integrarán en el catálogo de cualificaciones profesionales, el que deberá ser actualizado periódicamente por el Ministerio de Educación.

### **1.2.1.6 Reformas Educativas.**

#### **Plan Decenal de Educación**

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados en cuanto a una mejora en el servicio educativo y propone una gestión estatal de largo alcance que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo, que ayuden a mejorar el proceso educativo y así poder alcanzar la calidad educativa. Se hace referencia a la política 7 del plan decenal que argumenta: **“Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida”**. Esta política propone el desarrollo profesional desde la perspectiva de la formación o la capacitación del docente para revalorizar la profesión y así mejorar su calidad de vida.

#### **Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).**

Sobre este apartado la ley, en su capítulo VII De la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación, en los artículos 311, 312, 313 y 314 expresa lo siguiente:

**Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación.** El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con 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 en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

**Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente.** El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

**Art. 313.- Tipos de formación permanente.** La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente 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 permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban. Los docentes de establecimientos fisco misionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

El paso final en la detección de necesidades formativas consiste en determinar qué personas necesitan formación y qué formación necesitan. Hasta ahora el análisis de necesidades formativas ha logrado un análisis organizacional que permite comprender donde encaja el sistema formativo en el entorno del trabajo y qué facilidades e inhibidores existen. Sin embargo en el análisis de la persona el objetivo principal no es determinar qué carencias son necesarias, sino averiguar cómo utilizan los docentes actuales las habilidades necesarias para la cátedra. El

análisis de la persona da respuesta a dos preguntas: ¿Quién dentro de la institución necesita formación?, y ¿Qué tipo de formación necesita?

Tejedor(1990) manifiesta que la información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en la institución. Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

Estos criterios pueden utilizarse para determinar las capacidades de los docentes en el puesto, de este modo la formación puede diseñarse para cubrir las competencias que estos necesitan. Aquellos docentes cuya valoración indica que necesitan mejorar serán candidatos a participar en el programa formativo.

Otra forma de enfocar el problema es tener docentes que desarrollen una autodetección de sus capacidades con fines formativos. Sin embargo este tipo de evaluación no alcanza los mismos resultados que la evaluación del desempeño.

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Uno de los puntos de partida para determinar ciertas dificultades en educación, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar. ¿Cómo? Enfatizando la formación inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

La formación docente inicial es entendida aquí como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como: una etapa preparatoria que abarca un período definido y relativamente corto que habilita a un sujeto determinado a ejercer una profesión. Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado e involucra aspectos sociales, políticos y culturales. Una práctica intencional destinada a proporcionar a los docentes en formación ciertos conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales que les servirán de referencia para trabajar en la escuela. Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo. Vale decir, que las acciones que se ponen en juego no son improvisadas, sino por el contrario, cada uno de los elementos está relativamente organizados y las fases están definidas con antelación. Un espacio cuyos destinatarios constituyen un grupo de personas (docentes en formación) dispuesto e implicado en un proceso formativo. Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo. Esta formación les otorga a los sujetos una acreditación reconocida socialmente que los habilita a ejercer una práctica profesional.

Según investigaciones desarrolladas en el área, Rodríguez Romero (1996) dice que entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

La formación de profesores es, sin duda, la pieza clave de la calidad de la educación. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender. Algunos dicen y otros no (pero lo piensan) que las carreras de educación no tienen mucho sentido y que ser profesor se aprende en la práctica. Se propaga sobre todo entre los profesionales más cercanos a las escuelas, la sensación de que los egresados de las carreras de pedagogía llegan sin saber mucho cómo desempeñarse en una sala y que basta con sumar experiencias para convertirse en un buen profesor. Detrás de esta idea hay convicciones y debates respecto de si la docencia es una profesión puramente práctica o si hay en realidad alguna teoría que sustente el ejercicio de enseñar.

En la actualidad se dan intentos concretos para dar solución a esta problemática a través de políticas nacionales e iniciativas institucionales que permiten identificarlos problemas puntuales en relación a la formación inicial y dar paso a cambios profundos que van desde cambios

paradigmáticos hasta estrategias concretas que preparan a los futuros profesores para que puedan responder a las demandas actuales del sistema escolar. Estos cambios han implicado: la revisión del currículo de formación para llegar a la reestructuración y el mejoramiento del componente práctico, como también la creación de estándares de desempeño para los profesores.

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

Díaz (2002) según qué contexto de desarrollo, puede entenderse por formación profesional el sistema mediante el cual se organiza su esquema formativo para atender a las necesidades específicas de cualificación de la población y de las instituciones con relación a sus docentes, pero también suele entenderse como algo ligado a la trayectoria personal y profesional de los individuos, al concepto cada vez más extendido de aprendizaje a lo largo de la vida.

Entre los factores que se deben tomar en cuenta a más de la formación inicial y el desarrollo profesional, son centrales. Y para que la formación no quede solo en retórica e incida efectivamente en lo que los docentes hacen en el aula y en lo que aprenden los alumnos de los centros educativos, habría que:

Establecer criterios profesionales, que constituyan marcos para una buena enseñanza y que sean el requisito básico para una formación y un desempeño laboral de calidad. La elaboración de criterios profesionales representa un esfuerzo por describir en una forma observable, lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión. Se trata de un marco de actuación que toma en cuenta lo que dice la investigación y los propios docentes acerca de los conocimientos, capacidades y competencias que ellos deben tener. Los criterios profesionales también refieren a las responsabilidades de los docentes respecto a la formación integral y los logros de aprendizaje de sus alumnos así como de su propio desarrollo profesional. Estos criterios identifican las características esenciales de una buena enseñanza, dejando espacio a distintas maneras de ejercerla.

La formulación de marcos referenciales podría convertirse en importantes instrumentos para guiar al docente en el desarrollo de su trabajo diario, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

Fijar requisitos para la certificación profesional en los programas de formación inicial del profesorado que incluyan la necesidad de realización de un período de prácticas en la escuela. Durante este período el profesorado no está completamente capacitado y normalmente se consideran “candidatos” o “profesores en prácticas”.

Monitorear las instituciones de formación docente, mediante bases de datos actualizadas que incluyan, por ejemplo, el rendimiento por competencias de los estudiantes. Se requiere mejorar la producción de investigaciones dando prioridad a los estudios que evalúen la formación que realizan las instituciones. El monitoreo de las instituciones de formación debería permitir que éstas, de manera prospectiva, identifiquen las posibles demandas en educación.

Mejorar los mecanismos de reclutamiento para diversificar el ingreso de aspirantes a la profesión docente y revertir la tendencia que sólo postulantes de bajo nivel de ingresos postulan al mismo. Habría que lograr que la elección de la profesión docente sea la primera opción de carrera. Para lograrlo es necesario prestar particular consideración al perfil sociodemográfico de maestros y profesores y a la mejora de las condiciones de trabajo y de la estructura de remuneración e incentivos.

Seleccionar con rigurosidad a los formadores para que ellos respondan eficazmente a los nuevos requerimientos de la formación docente. Generar condiciones para que los formadores que hoy están en la formación de docentes, revisen sus marcos conceptuales y sus prácticas. En algunos casos se deberá pensar en mecanismos que permitan que los formadores que tengan mejor disposición a adoptar las nuevas visiones, reemplacen a aquellos que no las tienen.

Promover programas de inserción a la docencia como una de las opciones de política más interesantes para asegurar un buen desempeño. La forma como se aborde el período de inserción tiene una importancia trascendental en el proceso de convertirse en un profesor. Además este tema podría devenir una puerta de entrada para articular formación inicial y desarrollo profesional docente.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

La educación técnico profesional, según Pozuelos (1991) atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

#### **Características**

Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas:

**Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario:** Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

**Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior:** Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

**Instituciones de formación profesional:** Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

### **1.2.2.2 Formación continua.**

En todo proceso de reforma, de cambio o de renovación en la educación, los docentes desempeñan un papel protagónico, considerándoseles los promotores o inhibidores de tales procesos de transformación. La literatura en torno a los enfoques, prioridades, organización y estructura del perfeccionamiento continuo o en servicio de los agentes educativos, con miras a que su acción sea más efectiva, eficaz y eficiente, es amplia y ha sido largamente analizada y discutida, en las últimas décadas, a la luz de las necesidades y de los imperativos sociales de diverso tipo.

La educación, considerada como la utopía necesaria para diseñar y construir un futuro común, como pasaporte para una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para aquellos que aún esperan la compensación diferida para las generaciones futuras, exige al sistema escolar la entrega de un servicio que contribuya a un desarrollo humano más armonioso, capaz de superar las tensiones entre tradición, modernización y modernidad, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales.

La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe "Learning: the treasure within", señala 4 pilares maestros para la educación:

Aprender a aprender y a conocer. Aprender a ser. Aprender a hacer. Y Aprender a vivir con los demás.

Estas cuatro dimensiones, de manera más o menos explícita o tácita, constituyen los ejes sustantivos en los que se articulan los procesos de modernización y de reforma emprendidos por la gran mayoría de los países, a nivel mundial, impulsados por las transformaciones políticas, económicas y sociales y asumidas de manera anticipada y deliberada o impuestas de manera reactiva a los desajustes y crisis provocados por tales cambios.

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

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma. Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.



Según Kotter(1997), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno, dichas áreas de competencia son las siguientes: conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas. Dominio de los contenidos o materias que enseña. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante y un conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

En una, línea de pensamiento similar, Marcelo(1997) consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia. Por lo anterior es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender.

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

Puesto que son profesionales de la educación, los profesores deben asumir su condición de aprendices permanentes y adoptar una práctica constante de análisis crítico respecto de su trabajo docente, contrastando siempre sus expectativas con la realidad. Así mismo, deben sentirse parte de un sistema nacional de educación y velar por el buen ejercicio de su profesión, reivindicando para ello la necesidad de condiciones apropiadas de trabajo.

Lo anteriormente dicho respecto de la misión y de las tareas de los educadores permite diseñar procesos de formación inicial, orientados por una idea suficientemente clara y precisa del perfil del recién egresado de las carreras de pedagogía en sus diversos niveles y disciplinas. Esa visión exige una formación con los elementos necesarios para permitir a los nuevos docentes:

Comprometerse con la tarea educativa y con el aprendizaje y desarrollo de aquellos a quienes educará, reconociendo y valorando su diversidad. Tener una buena apropiación del conocimiento, tanto de las disciplinas curriculares que deberá enseñar como de la forma en que corresponde hacerlo, dependiendo del nivel de las alumnas y alumnos con quienes trabaje.

Disponer de condiciones y estrategias para asumir responsabilidades por la gestión y evaluación del aprendizaje de sus alumnos y alumnas. Estar en disposición de continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional, a partir de una reflexión crítica y sistemática sobre su trabajo docente.

Reconocerse y valorarse como miembros de una profesión docente, colaborando con sus colegas en el ámbito de la unidad educativa y ser copartícipe en las tareas destinadas a mejorar tanto su propio desempeño profesional como el de la educación nacional.

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

El docente indudablemente nace, pero también puede crearse y perfeccionarse. Un docente formado en la educación “tradicional” del siglo XX, puede recrearse y reformularse. De esto, se puede hablar en sentido analítico y en sentido filosófico días enteros. Pero, no es la finalidad extenderse en esta discusión en particular, simplemente se quiere señalar que esta transformación es posible y aquí se proporciona algunos de los aspectos que necesariamente debe poseer para ser más sabio en cada una de las ocasiones en que deba intervenir en el siglo actual.

La mejor manera de lograr esta nueva transformación del profesor del siglo XX al XXI es promoviendo la adecuada capacitación desde el propio centro, incentivando el uso y la integración de las nuevas tecnologías a partir de la consideración de sus necesidades, orientada a la acción práctica (para que no se quede solo en teoría) y, por supuesto, facilitando los adecuados medios tecnológicos y un buen asesoramiento continuo. Hay que tener en cuenta que aún hay muchos docentes que ven con recelo e indiferencia el uso de estos recursos.

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles). Adicionalmente, los estudios de Zeichner(1988) señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

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

### **Principales parámetros:**

Preparación: conocer el área de saber que enseña, saber cómo enseñar la asignatura, saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas.

En cuanto a las prácticas relacionadas con los estudiantes, se debe: **Diseñar** clases efectivas que se organizan en unidades coherentes de aprendizaje, alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante (contexto ecuatoriano); **planificar** para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje, seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, **monitorear** el progreso y logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación), celebrar el progreso, guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión asegurando que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis. Motivando e involucrando a los estudiantes. **Establecer**, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje (por ejemplo, la libertad de equivocarse) y mantener buenas relaciones con los estudiantes (por ejemplo, considerar los intereses de los estudiantes y personalizar las actividades de aprendizaje).

En cuanto a las prácticas relacionadas a la comunidad educativa, el docente debe: participar en desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza, realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos, y compartirlos con todo el sistema, relacionarse bien y colaborar con sus colegas por ejemplo, para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales, reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza, tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que estén en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir, así mismo promover actitudes y

acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa apoyo, trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución. Involucrarse con su localidad (identificar las necesidades y las fortalezas de la misma e impulsar planes y proyectos de apoyo).

Uno de los grandes errores de algunos hombres dedicados a la docencia es considerar que enseñar es sólo una cuestión de técnicas pedagógicas, adquiridas memorística y mecánicamente y aplicadas esquemáticamente. Grave error, porque el docente debe comprender críticamente la realidad del aula, la realidad institucional, la realidad sociocultural-contextual, que es la que le da sentido a la existencia institucional y, finalmente, la realidad sociocultural global que explica la realidad sociocultural contextual.

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

La profesionalización puede entenderse de dos maneras: como “mejoramiento de las condiciones de trabajo del maestro y como desarrollo de su capacidad profesional”. Tedesco (1986), o sea, lograr las aptitudes y competencias necesarias para el desarrollo de una buena docencia. Si bien la profesionalización no es posible sin modificar las condiciones de trabajo, en especial en lo que concierne a los sistemas de remuneración y promoción y al reconocimiento social, el otorgamiento de mejores condiciones no garantiza un mejor nivel profesional ni una mejor docencia, menos aun cuando se conceden sin atender al desempeño laboral.

La profesionalización se entiende así, como elevación del nivel de estudios del maestro (titulación universitaria en las facultades de educación), a través de la cual era posible incidir en su cualificación y, por consiguiente, en la mejora de su imagen profesional y en el reconocimiento social. Esta idea persiste, asociada no solo al maestro, sino a la elevación de la calidad educativa.

Los esfuerzos de formación del docente, tanto inicial como permanente, realizados hasta ahora no han dado lugar a un mejoramiento de su estatus laboral y profesional, ni han impactado su reconocimiento social, ni contribuido a la construcción cualificada de su oficio como profesional. Se aduce como posible explicación la dificultad para contrarrestar la fuerte

influencia de otras variables, como el origen social de los docentes y la alta proporción de mujeres Tedesco (1995).

Ello ha llevado a que se considere que “la educación es una actividad donde la profesionalización integral no sería posible ni conveniente”, pues “una cantidad significativa de decisiones que el docente tiene que asumir están basadas en opciones éticas, determinaciones culturales, apreciaciones subjetivas y teorías de escasa corroboración empírica. Desde este punto de vista, sería posible postular de manera favorable una hipótesis basada en la desprofesionalización” Tedesco(1995).

Para responder a los desafíos planteados es necesario tener una visión profesionalizante de largo plazo. Sin embargo, “debido a las deficiencias de la formación inicial y en el empleo en muchos países en desarrollo, a corto plazo, lo más importante tiene que ser, por necesidad, atender las necesidades acuciantes de tipo pedagógico de los maestros en ejercicio, compensar las deficiencias de su formación anterior y reformar las prácticas actuales de formación de maestros en el empleo” Andrew(1996). Por consiguiente, se requiere una capacitación que actúe en dos vías: el fortalecimiento de la capacidad profesional del docente y su adquisición de herramientas básicas para enseñar de acuerdo con las demandas del mundo moderno. De esta manera puede contribuirse a la redefinición del rol del educador en el contexto de la “sociedad del conocimiento”.

Profesionalizar significa ir “más allá del reconocimiento social. Se define a partir de los elementos constitutivos del quehacer mismo. Se pregunta en qué medida el quehacer docente necesario para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación es un quehacer profesional”. Se distingue de un quehacer técnico u operativo por cuatro aspectos:

Sus miembros “ejercen una tarea en la cual resuelven problemas complejos y, por tanto, tienen una gran autonomía en su labor”; para ejercer la autonomía, “el profesional debe tener dominio de un saber específico y complejo (teórico, técnico y práctico), que se logra a través de una formación de nivel superior, enriquecida mediante procesos de formación permanente”; “El quehacer profesional implica, a su vez, responsabilizarse individual y colectivamente por los procesos y resultados del mismo” Guzman(1996.)

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

El desarrollo institucional lleva enlazada la construcción de una cultura organizacional generadora de valores de adhesión y compromiso entre sus miembros y de actitudes y motivaciones que refuerzan la cohesión institucional, el sentido colectivo de la tarea y la responsabilidad por las actuaciones personales y los resultados institucionales. Para lograr esta cultura organizacional y propender al desarrollo como organización social es necesario definir un proyecto y unos propósitos institucionales, disponer todos los recursos de la mejor manera para el logro de las metas propuestas, construir un modelo de administración, organización, desarrollo y gestión de la actividad escolar, efectuar seguimiento y evaluación continua del quehacer institucional, retroalimentar la gestión con esos resultados, rendir cuentas a la comunidad y a la sociedad y promover una construcción mancomunada de la institución.

El papel de la capacitación docente es servir a estos propósitos y, en esta medida, actuar en tres ámbitos complementarios entre sí: el trabajo en torno a la institución, el trabajo en equipo y la gestión por resultados, todo ello en el marco de instituciones de aprendizaje y para el aprendizaje.

Una de las funciones de la capacitación docente es contribuir al análisis serio y riguroso de la institución educativa y permitir, por una parte, el mejoramiento y aprendizaje de los agentes educativos y, por otra, el desarrollo de la organización. La institución educativa actúa como unidad de análisis: en ella y sobre ella se construye la capacitación docente. El trabajo de formación permanente centrado en la institución obliga a un esfuerzo colaborativo a partir de la experiencia y en la mira del proyecto institucional, donde se articulan teoría y práctica y se integran los diferentes estamentos y dimensiones escolares (académica, administrativa y financiera). En el seno de las instituciones se edifica el mejoramiento individual y colectivo y, por tanto, se contribuye a la profesionalización. La selección de las estrategias adecuadas y pertinentes para cada escuela y cada contexto hace parte del trabajo conjunto, autónomo y responsable en la institución.

Los siguientes elementos resumen los lineamientos básicos de la capacitación docente centrada en la institución educativa: trabajo alrededor de la construcción de identidad escolar; promoción del liderazgo administrativo del director y el liderazgo pedagógico del docente; búsqueda y estímulo al trabajo colaborativo del grupo institucional; generación de procesos de

reflexión que permitan reconocer las actuaciones, asumirlas, aprender de los errores y de los éxitos y comprometerse con el desarrollo institucional; establecimiento de objetivos y confrontación con resultados, y fomento de la motivación por la institución y su actividad.

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

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

La función directiva es definida 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” Veciana(2002). 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.

Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

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

**La gestión estratégica:** Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

**La gestión del entorno político:** La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sine qua non es posible la formación integral de los estudiantes.

**La gestión operativa:** Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo según Rodríguez (1995), permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, el gestor educativo, debe dirigir la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios), también debe realizar alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional, establecer sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones, así mismo organizar los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, lo que lleva a propiciar ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos promoviendo el trabajo en equipo, lo que motiva y estimula los resultados individuales y colectivos, verificando el desarrollo de los procesos y realizando retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Esencialmente la función de gestor educativo como líder en las organizaciones educativas, consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica, reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.



Entendido así el liderazgo el gestor educativo en las organizaciones sociales o en instituciones y centros educativos, desarrolla un modelo de liderazgo con capacidad de impulsar y transformar procesos de calidad en la educación, denominado liderazgo transformacional.

El modelo de liderazgo transformacional es concebido hoy como el modelo de liderazgo de futuro, que posibilita dirigir organizaciones que aprenden, cambia y se adaptan permanentemente, haciendo frente a las nuevas tecnologías y a las necesidades y expectativas de las comunidades y de los participantes activos del servicio educativo, mediante el mejoramiento continuo de sus procesos.

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

Con los avances tecnológicos y el apoyo de las herramientas TIC, el docente de hoy, debe llevar las prácticas en el aula a un nivel mucho más elevado, lleno de recursos y actividades variadas que amenicen el proceso educativo.

No obstante, según Imbernón (1994) también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo, etc) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, es como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio 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 realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información. En este marco, las principales funciones que deben 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) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

Buscar y preparar materiales para los alumnos. Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles). Motivar al alumnado. Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura.

Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad. Ofreciendo tutoría y ejemplo. Llevar a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y 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. Y colaboración en la gestión de la institución.

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

La familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar.

Una familia es funcional cuando se tiene la capacidad de asumir cambios según por la etapa que les toca vivir, cuando no hay rigidez de sus reglas y cuando se reajusta al ciclo que van viviendo y desarrollándose cada uno de sus miembros. También se considera una familia funcional cuando las tareas o roles asignados a cada miembro están claros y son aceptados por éstos.

Otra condición necesaria para que funcione adecuadamente la familia es que exista flexibilidad o complementariedad de rol es decir, que los miembros se complementen recíprocamente en el cumplimiento de las funciones asignadas y éstas no se vean de manera rígida.

La familia se hace disfuncional cuando no se respeta la distancia generacional, cuando se invierte la jerarquía. Un ejemplo de lo anterior, es cuando la madre pide autorización al hijo para volverse a casar, y cuando la jerarquía se confunde con el autoritarismo. Cuando existe demasiada rigidez y se usan reglas del pasado aunque cambie el contexto. Finalmente debe existir una comunicación clara, directa y afectiva que permita compartir los problemas y en donde los límites sean claros y congruentes.

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

Para nadie es desconocido el hecho de que la relación profesor - alumno ya no es semejante a aquella que imperaba en el sistema educativo moderno, o por lo menos, no debería ser igual. Por ello según Coronel (1994), se debe reconocer que el estudiante de hoy es diferente al de años atrás, y que por lo tanto, su rol en el proceso de enseñanza - aprendizaje ya no es el mismo.

Por lo tanto, la unidireccionalidad profesor - alumno en la entrega de conocimientos ya no es válida, puesto que ahora el alumno conoce y sabe lo mismo, o incluso más, que el propio profesor. En definitiva, el rol del alumno como ente pasivo en el proceso de enseñanza - aprendizaje ha mutado en que éste último colabore activamente en la ejecución de su propio aprendizaje.

El alumno actual se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas; por consiguiente, su rol en el aula ya no es el de un simple espectador ni el de un simple "comprador" de un "producto" vendido por el profesor, sino al contrario, el estudiante actual genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor, aunando y relacionando productivamente el cúmulo de informaciones que posee, encauzando éstas en pro de su beneficio personal, es decir, creando un aprendizaje significativo para su vida y para su entorno social; en otras palabras, es el propio educando quien produce su aprendizaje y quien dirige, en definitiva, el proceso de enseñanza - aprendizaje.

El docente, en el aula actual, pierde protagonismo, pues ya no es el alumno quien está a su disposición, sino que ahora es él quien está sujeto a los intereses y características de estos nuevos educandos.

### **Funciones del estudiante:**

El estudiante debe trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades personales y colectivas educacionales, aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática, debe evaluar en forma escrita a su tutor sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo, así también evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo, mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades educacionales y las tareas que se originan en el grupo, buscar la cooperación para compartir las fuentes de información y establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

Los alumnos han crecido bajo la influencia del computador y su herramienta más poderosa: Internet. Esta idea, aunque parezca simple, es la que explica el comportamiento de los alumnos, pues el computador e Internet han mutado la concepción de tiempo y espacio de los alumnos, han traído hacia ellos el mundo entero sin el menor esfuerzo físico, han implantado la cultura de la imagen y han inculcado en ellos la mezcla de la palabra con la imagen y el sonido en el menor tiempo posible. Han desarrollado la valoración de la velocidad y el conocimiento de realidades múltiples (reales o virtuales). Además, los alumnos están siendo continuamente "bombardeados" por cantidades impresionantes de información.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

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

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona, así menciona García (1993), mientras se tiende a ser mejores profesores, se ha desarrollado un buen número de estrategias que han sido eficaces. Se ha comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

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.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que 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 simples memorizadores a aprendices autodirigidos.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: En primer término la empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje, en segundo punto el aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje, tercer punto la interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo y finalmente la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

## **1.3 Cursos de formación**

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

Se entiende la capacitación docente como: el aprendizaje organizado en torno a grupos de docentes (redes de profesor a profesor) con el objetivo general de examinar la enseñanza,

reflexionar sobre ella, y también como una oportunidad de compartir experiencias relacionadas con el desarrollo de nuevas prácticas o estrategias de aprendizaje Nieto(1991).

Una oportunidad de intercambiar experiencias, asumir proyectos conjuntos, y aprender de otras maneras unos de otros. Dependiendo de la composición del grupo, la “capacitación” ofrecida directamente responde a las necesidades de una institución en particular y de sus profesores. Se pueden inscribir profesores de la misma institución o de diferentes escuelas, participando de una gama de actividades en red, que incluyen reuniones de seguimiento, charlas presenciales, cursos, intercambios, etc.

Así como la capacitación docente requiere ser pensada para profesionales de la educación, también ella puede contribuir al logro de la profesionalización de los maestros. En el primer aspecto, se parte de la concepción de docentes comprometidos, idóneos en su oficio, reconocidos socialmente, capaces de determinar, autónoma y responsablemente lo que consideran mejor para el desempeño de su oficio y, así mismo, aptos para decidir sobre su propia capacitación, con argumentos sólidos, claros e ilustrados acerca de las necesidades de la educación del país y de los alumnos.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

En la capacitación **las ventajas** consisten en medios que permiten aumentar la eficacia tanto para la institución como para sus docentes y proporciona resultados como:

Aumento de la eficacia institucional, el mejoramiento de la imagen de la institución, del clima organizacional y de las relaciones entre institución y docente. Facilidad en los cambios y en la innovación provocando un aumento en la eficiencia individual, en el conocimiento y en las habilidades de los docentes, lo que origina un cambio de actitud y de comportamientos de los docentes, por lo tanto todo esto se ve reflejado en el aumento de la productividad y en general en el mejoramiento de la calidad de servicios.

**Dentro de los inconvenientes** que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la institución y los docentes, por permitirse alcanzar la calidad en los estándares de calidad, servicios, comodidad, seguridad y bienestar mutuo.

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

#### **Diseño**

El diseño de la capacitación comprende cuatro niveles diferenciados de planificación. Estos poseen algunas diferencias en cuanto a las fases o elementos que la componen.

**Análisis de necesidades de formación:** este análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) ya las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

**Objetivos de formación:** determinar cuáles son los objetivos o metas que se deben cubrir o alcanzar con los programas y acciones de formación que se quieren llevar a cabo.

Programas de formación: o estructura básica de los planes de formación. Son las diferentes unidades de aprendizaje, compuestas por diversas acciones de formación.

## **Planificación**

Una vez que se han definido cuáles van a ser los objetivos y contenidos de la programación didáctica del curso de capacitación, módulo o sesión formativa, sería conveniente diseñar una serie de actividades o acciones a proponer al alumnado, cuya realización implicase el aprendizaje de un determinado contenido.

Las actividades pueden ser de diversos tipos (análisis de documentos, debates, dinámicas de grupo, visitas...); además el/la formador/a ha de tener en cuenta, a ser posible, las características propias del grupo-clase al cual van a ir dirigidas antes de proponer una determinada actividad, de ello dependerá, en gran medida, el éxito o fracaso de la misma.

En una programación, además de indicar y planificar los contenidos que vamos a impartir, es importante también plantear cómo los vamos a enseñar; es decir, hacerlo de forma que a los(as) alumno(as) le resulte mejor y más fácil aprender dichos contenidos. La selección de una metodología u otra va a depender de las características del grupo, de los recursos disponibles, de las características profesionales y personales del/de la docente, del tiempo del que se disponga y de la materia a enseñar.

El(la) alumno(a) puede llevar a cabo su aprendizaje de diferentes formas (o metodologías de enseñanza):

**Presencial:** los alumnos y el formador están presentes en el aula durante todo el tiempo que dura el proceso de formación.

**Semipresencial:** durante el tiempo que dura el proceso de enseñanza-aprendizaje, hay una parte o un tiempo determinado de la formación que es presencial (suelen ser sesiones que se dedican a tutorías) y el resto lo realiza el alumno sin la presencia del formador.

**Distancia:** este método se caracteriza por el hecho de que el(la) alumno(a) sigue el curso alejado del centro docente, al principio, el(la) alumno(a) contactaba con el/la profesor/a a través de correspondencia, posteriormente, se empezó a utilizar el teléfono y actualmente ya se realiza



a través del computador con la ayuda de programas de correo electrónico(*teleformación*). A través de este método de enseñanza, el(la) alumno(a) regula su propio ritmo de trabajo ya que es él quien decide cuándo empieza y cuándo acaba la sesión de estudio de los materiales docentes, por este motivo, se requiere una cierta madurez y capacidad de trabajo para que el método sea efectivo.

**Enseñanza asistida por ordenador (e.a.o.):** el alumno realiza su aprendizaje mediante la utilización de programas informáticos donde aparece el contenido que tiene que aprender para realizar con éxito el proceso de formación. Una vez que el programa está estructurado en módulos, unidades didácticas o sesiones formativas, se tendrá que hacer una estimación y distribución del tiempo que tiene para su desarrollo.

## **Recursos**

La utilización de los recursos didácticos es un valor añadido al propio proceso formativo, en la medida que lo enriquece y lo hace más eficaz. En esta fase de la programación se trata de seleccionar los recursos en que se apoyará y reforzará la actuación del profesorado en su intervención en el aula, entendemos por recursos didácticos todos aquellos materiales, medios didácticos, soportes físicos, actuaciones docentes, etc. que proporcionan ayuda al formador o formadora para desarrollar su actividad en el aula.

Es importante contar con un entorno adecuado para la capacitación, el entorno físico en el cual se lleva a cabo la capacitación puede tener una significativa repercusión en la eficacia de la misma. La adquisición de habilidades puede verse adversamente afectada por ambientes en los cuales los participantes o los capacitadores mismos se sienten incómodos, o cuando las instalaciones no cumplen con los requisitos de la sesión de capacitación.

Hay algunos estándares básicos que las áreas o edificios que se emplearán para la capacitación deberían cubrir: Acceso al transporte, facilidad de accesos, iluminación y circulación del aire suficientes, espacio adecuado para el tamaño del grupo que se capacita, asientos cómodos y suficientes para todos los participantes, mesas y escritorios para que todos los participantes tomen notas o realicen las tareas de revisión, ausencia de ruido en áreas adyacentes durante las sesiones, acceso a servicios sanitarios y al agua, etc.

Los recursos y los materiales disponibles en el área de capacitación se dividen en dos grupos: *los esenciales*, sin los cuales no puede proceder la capacitación y los *optativos*, que pueden mejorar la presentación. Los materiales e instalaciones esenciales incluyen: Manuales para los presentadores e instrumentos de capacitación; materiales para los ejercicios grupales y las tareas de revisión; materiales para escribir, incluyendo hojas de papel para la presentación de los resultados de los ejercicios grupales; equipo del que dependen los instrumentos para la capacitación, tales como los proyectores de acetatos, las videograbadoras, los monitores de televisión, el equipo de audio, y similares, gafetes de identificación para todos los participantes; acceso a comida y bebida, especialmente para las sesiones más largas.

En donde los programas de capacitación dependen de los instrumentos para la capacitación, es más barato buscar áreas que ya cuenten con equipo (si están disponibles), en lugar de comprar o rentar dicho equipo exclusivamente para capacitar al personal. El capacitador debe revisar con cuidado todo el equipo que se usará durante la sesión antes de comenzarla, para asegurar que está funcionando (y que el capacitador sepa cómo operarlo).

Los instrumentos *opcionales* podrían ser: los pizarrones con materiales adecuados para escribir en ellos, los apuntadores, o aparatos para que el personal pueda tomar té o café. Al usar ayudas para la capacitación, debe recordarse que el propósito de dichos dispositivos es facilitar la comunicación en cuestiones específicas. Y que no constituyen la sustancia de la capacitación. Depender demasiado de instrumentos estáticos podría ser costoso, además de que podrían limitar la oportunidad para el aprendizaje interactivo y para la práctica de habilidades, que son la base para adquirir la competencia para desempeñar tareas.

Dichos ayudas para la capacitación sólo se integrarán de manera eficaz en los programas, cuando todas las instalaciones cubren las necesidades para su uso. Diseñar una sesión de capacitación que incluya el uso de dichos instrumentos sin saber si se cuenta con las instalaciones necesarias para su uso es un despilfarro y puede hacer que la tarea del capacitador sea muy difícil, si no es que imposible.

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

No cabe duda que el docente es importante en el éxito de cualquier modelo o sistema educativo. Repetidamente se ha dicho que cualquier proceso de mejora en el área de la educación, para que realmente sea efectivo, debe, finalmente, llevarse a cabo en el aula. Y lo que sucede en el aula está directamente relacionado con lo que hace el profesor. De allí que sean necesarios programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

Se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

En tal sentido, Tedesco afirma que: “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” Tedesco (1986).

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Colegio Fiscal a Distancia Técnico “Bucay”, está situado en el cantón Gral. Antonio Elizalde (Bucay), de la provincia del Guayas, ubicado en la cabecera cantonal específicamente en la ciudadela San Luis de Bucay. La modalidad de estudios es a distancia y Semipresencial, con tutorías obligatorias los días viernes, sábados y domingos, la institución cuenta con los niveles de Educación Básica Superior y Bachillerato, al terminar sus estudios los estudiantes reciben el título de bachiller técnico en las especializaciones de: Agronomía, Electricidad, Industria de la Confección y Manualidades. En la actualidad el colegio cuenta con 580 alumnos matriculados para el período lectivo 2013 -2014, laboran 18 profesores más 3 servidores administrativos, el número de cursos es 6 y el de paralelos 13.

El Colegio Fiscal a Distancia Técnico “Bucay” fue creado mediante acuerdo ministerial N° 3493 del 29 de Julio de 1996, con la modalidad a distancia en el ciclo Básico y el Diversificado con las especialidades en: Manualidades, Electricidad, Agricultura e Industria del Vestido, facultando al colegio la utilización de los paquetes autoinstruccionales (módulos) a distancia elaborados por la misma institución.

La Institución acoge a una población estudiantil de un nivel económico bajo, la que en su gran mayoría habita en recintos y sectores de la zona de influencia del Colegio, por la modalidad, se da apertura a estudiantes que por alguna causa han dejado de lado sus estudios, es decir **estudiantes con escolaridad inconclusa**, por lo que es un requisito para ingresar al colegio ser mayor de 15 años.

## 2.2 Participantes

**TABLA N° 1:** Participantes

	<b>Cantidad.</b>
Directivos	3
Docentes	15
Total.	18

Fuente: Secretaria del colegio Técnico Bucay.

La investigación se realizó sobre el total de docentes con que cuenta la institución, que se los detalla de la siguiente manera:

**Directivos.** (3); La institución no cuenta con autoridades titulares, el Rectorado está encargado a la Lcda. Norma Brito Granizo, desde el año de 2008, los cargos de Vicerrector e Inspector General, se establecieron a través de encargos internos dentro de la institución.

**Docentes** (15). La mayor parte de los docentes tienen contrato, siendo muy pocos los docentes con nombramiento fiscal. El cuestionario se aplicó tanto a los directivos como a los docentes de la institución.

**TABLA Nº 2: Género.**

	F	%
<b>MASCULINO</b>	8	44,44
<b>FEMENINO</b>	10	55,56
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Las nuevas política de equidad de género deben ser en la actualidad aplicables en todos los instancias y modalidades del sector educativo, la profesión de docente no se define de acuerdo al género de las personas sino en base a la vocación de servicio. Al respecto de la variable género se observa en los datos recogidos del cuestionario que la distribución de docentes en la institución es casi equilibrada, existe una mayoría de docentes mujeres con un 55,56% contra un 44,44% de docentes varones sobre el total de profesores del colegio. Se determina que las instituciones educativas del país son en su totalidad de carácter mixto por lo que no es necesario que predomine cierto género en la parte docente.

**TABLA Nº 3: Estado Civil.**

	F	%
<b>SOLTERO</b>	4	22,22
<b>CASADO</b>	10	55,56
<b>VIUDO</b>	0	0,00
<b>DIVORCIADO</b>	4	22,22
<b>NO CONTESTA</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

De los datos recogidos se expone que existe un grupo importante de docentes que forman la mayoría con 55,56% que pertenecen al grupo de estado civil Casada(o), lo que indica que por

consiguiente que son padres o madres de familia. Los docentes con estado civil Soltero representan el 22,22% al igual que el grupo de docentes Divorciados que también representan el 22, 22%.

**TABLA N° 4: Edad en años cumplidos.**

	F	%
<b>20-30 años</b>	3	16,67
<b>31-40 años</b>	2	11,11
<b>41-50 años</b>	8	44,44
<b>51-60 años</b>	1	5,56
<b>61-70 años</b>	0	0,00
<b>más de 71 años</b>	0	0,00
<b>No Contesta</b>	4	22,22
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Los datos de la Tabla 4 indican la presencia de un grupo importante de profesores entre 41 y 50 años con un 44,44%, lo que pronostica la necesidad de renovación para los próximos 15 a 20 años. Este grupo en su gran mayoría podría mantenerse activo en el sistema por lo menos por más de veinte años, lo que exige pensar con perspectiva su formación y actualización permanente. También existe un grupo que representa el 16,67% de profesores con una edad comprendida entre 20-30 años es decir son profesores que recién empiezan sus carreras profesionales y por lo tanto se debe reforzar su formación y actualización profesional.

**TABLA N° 5: Cargo que desempeña.**

	F	%
<b>Docente</b>	8	44,44
<b>Técnico Docente</b>	6	33,33
<b>Docente con funciones administrativas</b>	4	22,22
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

El colegio al tener la denominación de técnico tiene dos tipos de docentes, como se puede ver en la tabla N°5, docentes que constituyen el 44.44% y Técnico Docente con el 33,33%, el

22,22% restante está conformado por Rector, Vicerrector, Inspector General y Consejería Estudiantil, que tiene carga horaria y también cumplen con funciones Administrativas.

**TABLA Nº 6: Tipo de relación Laboral.**

	F	%
<b>Contratación Indefinida</b>	6	33,33
<b>Nombramiento</b>	3	16,67
<b>Contratación Ocasional</b>	8	44,44
<b>Reemplazo</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	1	5,56
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Esta tabla nos indica que en la institución la gran mayoría de docentes 77,77% están laborando bajo la modalidad de contrato, 6 docentes con contratación indefinida con el 33.33% y 8 docentes con Contrato Ocasional 44.44%, apenas tres docentes tienen nombramiento titular. Esta situación no es favorable para la institución por cuanto no se tiene una planta docente estable o con nombramiento, lo que puede suponer que la inversión que se haga en capacitación no pudiera verse reflejada en beneficio de la propia institución.

**TABLA Nº 7. Tiempo de dedicación.**

	F	%
<b>Tiempo Completo</b>	18	100,00
<b>Medio Tiempo</b>	0	0,00
<b>Por Horas</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

El 100%, de los profesores de la institución están dedicados de tiempo completo a la labor docente, este factor es muy importante por cuanto al ser esta su única actividad laboral, los docentes deben estar dispuestos a mejorar continuamente su formación profesional, para su propio beneficio tanto en la parte de hacer carrera docente como en la parte económica, así también para beneficio institucional.



**TABLA Nº 8: Nivel más alto de formación académica que posee**

	f	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel Técnico o Tecnológico	5	27,78
Tercer Nivel	12	66,67
Especialista	1	5,56
Maestría	0	0,00
Ph.D	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Del 100% de docentes encuestados sobre los antecedentes de su formación, se observa que: el 66,671% acreditan un título de tercer nivel como titulación más alta que poseen, entre estos títulos se tienen: Licenciados, Ingenieros (Sistemas, Agrónomos.) El 27,78% de docentes tienen una titulación de nivel técnico superior o tecnológico. El 5,56% tiene un título de especialista.

Hay que anotar que por una parte no existe docentes con nivel de Bachillerato es decir todos superan al menos este nivel, y como contraparte también es notorio que no existen docentes con titulación de Maestría o Phd, seguramente los altos costos de programas de maestrías y la situación económica influyen de sobremanera en la predisposición de los docentes para conseguir una titulación de cuarto nivel.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1 *Diseño de la investigación.***

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio Hernández (2006). Tiene las siguientes características:

Es un estudio **transaccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único. Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, se realiza una exploración inicial. Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

### **2.3.2 Métodos de investigación.**

En la presente investigación se utilizaron métodos investigativos en función de la naturaleza del trabajo, se hace referencia a:

#### **El Método Analítico**

Partiendo de que es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia, la aplicación de este método es imperativa y necesaria. Con la utilización de este método se pudo determinar en detalle las necesidades de formación de los docentes en el colegio fiscal a distancia técnico Bucay, se detectaron y se analizaron las causas internas y externas, que originan la falta de formación y/o capacitación en los docentes que laboran en el colegio, lo que permite a partir de este análisis establecer ciertos criterios en cuanto al desarrollo de la práctica docente al interior de la institución y por ende determinar los efectos que ocasiona esta carencia en el proceso enseñanza –aprendizaje.

#### **El Método Sintético**

La síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades. Implica la reunión de diversos elementos en un todo actual. El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis.

## **El método Estadístico**

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación. Las características que adoptan los procedimientos propios del método estadístico dependen del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de la consecuencia verificable en cuestión.

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

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

##### **Observación directa**

Es la que permite el registro de los datos en lenguaje cotidiano. Puede hacerse en el lugar y en el momento de la observación de un suceso o posteriormente cuando el suceso ha terminado. Los métodos de observación son considerados abiertos y permiten la reducción de los datos por códigos, en unidades y categorías y cuyo proceso se realiza durante la recolección de datos.

##### **Cuestionario**

Un cuestionario es un conjunto de preguntas cuyo objetivo es obtener información con algún objetivo en concreto. Existen numerosos estilos y formatos de cuestionarios, de acuerdo a la finalidad específica de cada uno.

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

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa.

Para facilitar el manejo de la información se formularon seis grandes categorías, que fungieron no sólo como ejes integradores de los tópicos más importantes y la sistematización de los

datos, sino que también permitieron la construcción de significados alrededor de un perfil ideal del profesor de bachillerato y contrastarlo con la manera en que éste se conforma en la realidad de los docentes. Las categorías determinadas son: Datos Institucionales, Información general del Investigado, Formación Docente, Cursos y Capacitaciones, Respecto de su institución educativa, En lo relacionado a su práctica pedagógica.

La primera categoría sobre datos institucionales, comprende la información sobre las características básicas de funcionamiento y de identificación de la institución. En la segunda categoría se recoge la información personal del docente a encuestar tomando en cuenta variables habituales en este tipo de investigación (edad, estado civil, cargo que desempeña, etc). En la tercera categoría se integraron variables que permiten determinar el perfil individual del profesor desde el punto de vista de su actual titulación y formación y su expectativa por seguir formándose o capacitándose. La cuarta categoría recoge la información necesaria sobre los cursos y capacitaciones durante los dos últimos años a los que han asistido los docentes y así mismo busca identificar temáticas y formas de capacitación a los que optarían los docentes, para el apartado respecto de su institución educativa se busca determinar el grado de compromiso de la institución hacia la capacitación de sus docentes y finalmente en lo relacionado a su práctica docente, se ha estipulado una serie de ítems para ser evaluados de acuerdo a una escala de valores en donde se indaga sobre la tarea educativa y el clima escolar dentro del aula.

El diseño del cuestionario pretende localizar e investigar las necesidades de formación sobre el personal académico con los requerimientos que demandan el perfil del profesor en el Bachillerato, hay que indicar que la estructura de este cuestionario fue tomado de instrumentos previamente validados, o de experiencias externas, pero ha sido contextualizado al entorno nacional, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano.**

Directivos y Docentes del Colegio Fiscal a distancia Técnico “Bucay”, Investigador. Maestrante de cuarto Nivel de la maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo. Asesores de tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **2.5.2 Materiales.**

Cuestionarios, guía para la aplicación del cuestionario, esferográficos, computador para la sistematización de los resultados y para la redacción del informe.

### **2.5.3 Institucionales.**

Sala de computación de la institución donde se aplicó el cuestionario a los docentes

### **2.5.4 Económicos.**

Reproducción del cuestionario, movilización.

## **2.6. Procedimiento.**

En la ejecución del proceso investigativo, se ha determinado la realización de un análisis de las necesidades de formación sobre el total de docentes (18), que forman parte del colegio fiscal a distancia técnico "Bucay", de esta manera se pretende hacer visibles los aspectos a mejorar en el seno de la práctica docente. Así, se podrán diagnosticar las posibles debilidades o problemas existentes en el grupo de profesores/as partiendo de su propia percepción.

Todo el proceso investigativo está determinado por etapas que se deben ir ejecutando de forma secuencial, ya que es imprescindible ir cumpliendo en su totalidad cada etapa para empezar con la siguiente. Para empezar con el proceso de investigación, es decir en la primera etapa se utilizó un cuestionario previamente diseñado, con varias categorías analizadas en el apartado anterior, con la intención de recolectar, conocer y analizar las necesidades de formación que se detectan en los docentes.

La segunda etapa del proceso de investigación fue la aplicación (in situ) del cuestionario a los docentes del colegio Técnico Bucay, el procedimiento de aplicación se determinó mediante una encuesta presencial e individual para lo cual primero se hizo una visita a la institución, donde se habló con las autoridades de la misma y se pidió la autorización respectiva, las mismas que en todo momento mostraron la aceptación y predisposición para la realización de la actividad, con la debida autorización, en el día y hora acordada, se procedió a reunir a los docentes en el salón de informática de la institución, una vez ahí luego de hacerse presente con el saludo inicial y la explicación sobre la forma de llenar el cuestionario se procedió al desarrollo del mismo, esta actividad se realizó en forma normal y sin contratiempos, se debe mencionar la

predisposición e interés de los docentes por cuanto esta investigación será tomada en cuenta como referencia para saber las condiciones actuales de la institución en cuanto a las necesidades de formación y capacitación son requeridas.

La tercera etapa comprendió la recolección y tabulación de las encuestas a través de una matriz de resultados previamente diseñada, la misma que sirvió de ayuda para la estructuración y presentación de los resultados, con la ayuda de programas ofimáticos (hojas de cálculo), se ingresaron los datos recogidos del cuestionario de acuerdo a las categorías estipuladas, con estos datos se procedió a calcular los porcentajes y los mismos se presentaron en forma de tablas estadísticas para posteriormente realizar la interpretación y análisis de los resultados obtenidos. El análisis de los datos recabados del estudio responde a los objetivos planteados sobre el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes, buscando con ello generar evidencia que sirva para la toma de decisiones en el ámbito de la formación docente, específicamente para profesores que se desempeñan en el nivel técnico profesional. Al final los resultados permitirán generar las debidas conclusiones y recomendaciones.

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

En este capítulo del trabajo de titulación se presenta de manera concisa el resultado conceptual que enfoca el problema de estudio, sobre qué necesidades de formación continua tienen los docentes que laboran en el colegio fiscal a distancia Técnico Bucay. Sin duda el objeto de estudio es en términos generales el profesorado y de manera específica la formación permanente de docentes.

Estas demandas de nuevas estrategias para la enseñanza en general centran la atención en la figura del académico y su formación pedagógica, la cual es comúnmente conceptualizada como “formación docente”.

### 3.1 Necesidades formativas

**TABLA Nº 9: Su titulación en pregrado, tiene relación con: Ámbito Educativo.**

	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Licenciado en educación (diferentes menciones)</b>	9	50,00
<b>Doctor en Educación</b>	0	00,00
<b>Psicólogo educativo</b>	1	5,56
<b>Psicopedagogo</b>	0	00,00
<b>Otro Ámbito</b>	0	00,00
<b>No contesta</b>	8	44,44
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Si bien la formación profesional siempre fue entendida como un hecho educativo, se la vinculaba prioritariamente al mundo de la producción y el trabajo. En la actualidad se enfatiza su carácter educativo, al aceptar que confluye, junto a otras modalidades y ramas de la enseñanza, en el desafío de dar cuenta de la necesidad de las personas de acceder a una formación y educación a lo largo de toda la vida.

Del estudio realizado, dentro de la titulación de pregrado de los docentes del colegio, se tiene los siguientes datos: del total de profesores el 50% tienen titulación de pregrado relacionado con el ámbito educativo específicamente tienen título en licenciados en educación en diversas áreas y un docente que representa el 5,56% tiene título de Psicólogo educativo, es decir la mayoría de profesores que laboran en el colegio fueron formados en institutos pedagógicos o facultades de ciencias de la educación.



**TABLA Nº 10: Su titulación en pregrado, tiene relación con: Otras profesiones.**

	f	%
Ingeniero	6	33,33
Arquitecto	0	00,00
Contador	0	00,00
Veterinario	0	00,00
Otras profesiones	2	11,11
No contesta	10	55,56
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

En las universidades y en las instituciones de educación con bachillerato especialmente técnico, es común encontrar que los profesores ingresan con un perfil correspondiente a su ámbito profesional, pero difícilmente con formación específica para la docencia.

Sería muy importante para este grupo de maestros por los antecedentes señalados la necesidad imperativa de construir y generar estrategias de formación y regularización de títulos así también como la actualización pedagógica de estos docentes de otras profesiones.

El 44,44% de los profesores de la institución tienen otros títulos que no necesariamente están relacionados con el ámbito educativo, en detalle existen un porcentaje de 33,33% con título de ingenieros y un 11,11% con título de tecnólogos.

Es de mucha importancia este dato por cuanto la formación pedagógica y didáctica no es representativa a nivel de ingenierías o tecnologías, por lo que es necesario la capacitación y perfeccionamiento dentro de estos aspectos para este tipo de docentes.

**TABLA Nº 11. Si posee titulación de postgrado (4º nivel), este tiene relación con:**

	f	%
Ámbito Educativo	1	100,00
Otras Profesiones	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

De toda la planta docente que forma parte del colegio, existe solo un docente que cuenta con una titulación de postgrado, puntualmente con un diplomado que está dentro del ámbito educativo.

**TABLA N° 12. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:**

	f	%
<b>SI</b>	17	94,44
<b>No</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	1	5,56
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Vezub (2005) señala que en América Latina la mayoría de las reformas educativas emprendidas en la región han incluido, entre sus componentes y estrategias, una serie de políticas y acciones orientadas a la capacitación y el fortalecimiento profesional de los docentes. A pesar de los esfuerzos y las inversiones en la materia, los resultados todavía no son los esperados.

En este estudio la predisposición por conseguir una mejor titulación es evidente con el 94,44% que corresponden a casi la totalidad de los docentes del colegio, es obvio que dentro de las necesidades y deseos de superación se encuentre mejorar su nivel de instrucción y por consiguiente su nivel profesional, pero de hecho estos deseos quedan en buenas intenciones y pocas veces se convierten en realidades, por lo que sería necesario una revisión crítica de los modelos y políticas de formación post-profesional que predominaron en las normativas de perfeccionamiento y avanzar en el análisis y desarrollo de experiencias alternativas y nuevos enfoques para el desarrollo profesional docente basados en el perfil de los profesores que serán sujetos de la formación.

**TABLA N° 13. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:**

	f	%
<b>Maestría</b>	17	94,44
<b>Ph. D</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	1	5,56
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Como señala Didou, cuando habla de la profesionalización a través de los postgrados: "Una interrogante que surge concierne a la pertinencia de una formación esencialmente disciplinaria para el ejercicio de la docencia: ser profesor y ser buen profesor supone una ruta de profesionalización específica y un perfil de habilidades peculiar, que no proveen automáticamente una maestría o un doctorado" Didou(2000).

Desde la perspectiva del área de formación en el postgrado, es de destacar el gran porcentaje de docentes (94,44%) que mencionaron que si tienen interés en formarse a nivel de cuarto nivel especialmente se ve el interés por obtener una maestría.

**TABLA Nº 14. Para ud, es importante seguir capacitándose en temas educativos.**

	f	%
<b>SI</b>	18	100,00
<b>No</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

No cabe dudas que la capacitación especialmente en temas educativos se ha convertido en una de las principales preocupaciones para la sociedad actual, pues afecta a todos por igual. A pesar de la preocupación, no todos reconocen qué hacer y cómo hacer para mejorar la calidad educativa y muchos continúan manifestando una actitud hostil e indiferente ante el manejo de nuevas metodologías y los nuevos recursos tecnológicos.

Para esta pregunta es total la respuesta afirmativa de los encuestados (100%), lo que demuestra a simple vista la importancia y la expectativa que se tiene en la institución sobre la capacitación en temas educativos, esto es un factor importante ya que demuestra la predisposición de la planta docente para futuras capacitaciones, lo que implica mejora en la calidad de educación, en el desarrollo profesional de cada docente y por ende mejoras para la institución.

**TABLA Nº 15. Cómo le gustaría recibir la capacitación.**

	f	%
<b>Presencial</b>	8	44,44
<b>Semipresencial</b>	7	38,89
<b>A distancia</b>	4	22,22
<b>Virtual/por Internet</b>	4	22,22
<b>No contesta</b>	0	0,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

La capacitación se refiere al desarrollo de habilidades específicas para desarrollar una tarea también específica, y con el paso del tiempo, no necesariamente se requiere nuevamente de la capacitación, sino más bien de la actualización (que tiene como fin la revisión de nuevas aportaciones), o bien otro tipo de programas de superación académica, relacionados más bien

con la profesionalización docente que con la capacitación. La educación del docente sí debe ser continua, pero no necesariamente su capacitación.

Esta pregunta es de selección múltiple por lo que los encuestados pudieron escoger más de una opción para la pregunta en mención, y se obtienen los siguientes resultados: La mayoría de docentes encuestados que representa el 44,44% desearían recibir alguna capacitación en forma presencial, esto significa que este grupo considera que la mejor forma para capacitarse es con la presencia directa de un tutor o capacitador porque de esta forma podrían aprovechar mejor las características del curso y poder satisfacer sus preguntas de forma directa con el capacitador.

Otro grupo importante considera recibir la capacitación en forma Semipresencial exactamente el 38,89% de los encuestados escogió esta opción lo que sugiere que sigue siendo importante la presencia física del capacitador. Hay que anotar así mismo que el 22,22% de los encuestados considerarían recibir la capacitación ya sea por modalidad a distancia o a través de la utilización de medios tecnológicos como internet o capacitación en forma virtual. En todo caso estos datos indican la predisposición y el interés por parte de los docentes para instruirse y capacitarse ya sea por cualquier modalidad.

**TABLA N° 16. Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación**

	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Lunes a Viernes</b>	14	77,78
<b>Fines de Semana</b>	2	11,11
<b>No contesta</b>	2	11,11
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Existen muchos factores que influyen en los docentes para decidirse a entrar en procesos de formación o capacitación, dentro de estos está el horario estipulado para la capacitación, aquí tiene mucho que ver la jornada laboral del docente y la carga de trabajo a la que está sometido.

El 77,78% de los docentes que consideran la capacitación de forma presencia o semipresencial desearían recibir la misma en horario de lunes a viernes y una fracción pequeña con el 11,11% considera que el mejor horario sería los fines de semana.

**TABLA N° 17. En qué temáticas le gustaría capacitarse**

	<b>F</b>	<b>%</b>
Pedagogía educativa	6	33,33
Teorías del aprendizaje	2	11,11
Valores y educación	4	22,22
Gerencia/Gestión educativa	4	22,22
Psicopedagogía	2	11,11
Métodos y recursos didácticos	7	38,89
Diseño y planificación curricular	5	27,78
Evaluación del aprendizaje	2	11,11
Políticas educativas para la administración	1	5,56
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	44,44
Formación en temas de mi especialidad	9	50,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	27,78
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	5,56
No contesta	0	0,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

La identificación de las necesidades formativas hace referencia a un proceso que conduce a un mayor y mejor conocimiento acerca de los requerimientos formativos que una persona o un colectivo predeterminado presenta en relación con el desarrollo adecuado de su actividad profesional. Esta producción de conocimiento puede ser interpretada desde diversas perspectivas, pero, sin duda, manifiesta los deseos de satisfacer las necesidades de formación en función de temas que sean de interés con el quehacer educativo en que se desenvuelve.

Los resultados de la tabla de arriba indican las preferencias en cuanto a la temática a capacitar, y obtenemos los siguientes resultados: El mayor porcentaje de selección de los encuestados el 50%, prefiere capacitarse en temas relacionados con su especialidad, esto se fundamenta en el sentido de que al ser un colegio con especialidades técnicas el deseo de los docentes está orientado hacia la adquisición o actualización de conocimientos en el ámbito de aplicación de su cátedra, esta posición se fundamenta aún más por cuanto así mismo el 44,44% es decir un alto porcentaje de los docentes consideran muy necesario la capacitación sobre las materias que se tiene a cargo.

A la par que los docentes encuestados muestran su interés por la parte de formación en su especialidad también muestran interés con un porcentaje de 38,89% por formarse o capacitarse también en el ámbito de los métodos y recursos didácticos, en este mismo aspecto se hace referencia al 33,33% de los encuestados que también escogerían Pedagogía educativa como tema para capacitación.

Hay que tomar en cuenta el porcentaje de 27,78% que obtuvieron las opciones de Diseño y Planificación curricular por un lado y por otro la opción de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, esto indica que hay un interés por parte de los docentes por la formación en cuanto a planificación curricular se refiere, y tampoco se puede dejar de mencionar el empleo y utilización de las TICs y recursos tecnológicos aplicados a la educación, que en el contexto de la modalidad Semipresencial y a distancia del colegio, debería ser de mucha ayuda para la instrucción de los alumnos.

**TABLA N° 18. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

	f	%
<b>Falta de tiempo</b>	12	66,67
<b>Altos costos de las cursos o capacitaciones</b>	6	33,33
<b>Falta de información</b>	6	33,33
<b>Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora</b>	4	22,22
<b>Falta de temas acordes con su preferencia</b>	6	33,33
<b>No es de su interés la capacitación profesional</b>	0	0,00
<b>Otros motivos.</b>	0	0,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

El perfeccionamiento docente es un proceso sistemático que conlleva esfuerzo desde el punto de vista organizativo, pedagógico, motivacional y en muchas ocasiones económico por parte del interesado, superar estos parámetros no es nada fácil conseguir, de ahí que se presentan inconvenientes a veces insalvables para iniciar procesos de capacitación. Esto es superado gracias a la perseverancia y amor a la profesión.

En este apartado de los resultados obtenidos mencionamos lo siguiente: Existe un porcentaje de 66,67% de docentes que considera como un obstáculo para capacitarse la falta de tiempo, o no contar con el tiempo suficiente para poder acceder a un servicio de capacitación.

Hay un valor se podría decir que promedio o estándar que corresponde al 33,33% de los encuestados que consideran como obstáculos para poder capacitarse los altos costos, la falta de información oportuna y temas de capacitación que no estarían de acorde a los intereses de los docentes, así mismo se registra un 22,22% que manifiesta que no se sienten respaldados por las autoridades de la institución para poder emprender un plan de capacitación.

**TABLA N° 19. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

	f	%
<b>La relación del curso con mi actividad docente</b>	6	33,33
<b>El prestigio del ponente</b>	3	16,67
<b>Obligatoriedad de asistencia</b>	0	0,00
<b>Favorecen mi ascenso profesional</b>	10	55,56
<b>La facilidad de horarios</b>	3	16,67
<b>Lugar donde se realizó el evento</b>	1	5,56
<b>Me gusta capacitarme</b>	14	77,78
<b>Otros</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	1	5,56

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo. Esta afirmación es sostenida desde distintas posiciones políticas y académicas: La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere".

Los deseos de superación en el ámbito profesional y personal se manifiestan con los resultados obtenidos en la anterior tabla, existe un 77,78% de los docentes encuestados que expresan su gusto por capacitarse, es importante saber que los docentes entienden el proceso de capacitación como una oportunidad y más no como una obligación impuesta y que se debe cumplir, el 55,56% de los docentes también expresan que al recibir capacitación les es favorable para lograr ascensos dentro de la carrera docente por lo que es una motivación para capacitarse y el 33,33% asisten a cursos porque estos tienen plena relación con la actividad

docente que realiza el encuestado, existe un porcentaje de 16,67% que comparten las categorías de: facilidad de horarios y prestigio del docente.

**TABLA Nº 20. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.**

	f	%
<b>Aparición de nuevas tecnologías</b>	10	55,56
<b>Falta de cualificación profesional</b>	1	5,56
<b>Necesidades de capacitación continua y permanente</b>	9	50,00
<b>Actualización de leyes y reglamentos</b>	6	33,33
<b>Requerimientos personales</b>	3	16,67
<b>Otros</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	1	5,56

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

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

Con la aplicación de esta pregunta se pretende conocer cuál sería la o las causas principales que motivarían o en algunos casos obligarían a los docentes a recibir cursos o capacitaciones, existe un 55,56% que expresan que la principal causa es la aparición de nuevas tecnologías, esto en la actualidad es indispensable por cuanto la educación no puede quedar exenta del proceso tecnológico actual, el docente debe considerar la aplicación y explotación de la tecnología para crear procesos de enseñanza – aprendizaje significativos.

Otro gran grupo de docentes con el 33,33% consideran que la actualización en cuanto a la legislación y los reglamentos es un fuerte motivo por el cual se deben capacitar, el docente debe saber, entender y aplicar de manera adecuada las leyes y reglamentos que rigen el proceso educativo en la actualidad.



**TABLA N° 21. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

	F	%
<b>Aspectos teóricos</b>	0	0,00
<b>Aspectos Técnicos /Prácticos</b>	3	16,67
<b>Ambos</b>	15	83,33
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

La capacitación, si es efectiva, garantiza que el docente sabe cómo desempeñar su tarea y tiene las habilidades necesarias para ello, pero su desempeño estará relacionado con los procedimientos académicos y las exigencias de su área de trabajo. Dicho de otra forma, de poco sirve que se haya capacitado a un profesor, si en su área de trabajo no se le pide que aplique lo aprendido, bien sea por desconocimiento de sus superiores o porque la práctica educativa no corresponde con la capacitación. Aún más, podemos encontrarnos ambientes académicos que no facilitan la incorporación de mejoras en el desempeño docente, y que cuando éstas suceden, son más producto de la iniciativa y responsabilidad del maestro, que del sistema académico vigente.

La interpretación de estos resultados tiene plena relación con la actividad académica que realiza la institución al ser un colegio técnico, por lo que el 83,33% de los docentes expresan que el aspecto más importante en las capacitaciones que asisten los docentes tiene que ver desde el punto de vista teórico y su relación técnico-práctico, por cuanto los nuevos conocimientos adquiridos por los docentes serán redirigidos hacia los estudiantes por lo que se da mucha importancia a este enfoque.

### 3.2 Análisis de la formación.

**TABLA N° 22. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años**

	F	%
<b>SI</b>	3	16,67
<b>No</b>	15	83,33
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Lo ideal en todo proceso de formación continua es que debería ser propiciado por la propia institución, ya que se cuenta con datos reales recolectados de evaluaciones realizadas, y se sabe las deficiencias en las que incurre la planta docente y de ahí se puede diseñar políticas y estrategias que lleven a la calidad educativa y al perfeccionamiento del docente.

La gran mayoría de los docentes encuestados el 83.33%, manifestaron una respuesta negativa sobre la pregunta en mención, lo que indica claramente una falencia por parte de la institución en cuanto a la formación y capacitación del profesorado, de esta manera los docentes no sienten el respaldo de la institución para su capacitación lo que puede ocasionar desmotivación y por ende bajo rendimiento laboral. Hay que anotar que existe un porcentaje del 16,67% que en cambio manifiesta que la institución ha propiciado curso en los últimos dos años.

**TABLA Nº 23. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:**

	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	1	5,56
<b>No</b>	17	94,44
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Dentro de las políticas de las instituciones educativas una de las prioritarias debería ser la formación continua por parte del profesorado, para lo cual se debería tener mecanismo para la identificación de las necesidades y establecer programas a través de seminarios o cursos internos o externos para garantizar el acceso a la capacitación a todos los docentes.

Con estos resultados se determina que casi todos los encuestados (94.44%) manifiestan que en la actualidad la institución no está ofreciendo ni elaborando algún tipo de capacitación en cualquier modalidad (proyectos, cursos, seminarios), lo que confirma el criterio anterior sobre la falencia por parte de la institución en cuanto a la formación y capacitación del profesorado, esto constituye una debilidad muy grande de la institución que debería ser tomada muy en cuenta por parte de los directivos de la misma.

**TABLA Nº 24. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:**

	f	%
Áreas del conocimiento	0	0,00
Necesidades de actualización curricular	0	0,00
Leyes y reglamentos	1	5,56
Asignaturas que usted imparte	1	5,56
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y Programación curricular	0	0,00
Otras	0	0,00
No contesta	16	88,89
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

De los 18 encuestados la mayor parte de los mismos que representan el 88,89% no contesta esta pregunta esto debido a que por razones de horarios por la modalidad semipresencial del colegio es difícil que el personal docente asista a cursos o a capacitaciones, y también no se ha propiciado por parte de la autoridades soluciones a este inconveniente que dificulta el proceso de formación docente dentro de la institución.

**TABLA Nº 25. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

	F	%
Siempre	2	11,11
Casi siempre	5	27,78
A veces	6	33,33
Rara vez	2	11,11
Nunca	2	11,11
No Contesta	1	5,56
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

El “apoyo a la formación” comprende la descarga de horas de clases, recursos humanos, tecnológicos, instructores preparados, ayuda para participar en los cursos y seminarios. En el contexto donde trabaja el docente la influencia de las condiciones de trabajo afectan el desempeño del docente. Esta demanda de requerimientos de los profesores deben ser considerados como tema importante en la agenda de las políticas educativas Moreno (2011).

Para una mejor representación de estos resultados se los va a ordenar según el porcentaje más alto: el 33,33% de los encuestados manifiesta que **a veces** los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de capacitación, lo que indicaría que para este grupo de docentes es esporádico o no muy seguido el apoyo de los directivos en la capacitación del profesorado.

Otro grupo de docentes en cambio indican con el 27,78% que **Casi siempre** los directivos fomenta la participación del profesorado en cursos, para este grupo existe un apoyo constante de la parte directiva hacia la capacitación de los docentes. Es importante indicar aquí también que el 11,11% de los encuestados dice que los directivos **Siempre** apoyan al proceso de capacitación. Y la contra parte así mismo con un porcentaje de 11,11%, indica que **Rara vez** y **Nunca** se ha fomentado la capacitación de los docentes por parte de los directivos.

**TABLA N° 26. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:**

	f	%
<b>SI</b>	18	100,00
<b>No</b>	0	0,00
<b>No contesta</b>	0	0,00
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

En ocasiones los requerimientos de las instituciones educativas y las circunstancias determinan que los docentes desarrollen sus actividades no específicamente dentro del ámbito de su formación profesional, se habla de una polifuncionalidad del docente y esto ocasiona la no especialización dentro de su área.

El 100% de los encuestados realizan su actividad docente enfocados en su rama o especialidad en la que fueron formados, esto sin duda es beneficioso por cuanto se cuenta con el fundamento necesario para poder instruir a los estudiantes que asisten al colegio.

**TABLA N° 27. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas.**

	f	%
<b>Primero</b>	12	66,67
<b>Segundo</b>	12	66,67
<b>Tercero</b>	13	72,22
<b>No contesta</b>	2	11,11

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

El docente en su formación inicial recibe los conocimientos de acuerdo al nivel de escolaridad para el que se está preparando, pero en la práctica a veces esto no se toma en cuenta para el desarrollo de sus actividades labores por cuanto puede ser necesitado para otro nivel de escolaridad.

La mayoría de los docentes del colegio en un porcentaje del 66,67% trabajan con cursos de bachillerato lo que implica un mayor nivel de especialización en cuanto a las materias a dictar.

**TABLA Nº 28. La persona en el contexto formativo**

ITEM	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00	0	0,00	7	38,89	10	55,56	1	5,56	0	0,00	18	100,00
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	0	0,00	4	22,22	12	66,67	2	11,11	0	0,00	18	100,00
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	11,11	1	5,56	5	27,78	4	22,22	5	27,78	1	5,56	18	100,00
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	0	0,00	6	33,33	7	38,89	4	22,22	1	5,56	18	100,00
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	0	0,00	3	16,67	11	61,11	3	16,67	1	5,56	18	100,00
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	5,56	2	11,11	2	11,11	10	55,56	1	5,56	2	11,11	18	100,00
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	5,56	0	0,00	7	38,89	8	44,44	1	5,56	1	5,56	18	100,00

<b>8. Describe las funciones y cualidades del tutor</b>	1	5,56	0	0,00	5	27,78	8	44,44	3	16,67	1	5,56	18	100,00
<b>9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula</b>	0	0,00	1	5,56	8	44,44	7	38,89	2	11,11	0	0,00	18	100,00
<b>10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal</b>	0	0,00	0	0,00	6	33,33	11	61,11	1	5,56	0	0,00	18	100,00
<b>11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente</b>	0	0,00	0	0,00	4	22,22	10	55,56	4	22,22	0	0,00	18	100,00
<b>12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos</b>	0	0,00	0	0,00	2	11,11	9	50,00	7	38,89	0	0,00	18	100,00
<b>13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante</b>	0	0,00	3	16,67	4	22,22	8	44,44	3	16,67	0	0,00	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

**TABLA N° 29. La organización y la formación**

ITEM	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
<b>14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)</b>	0	0	2	11,11	9	50	6	33,33	1	5,56	0	0	18	100
<b>15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)</b>	0	0	1	5,56	6	33,33	8	44,44	3	16,67	0	0	18	100
<b>16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes</b>	0	0	3	16,67	5	27,78	7	38,89	3	16,67	0	0	18	100
<b>17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes</b>	0	0	1	5,56	3	16,67	8	44,44	5	27,78	1	5,56	18	100
<b>18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes</b>	0	0	0	0	3	16,67	9	50	6	33,33	0	0	18	100

<b>características étnicas del país</b>														
<b>19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos</b>	1	5,556	1	5,556	3	16,67	9	50	4	22,22	0	0	18	100
<b>20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida</b>	0	0	0	0	2	11,11	11	61,11	5	27,78	0	0	18	100
<b>21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución</b>	0	0	1	5,556	3	16,67	7	38,89	7	38,89	0	0	18	100
<b>22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes</b>	0	0	0	0	1	5,556	10	55,56	7	38,89	0	0	18	100
<b>23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes</b>	0	0	0	0	2	11,11	10	55,56	6	33,33	0	0	18	100
<b>24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa</b>	0	0	1	5,556	1	5,556	13	72,22	3	16,67	0	0	18	100
<b>25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s</b>	0	0	0	0	4	22,22	7	38,89	7	38,89	0	0	18	100
<b>26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)</b>	0	0	0	0	5	27,78	5	27,78	8	44,44	0	0	18	100
<b>27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi</b>	0	0	1	5,556	2	11,11	12	66,67	3	16,67	0	0	18	100

planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva															
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	4	22,22	7	38,89	7	38,89	0	0	18	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

**TABLA N° 30. La tarea educativa**

ITEM	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	3	16,67	12	66,67	3	16,67	0	0	18	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	1	5,556	12	66,67	4	22,22	1	5,556	18	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	11	61,11	7	38,89	0	0	18	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	5,556	5	27,78	7	38,89	5	27,78	0	0	18	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	1	5,556	3	16,67	9	50	5	27,78	0	0	18	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	5,556	0	0	3	16,67	11	61,11	3	16,67	0	0	18	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	2	11,11	0	0	6	33,33	8	44,44	2	11,11	0	0	18	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	2	11,11	6	33,33	8	44,44	2	11,11	0	0	18	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas	0	0	0	0	6	33,33	7	38,89	5	27,78	0	0	18	100



de laboratorio y talleres														
<b>38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)</b>	0	0	1	5,556	4	22,22	8	44,44	5	27,78	0	0	18	100
<b>39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva</b>	0	0	0	0	2	11,11	9	50	7	38,89	0	0	18	100
<b>40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura</b>	0	0	0	0	2	11,11	12	66,67	4	22,22	0	0	18	100
<b>41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje</b>	0	0	0	0	0	0	14	77,78	4	22,22	0	0	18	100
<b>42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente</b>	0	0	0	0	1	5,556	14	77,78	3	16,67	0	0	18	100
<b>43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes</b>	0	0	0	0	2	11,11	11	61,11	5	27,78	0	0	18	100
<b>44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación</b>	0	0	0	0	1	5,556	13	72,22	4	22,22	0	0	18	100

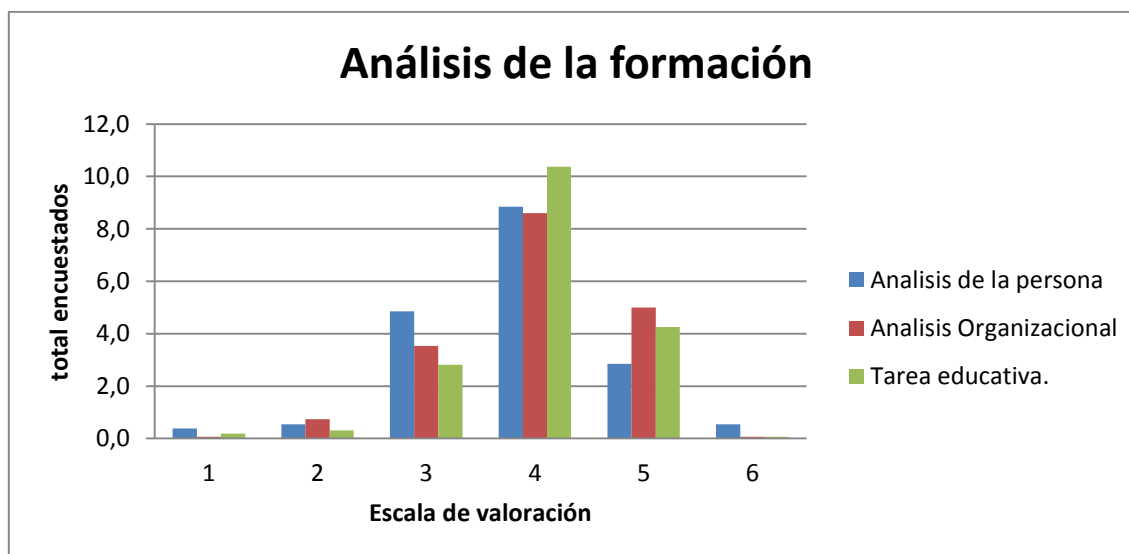
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

**TABLA Nº 31. Análisis de la formación: Medias aritméticas**

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Análisis de la persona</i>	0,4	0,5	4,8	8,8	2,8	0,5	18,0
<i>Análisis Organizacional</i>	0,1	0,7	3,5	8,6	5,0	0,1	18,0
<i>Tarea educativa.</i>	0,2	0,3	2,8	10,4	4,3	0,1	18,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

De la tabulación de las tablas anteriores y bajo la escala determinada en el cuestionario para la valoración de estos ítems, se exponen los siguientes resultados: La media aritmética en cuanto a la escala más baja de puntuación son los valores menos significativos lo que indica que las falencias o carencias no son en tal escala, los valores para la escala 2 aumenta en un pequeño porcentaje, lo que implica que los resultados de las escalas más bajas que serían las que generen problemas y dificultades en el proceso enseñanza aprendizaje son poco representativas. En la escala 3 los valores promedio suben significativamente esto demuestra que los procesos son valorados desde una perspectiva de cierta eficiencia. La escala 4 contiene los valores pico o mejores resultados del análisis, lo que indica que los procesos son valorados satisfactoriamente desde el punto de vista de los encuestados, y finalmente la máxima valoración correspondiente a la escala 5 contiene valores promedio altos lo que indica y certifica que los procesos relacionados con la persona, con la organización y tarea educativa se están relacionado de buena manera en el contexto diario de las actividades en la institución.



Fuente: Tabla Nº 31 Media aritmética del análisis de la formación.

## Cursos y capacitaciones

En este apartado de la investigación realizada se analiza la situación de los docentes desde la perspectiva de cursos y capacitaciones realizados o que son de interés para su formación profesional.

**TABLA Nº 32. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:**

	f	%
<b>Uno</b>	1	5,56
<b>Dos</b>	5	27,78
<b>Tres-Cuatro –Cinco</b>	5	27,78
<b>Más de Cinco</b>	3	16,67
<b>No contesta</b>	4	22,22
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

La capacitación debe ser un proceso continuo en la actualidad, ante la globalización y el apareamiento cada vez más agresivo de nuevas formas de enseñar y aprender sobre todo informáticas, un parámetro de capacitación y actualización de conocimientos es el tiempo y por ende se puede haber recibido muchas capacitaciones pero estas deben ser en el contexto actual tanto por las nuevas reglamentaciones como por el contenido de las mismas. Se determina como parámetro el tiempo de dos años de las certificaciones, por cuanto capacitaciones o cursos realizados con anterioridad se consideran desactualizados o no cumplen con los parámetros de reglamentación vigente en la actualidad. De los resultados se desprende lo siguiente:

La mayoría de los docentes encuestados han recibido entre dos y cinco cursos en los últimos dos años (55.56% sumados los ítems dos y tres), cabe recalcar que al ser un colegio fiscal se adhiere a las políticas del Ministerio de Educación de capacitación a los docentes, en áreas como: Actualización Curricular, cursos de didáctica, etc.

Por lo que en algún momento los docentes participaron de estos cursos, aunque muchas veces no correspondían al área o especialización a la que pertenecen los mismos, es decir se inscribían y participaban solo por completar horas de actualización necesarias para la renovación de contratos o ascensos de categoría.

El 16,67% manifiestan haber asistido a más de cinco cursos en los últimos dos años, lo que demuestra un gran deseo de superación por parte de este grupo de docentes. Y en contrapartida un 5,56% solo ha participado en un curso en el periodo determinado de tiempo, este es un parámetro muy bajo lo que demuestra que los docentes si están dispuestos a su formación continua.

**TABLA N° 33. Totalización en horas (aproximado):**

	f	%
<b>0 - 25 horas</b>	0	0,00
<b>26 - 50 horas</b>	4	22,22
<b>51 - 75 horas</b>	2	11,11
<b>76 - 100 horas</b>	1	5,56
<b>Más de 100 horas</b>	7	38,89
<b>No contesta</b>	4	22,22
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Políticas actuales sobre méritos determinan que cada curso, seminario o capacitación debe tener estipulado un número de horas, esto se lo hace en función de la profundidad de los contenidos programados y el alcance del mismo.

En relación al número de horas acumuladas por los cursos asistidos por los docentes se aprecia que el 38,89% de los encuestados superan las 100 horas de capacitación, esto es comprensible por cuanto había un buen porcentaje de docentes que han asistido entre dos y cinco cursos por lo que se tiene este valor alto en cuanto a las horas de capacitación asistidas.

**TABLA N° 34. Hace que tiempo recibió el último curso:**

	f	%
<b>0 - 5 meses</b>	1	5,56
<b>6 - 10 meses</b>	2	11,11
<b>11 - 15 meses</b>	11	61,11
<b>16 - 20 meses</b>	1	5,56
<b>21 - 24 meses</b>	1	5,56
<b>Más de 25 meses</b>	1	5,56
<b>No contesta</b>	1	5,56
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

La formación continua representa todo un proceso permanente, secuencial e integrador de los conocimientos y/o habilidades adquiridas por los docentes en cuanto a la actualización y perfeccionamiento de conocimientos, es importante que el tiempo entre capacitaciones y cursos no sea muy distante por cuanto se perdería en si el sentido permanente de la formación.

El 5,56% han asistido al menos a un curso en los últimos 5 meses, el 11.11% lo ha hecho hace 6 y 10 meses y el mayor porcentaje se da en la escala de hace 11 y 15 meses con un 61,11%, así mismos son pocos los docentes que han asistido a cursos hace más de 16 meses. La explicación se da por cuanto en un principio los cursos de capacitación del ministerio de educación eran muy abiertos y simplemente se inscribían así no pertenecieran a la especialidad, en la actualidad hay una validación previa en cuanto al área del curso y que docentes pueden asistir por lo que se puede evidenciar que en los últimos meses apenas un docente participo en un curso para el que fue previamente validado.

**TABLA N° 35. Lo hizo con el auspicio de:**

	f	%
<b>Gobierno</b>	14	77,78
<b>Institución donde labora</b>	0	0,00
<b>Beca</b>	0	0,00
<b>Por cuenta propia</b>	3	16,67
<b>No contesta</b>	1	5,56
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Políticas por parte del gobierno y del Ministerio de Educación específicamente promueven y fomentan la formación y capacitación del docente ecuatoriano que busca consolidar los estándares educativos con el objetivo de lograr una educación de calidad que involucre a todos los actores de la comunidad educativa.

Por las razones expuestas anteriormente, la mayoría de docentes del colegio (77,78%) han recibido capacitación por parte del Gobierno a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) del Ministerio de Educación, hay que tomar en cuenta también la iniciativa de un porcentaje reducido de docentes (16,67%) que han buscado capacitación por cuenta propia sin importar incurrir en gastos económicos.

**TABLA N° 36. Ha impartido cursos en los últimos dos años.**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	1	5,56
<b>No</b>	13	72,22
<b>No contesta</b>	4	22,22
<b>TOTAL</b>	18	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del CTB.

Para que un capacitador transmita exitosamente a los participantes el conocimiento, es necesario el desarrollo de cualidades y conductas que se traducen en formas efectivas de intervenir y relacionarse con las personas. Estas habilidades se refieren básicamente a aspectos comunicacionales y a comportamientos que apuntan a que las personas se sientan escuchadas, valoradas y capaces de adquirir conocimientos y habilidades en forma autónoma, sobre la base de su propia experiencia. El capacitador debe ser capaz de lograr un clima de respeto y confianza, validando al otro en relación a su experiencia.

En cuanto a esta pregunta se aprecia que la gran mayoría de docentes (72,22%), No ha impartido cursos en los últimos años y apenas el 5,56% que corresponde a un docente se ha visto inmerso en capacitación pero desde el lado de facilitador o capacitador.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

## **4.1 Tema del Curso**

### **Los recursos didácticos digitales y su aplicación en la educación.**

Curso eminentemente práctico y centrado en la docencia, que tiene por finalidad generar recursos didácticos digitales para ser empleados como material de apoyo en el proceso educativo y fortalecer la labor profesional del docente en el aula, utilizando las ventajas de la web 2.0 a través de las redes sociales, los blogs, los wikis, canales específicos de youtube, los recursos multimedia más novedosos, el manejo de las herramientas web de contenidos hasta llegar a la creación y utilización de una plataforma o ambiente de aprendizaje.

En este curso, el participante tendrá la posibilidad de crear contenido propio es decir documentos (escritos, multimedia, interactivos) y compartirlos *vía* online *bajo* un entorno intuitivo y gráfico orientadas a la realización de tareas docentes o a la generación de actividades para el alumnado, de modo que el participante vaya adquiriendo las competencias y habilidades en el uso y administración de determinadas herramientas informáticas y telemáticas.

## **4.2 Modalidad de estudios**

Por la característica del curso la modalidad del mismo es en forma Presencial.

## **4.3 Objetivos**

### **General**

Promover el conocimiento de los recursos didácticos digitales su integración y utilización en el entorno educativo como una oportunidad para innovar en los procesos formativos.

### **Específicos.**

- Conocer las características de la web 2.0 y aprovechar las herramientas básicas que provee.
- Conocer los recursos multimedia más importantes de la red.
- Crear un blog propio, configurarlo y desarrollarlo con éxito.
- Elaborar y aprovechar los wiki para llevar a cabo la creación de contenidos en colaboración



- Integrar el contenido didáctico generado en una plataforma de aprendizaje.

#### **4.4 Dirigido a:**

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

El curso está orientado para destinatarios de nivel básico o uno, si bien el curso lo puede tomar cualquier persona interesada en el entorno de la web 2.0, es recomendable que los participantes sean profesores o futuros profesores, de cualquier nivel educativo, con cierta preferencia para profesores que estén inmersos en la modalidad semipresencial o a distancia.

##### ***4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.***

Conocimientos indispensables en el manejo de paquetes ofimáticos (office, staroffice, open office, etc.), también conocimientos básicos en cuanto a programas utilitarios como lectores de PDF, navegadores de internet (MS Internet explorer – mozillafirefox - opera), así mismo el participante debe tener conocimientos básicos sobre Internet. (Búsquedas – carga y descarga de archivos). El participante debe tener una cuenta activa de correo electrónico y saber su administración. En cuanto a la parte de equipos es muy importante que cada participante cuente con su computador con conexión a internet.

Las características software del computador que se utilice para acceder a los contenidos del curso son las básicas con cualquiera de las versiones de Windows superior a Windows XP. El único software imprescindible es un navegador web como los antes mencionados (MS Internet explorer, mozilla firefox, etc.). De todas formas, sí resulta necesario contar con un editor de textos (MS Word, OpenOffice, Writer, etc.) para crear los archivos que se solicitan en algunas de las tareas prácticas del curso. En la parte de hardware se debe contar con un equipo mínimo pentium IV con 256 de memoria ram. En cuanto a la conexión a internet, se necesita un acceso mediante una conexión de red de área local, ADSL o también mediante un modem con una velocidad recomendada de 56 Kbps. Adicional micrófono, parlantes o audífonos estándares.

## **4.5 Breve descripción del curso**

Las tecnologías de información y comunicación (TIC) han transformado la educación. Ello ocurre no sólo porque éstas han facilitado el desarrollo de algunas tareas que comúnmente realizan los docentes y los alumnos, sino porque también han abierto oportunidades para modificar tanto los ambientes de aprendizaje en los cuales se llevan a cabo los procesos educativos así como los métodos empleados para enseñar y aprender e incluso, cambiar los roles que anteriormente interpretaba cada uno de los actores que intervienen en el proceso educativo. El desarrollo de la web 2.0. y sus herramientas colaborativas abren nuevos escenarios para que estos actores desarrollen de mejor manera su quehacer educativo.

A lo largo de este curso se estudiarán diferentes formas de generar contenido significativo en formato digital para luego poder unificar todos estos elementos en un ambiente o plataforma de aprendizaje.

### ***4.5.1 Contenidos del Curso.***

#### **Bloque 1. La web 2.0**

- Tema 1. La web 2.0
- Tema 2. La web de nueva generación
- Tema 3. Web 2.0 y educación.

#### **Bloque 2. Recursos Multimedia**

- Tema 1. Google: usos y aplicaciones(google docs).
- Tema 2. Imágenes: la importancia de los elementos gráficos en la web. Edición de imágenes con Flickr.
- Tema 3. Documentos y presentaciones online: Slideshare
- Tema 4. Youtube y contenidos vía streaming: usos y aplicaciones.
- Tema 5. Podcasts, videopodcasts y audio aplicaciones.

#### **Bloque 3. Redes Sociales. Usos, herramientas, estrategias y monitorización**

- Tema 1. Definición y usos de las redes sociales en la educación
- Tema 2. Redes sociales principales: usos y gestión
- Tema 3. Introducción a Twitter y Facebook
- Tema 4. LinkedIn y las redes sociales profesionales

#### **Bloque 4. El blog: soporte de comunicación e interacción**

Tema 1: Definición y características funcionales de un blog.

Tema 2: Usos de un blog: creación de contenido eficaz y su gestión.

Tema 3: Herramientas de diseño y gestión de blogs con Blogger

Tema 4: El blog como parte de una estrategia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **Bloque 5. Los wikis: Información formal y colaborativa**

Tema 1. Introducción a los wikis

Tema 2: La Wikipedia.

Tema 3: Crear un wiki educativo en wikispaces

Tema 4: Uso educativo de los wiki.

#### **Bloque 6. Plataforma o ambiente de aprendizaje.**

Tema 1: Introducción a moodle 2.0

Tema 2: Aspectos generales de moodle

Tema 3: Gestión del curso

Tema 4: Recursos y contenidos

Tema 5: Actividades

El desglose del contenido del curso se encuentra en la sección de anexos.

#### **4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.**

El tutor tiene el siguiente perfil, profesional con titulación de tercer nivel en ingeniería en Sistema Informáticos con especialidad en aplicaciones orientadas a internet, con sólidos conocimientos en el desarrollo y mantenimiento de sitios web con relación al aspecto educativo, como también en la utilización de recursos multimedia y manejo de equipos de apoyo informáticos. Experiencia de 12 años en educación media en el área de informática y los últimos 2 años dictando la asignatura de informática aplicada a la educación, 8 años de experiencia en educación a nivel superior dictando las asignaturas de Redes de Computadores I y II, Introducción a la web, Aplicaciones Web, Diseño de sistemas, actuando también como director de proyectos de titulación de tecnología en análisis de sistemas. Asesor en proyectos de investigación tecnológicos.

### 4.5.3 Metodología

Curso con su fundamentación teórica básica pero siempre enfocado en la parte práctica. Los alumnos trabajarán en equipos informáticos siguiendo las explicaciones del capacitador. Para una mejor comprensión del contenido del curso se ha considerado pertinente dividirlo por bloques. Cada bloque contará a modo de presentación una pequeña introducción a los conceptos básicos antes de abordar los contenidos planteados. A lo largo de cada bloque se propondrán una serie de actividades de carácter obligatorio y otras de carácter optativo. Estas actividades se contemplan como un itinerario personal de aprendizaje y en todo momento los participantes contarán con el asesoramiento personalizado del capacitador. También, y con objeto de hacer más llevadero el curso, en cada bloque se presentará algunos contenidos curiosos relacionados con los temas tratados. En cada bloque, y a modo de profundización, se irán proponiendo una serie de recursos para aquel participante que necesite completar los temas tratados. Las fechas límite de presentación de cada actividad estarán determinadas con la duración del bloque respectivo. Al final de cada bloque se enuncian uno o varios trabajos prácticos. La finalización correcta de los mismos será el indicador fundamental de que se está aprovechando el curso adecuadamente.

### 6.5.4 Evaluación.

Las actividades serán evaluadas por el capacitador. Será necesario que **todas las tareas obligatorias sean realizadas y superadas**. De entre las tareas opcionales serán revisadas como estímulo a la labor del participante pero no serán tomadas en cuenta en la calificación final. El capacitador podrá proponer la reelaboración de las tareas que no superen dicha calificación asesorando siempre sobre en qué sentido se puede mejorar la actividad. Cada bloque generará una nota sobre 100 puntos. Al final del curso habrá una evaluación final sobre 100 que evidenciara el grado de asimilación de los contenidos del curso.

La nota final se define de la siguiente formula: **Nota Final** = NotaB1 + NotaB2 + NotaB3 + NotaB4 + NotaB5 + NotaB6 + Evaluación Final) / 7.

Si el participante obtiene una nota final igual o mayor a 70 puntos aprueba el curso.

#### 4.6 Duración del curso

El presente curso tendrá una duración de 64 horas reloj. Que serán distribuidas durante 8 semanas de desarrollo de las actividades, durante la semana se trabajara dos días consecutivos, cada día tendrá una carga horaria de 4 horas de capacitación. Pudiendo establecer en horario matutino de 8h00 a 12h00, con un break a media mañana o en su defecto en la tarde de 12h00 a 16h00, con un break a media jornada.

#### 4.7 Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	Semanas.								TIEMPO EN HORAS	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
<b>Presentación del curso</b>	1h									1
<b>Desarrollo Bloque 1</b>										7
Tema 1. La web 2.0	2h									
Tema 2. La web de nueva generación	2h									
Tema 3. Web 2.0 y educación.	2h									
Aplicación Practica	1h									
<b>Desarrollo Bloque 2</b>										16
Tema 1. Google: usos y aplicaciones (googledocs).		4h								
Tema 2. Imágenes: Edición de imágenes con Flickr.		4h								
Tema 3. Documentos y presentaciones online: Slideshare			2h							
Tema 4. Youtube y contenidos vía streaming: usos y aplicaciones.			4h							
Tema 5. Podcasts, videopodcasts y audio aplicaciones.			2h							
<b>Desarrollo Bloque 3</b>										

Tema 1. Definición y usos de las redes sociales en la educación				2h					10
Tema 2. Redes sociales principales: usos y gestión				2h					
Tema 3. Introducción a Twitter y Facebook				4h					
Tema 4. LinkedIn y las redes sociales profesionales				2h					
<b>Desarrollo Bloque 4</b>									
Tema 1: Definición y características funcionales de un blog.					1h				8
Tema 2: Usos de un blog: creación de contenido eficaz y su gestión.					1h				
Tema 3: Herramientas de diseño y gestión de blogs con Blogger					3h				
Tema 4: El blog como parte de una estrategia en el proceso de enseñanza aprendizaje.					3h				
<b>Desarrollo Bloque 5</b>									
Tema 1. Introducción a los wikis					1h				8
Tema 2: La Wikipedia.					1h				
Tema 3: Crear un wiki educativo en wikispaces						4h			
Tema 4: Uso educativo de los wiki.							2h		
<b>Desarrollo Bloque 6</b>									
Tema 1: Introducción a Moodle 2.0							1h		12
Tema 2: Aspectos generales de Moodle							1h		
Tema 3: Gestión del curso								4h	
Tema 4: Recursos y contenidos								4h	

Tema 5: Actividades								2h	
Evaluación Final								2h	2
<b>Total</b>									<b>64h</b>

#### 4.8 Costos del curso

Por la naturaleza del contenido y por qué trata de un curso sumamente práctico y de tópicos totalmente actuales el costo está especificado por persona con un valor de \$50 dólares americanos. El número de participantes como mínimo para la realización del curso será de 10 y el máximo se especificará de acuerdo a la capacidad del aula de computación, no excediendo de 20 participantes como máximo. Se incluye en este valor un manual impreso con el contenido del curso así como un cd-rom con el mismo contenido en digital, además en este cd-rom habrá otros recursos y ejemplos sobre los temas a tratar.

#### 4.9 Certificación

Al ser este curso de carácter presencial, es importante indicar que la asistencia es un parámetro muy importante en la aprobación del mismo, el participante debe cumplir con un mínimo de asistencias en el orden del 90%. Se puede justificar las inasistencias por problemas de salud o calamidad domestica comprobada. Para emitir la certificación de aprobación del curso se debe cumplir entonces con el 90% de asistencia y un rendimiento académico igual o mayor a 70 sobre 100 puntos. Si el participante no llegase a obtener los 70 puntos se le emitirá únicamente el certificado como de asistencia al curso.

#### 4.10 Bibliografía

Simons, M. (2010). «Perspectiva didáctica sobre el uso de las TIC en clase de ELE», *MarcoELE: Revista de didáctica*, N°. 11.

Barsky E, Purdon M. Introducing Web 2.0: social networking and social bookmarking for health librarians. *J Can HealthLibAssoc* 2006; 27: 65-67.

## CONCLUSIONES

En relación al objetivo de la investigación se concluye que el estudio realizado logra mostrar un conjunto sistematizado de información respecto de las características de los docentes y sobre sus necesidades de formación permanente. A partir de los resultados analizados e interpretados, es importante dar a conocer una serie de conclusiones y recomendaciones de propuestas a futuro, orientadas a ofrecer nuevos caminos, no previstos inicialmente, que permitan plantear nuevas formas de formación continua y capacitación entre los docentes de la institución.

- Existen no solamente necesidades formativas en el aspecto pedagógico y didáctico de los docentes, sino también, otras como las necesidades de formación técnica y de especialización referida a la materia que se imparte, que fueron muy solicitadas por los docentes participantes de la investigación y así mismo se determinó necesidades de formación en aspectos normativos y reglamentarios que en la actualidad rigen los procesos educativos del país. Esto, además de ser expresado por los mismos docentes es también reconocido por diversos investigadores, para quienes los docentes deben combinar el dominio de su materia junto con el conocimiento pedagógico general y con el conocimiento pedagógico del contenido de su materia.
- Las áreas prioritarias para la formación permanente pueden ser muy variadas y, en general, todas estas áreas son de especial interés, por lo que se deben priorizar o dar mayor importancia a aquellas que tengan relación más directa con las competencias profesionales deficitarias del docente que fueron diagnosticadas. Así, del estudio emergen como pertinente la formación en: temas propios de la especialidad, de las materias a su cargo, en cuanto a métodos y recursos didácticos, a la pedagogía educativa, al diseño y planificación curricular y con especial interés al empleo de nuevas tecnologías informáticas aplicadas a la educación.
- Como resultado de la investigación se diseña un curso de formación enfocado a la utilización de recursos digitales para ser aplicados en la educación, esto debido a que el docente en la actualidad debe conocer y dominar estas herramientas y recursos que son utilizados como ayuda en el proceso enseñanza aprendizaje en el salón de clase.



## RECOMENDACIONES

- Incentivar y generar políticas para la formación y capacitación del docente, no sólo desde los aspectos curriculares y económicos, sino también desde posibilidades reales de promoción y regulación de la carrera docente, prestando especial atención a su conocimiento sobre las necesidades de las respectivas áreas de influencia y, en especial, a la realización de prácticas tempranas.
- Las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad y formar docentes representativos de las distintas carencias presentes en las aulas. Las actividades de capacitación deben ser de carácter periódicas y permanentes. Se les debería preparar para enseñar en diferentes contextos y realidades, y todos los profesores, sea cual sea el nivel educativo en el que se desempeñen deberían tener unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos, en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales.
- Desarrollar un plan de capacitación y desarrollo continuo que le permita al docente mantenerse actualizado en las técnicas y metodología de la enseñanza convirtiéndose esto en una oportunidad de superación profesional. También se debe implementar planes de trabajo de acorde a las necesidades actuales y futuras de la institución en conjunto con el personal. Las autoridades de la institución deberán privilegiar cursos que sean de total beneficio para los docentes que asistan, sin dudar que cualquier capacitación elevara el nivel de conocimiento del docente, pero será mucho más beneficioso para la institución. Las necesidades de formación percibidas y priorizadas por los docentes indican, que no todo es la voluntad de querer formarse, la institución deberá dar algunas condiciones mínimas que faciliten este proceso.
- Crear un ambiente agradable para el desarrollo del personal dentro de la institución, incentivando a los docentes en formar parte de cursos de capacitación. La parte directiva debe desarrollar evaluaciones constantes que permitan a la institución conocer las necesidades de capacitación.

## BIBLIOGRAFIA

- Andrew, B. (1996). profesionalidad: su relevancia para los docentes y formadores de docentes en los países en desarrollo. *Perspectivas*, 469-669.
- Blanco, L. (1990). Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 199-203.
- Bradshaw, J. (1972). *The Concept of Social Need*. New Society.
- Casanova, M. (1995). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: La muralla.
- Coronel, J. M. et al. (1994). *Para comprender las organizaciones educativas*. Sevilla: Repiso.
- Díaz Barriga A. Frida. *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Edit. Mc Graw-Hill. México 2002.
- D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: Unesco.
- García Álvarez, J. (1993). *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*. Madrid: Escuela española.
- García Vidal, J. y. (1995). *Experimentación e innovación*.
- Guzmán, I. A. (1996). Reflexiones necesarias sobre la modernización de la educación. *Docencia*, 4-22.
- Hewton, E. (1998). *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.
- Imbernón, Francisco (1994). *La formación del profesorado*, Barcelona Ediciones Paidós.
- Kaufman, R. (1992). *Mapping educational success: strategic thinking and planning for school*. Newbury: Corwin Press.
- Kotter, J. (1997). *El factor Liderazgo*. España: El Escorial.
- Marcelo, C. (1997). *La naturaleza de los procesos de cambio. Asesoramiento curricular y organizativo*. . Barcelona: Ariel.
- Montero Alcaide, A. (1992). *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. Alcalá de Guadaira (Sevilla):: Centro de Profesores.
- Moroney, R. (1977). *Needs assessment for Human Services*. Washington:: International City Management Association.
- Nieto, J. (1991). *Funciones, procesos y formación de apoyos externos e internos*. Sevilla: Arquetipo.

- Pozuelos, F. J. (2001). Proyecto docente. Universidad de Huelva. Documento policopiado.
- Rodríguez Romero, M. M. (1995) El papel del asesor. Un papel controvertido. Kikirikí, 36: 11-15.
- Rodríguez Romero, M. M. (1996). El asesoramiento en educación. Archidona (Málaga): Aljibe.
- Stufflebeam, D. L. (1984). Conducting educational needs assessment. .Boston: Kluwer-Nighott Publications.
- Tedesco. (1986). Los paradigmas de la investigación educativa. Colombiana de investigación, 7-35.
- Tedesco. (1995). El nuevo pacto Educativo. Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna. Madrid: Alauda- grupo Anaya.
- Tejedor, F. J. (1990). Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista de Investigación Educativa, , 8 (16): 15-37.
- Torres, R. (1996). Sin reforma de la formación no habra reforma educativa. Francia: Oficina Internacional de educación Unesco.
- Veciana, J. M. (2002). Función directiva. México: Alfaomega.
- Witkin, B. (1979). Model of cyclical needs assessment for management information system. Saratoga (California): Saratoga High School.
- Witkin, B. (1996). Planning and Conducting Needs Assessments. A practical guide. Londres: Sage Publications.
- Zeichner, K. (1988). Understanding the character and quality of the academic and professional components of teacher education. Research Report, 88-98.

## ANEXOS

### Carta de autorización.

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



## CONTENIDOS DEL CURSO DE FORMACIÓN.

### Los recursos didácticos digitales y su aplicación en la educación.

#### Bloque 1. La web 2.0

En los últimos años la Web, el servicio más famoso que ofrece Internet y que desde cierto punto de vista constituye el método más eficaz de difusión y de comunicación, ha sufrido una evolución espectacular, tanto en sus aspectos tecnológicos como en su vertiente social. Ello ha dado lugar a la aparición de términos y entidades como la Web semántica y la Web 2.0, entre otros.

Este bloque aborda el marco conceptual necesario para comprender lo que subyace tras dichos términos y establece el necesario punto de partida para tratar con mayor profundidad en las próximas unidades los servicios y aplicaciones que ofrece la Web 2.0, especialmente aquellas que tienen implicaciones en el mundo educativo.

Hay que recordar que "la web" es un término que hace referencia al "entramado de ámbito mundial" (WWW - *World Wide Web*), un sistema de documentos de hipertexto e hipermedios enlazados y accesibles mediante Internet, la "red de redes". Con un navegador web, un usuario visualiza páginas web que pueden contener texto, imágenes, vídeos u otros contenidos multimedia, y "navega" a través de ellas usando hiperenlaces.

Recordemos también que Internet y la Web no son exactamente sinónimos. Internet es un conjunto de redes de ordenadores interconectados mediante conductores metálicos, cables de fibra óptica, conexiones inalámbricas, etc., mientras que la Web, como hemos dicho, es un conjunto interconectado de hipertextos e hipermedios. Internet pone la base física para la existencia de la Web, pero también de otros servicios como el correo electrónico, la transferencia de archivos mediante diversos protocolos, etc.

#### Tema 1. La web 2.0

- 1.1 La Web punto ¿qué?
- 1.2 Principios que animan la Web 2.0
- 1.3 La Web como plataforma de trabajo
- 1.4 Tarea aplicativa.

## La Web punto ¿qué?

El concepto Web 2.0 debe su origen a una tormenta de ideas que tuvo lugar entre los equipos de las empresas O'Reilly Media y MediaLive International a mediados de 2004, durante una discusión de grupo sobre el potencial futuro de la web. El término lo acuñó oficialmente Dale Dougherty, vicepresidente de O'Reilly Media y se vio fortalecido por la primera Web 2.0 Conference (Conferencia sobre Web 2.0) celebrada en octubre de ese mismo año. Con objeto de dar cierta entidad teórica al nuevo término y contrarrestar la confusión del momento inicial, el fundador y presidente de O'Reilly Media, Tim O'Reilly, publicó en 2005 la primera referencia bibliográfica importante acerca del concepto. Se trataba del artículo *What Is Web 2.0. Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software* (Qué es Web 2.0. Patrones de diseño y modelos de negocio para la siguiente generación de software). Este artículo proporcionó una original base teórica a unas ideas y a un fenómeno que estaban tomando forma hacía varios años.

La puesta en marcha de Napster en 1999, el lanzamiento de las primeras aplicaciones para la publicación de blog (ese mismo año aparece Blogger y en 2001 lo hace Movable Type, su principal competidor), y la creación de la Wikipedia a comienzos de 2001 fueron paradigmas de esta transformación y pusieron las bases de la escritura en cooperación y de otros principios de la Web 2.0.

Según O'Reilly, la caída del índice Nasdaq en 2000 marcó el inicio de la transición de la tecnología Web 1.0 (la web tal como la conocíamos hasta entonces) a la Web 2.0. Este nuevo término ha sido ampliamente cuestionado y criticado pero, al margen de su pertinencia y relevancia, es evidente que la World Wide Web del momento actual no es como la que existía en el año 2000, y que ahora conviven entre sí aplicaciones de diferente calado y capacidad de relación entre usuario y herramienta, que proporcionan mayor riqueza a la web. Alrededor del año 2000 un escaso número de aplicaciones ofrecían de forma gratuita espacios abiertos de acceso, escritura y producción de contenidos de valor añadido. La capacidad de participación que proporcionaba estos productos era muy limitada: correos electrónicos, formularios de contacto y poco más. Hoy día se da una convivencia entre aplicaciones estándar de escasa interactividad y otras de creación de contenidos en colaboración (se dice frecuentemente: creación "colaborativa" de contenidos, aunque el término colaborativo no figura en el diccionario

de la Real Academia Española de la Lengua). Pero la web en su conjunto comienza a perfilar un nuevo escenario de contenidos y de meta-contenidos en plena transformación.

Esta nueva web deja de ser un simple expositor de contenidos multimedia para convertirse en una plataforma abierta, construida con una arquitectura basada en la participación de los usuarios. En torno al concepto de Web 2.0 giran una serie de términos-satélite que retroalimentan su evolución: software social, contenidos generados por el usuario, *rich Internet applications* (aplicaciones en línea ricas en interactividad), etiquetas, redifusión -"sindicación"- de contenidos y redes sociales, son sólo algunos en la larga lista de conceptos que acompañan a este fenómeno.

### **Principios que animan la Web 2.0**

Según el propio O'Reilly, los principios constitutivos de la Web 2.0 son siete:

- La web como plataforma de trabajo,
- El aprovechamiento de la inteligencia colectiva,
- El fin de ciclo de las actualizaciones de versiones del software,
- La gestión de los datos como competencia básica,
- Los modelos de programación ligera y la búsqueda de la simplicidad,
- El software no limitado a un solo dispositivo, y
- Las experiencias enriquecedoras para los usuarios.

### **La Web como plataforma de trabajo**

En la Web 2.0, y a diferencia del *software* tradicional, las nuevas herramientas informáticas tienden a funcionar en la propia web, es decir, en línea, en lugar de en el disco del ordenador personal del usuario y, sólo en algunos casos, exigen una pequeña instalación en el ordenador (como sucede, por ejemplo, en el caso de Google Earth).

El concepto de **webtop** (una contracción de *web desktop*, o sea, escritorio web o escritorio en línea) por oposición al de *desktop* (escritorio), sintetiza perfectamente este cambio (*desktop* hace referencia al escritorio de nuestro ordenador personal, donde utilizamos aplicaciones y herramientas que hemos instalado previamente, mientras que *webtop* se refiere a un escritorio virtual que se sirve desde algún servidor -o servidores- de la web, al que accedemos mediante nuestro navegador web y donde aprovechamos aplicaciones que residen en él y que nosotros

no debemos instalar ni mantener y, por tanto, sin "gastar" espacio del disco de nuestro ordenador).

El modelo de negocio de la Web 1.0 se basaba en un espacio de publicación empresarial y de servicios. Las comunidades de usuarios se formaban porque se ofrecían servicios, pero existían pocos espacios en los que sus miembros publicaran contenidos. Sólo se podía consumir. La Web 2.0 propone la participación abierta y gratuita basada en un software en línea (*on-line*), permitiendo que el usuario pueda también convertirse en generador de información.

La dinámica de la inteligencia colectiva crece de la mano de estas herramientas de software en línea, diseñadas con una interfaz de fácil uso que proporciona contenidos de valor añadido y de acceso gratuito. Así los usuarios actúan de la manera que desean: de forma tradicional, navegando a través de los contenidos, o de forma proactiva, aportando sus propios contenidos. O'Really cita a la Wikipedia como "una experiencia radical de confianza" donde cualquier usuario puede aportar la definición de un término y cualquier otro puede corregirlo, transformando al propio usuario de consumidor en co-desarrollador.

## **Tema 2. La web de nueva generación**

2.1 Hacia la Web de nueva generación

2.2 Web 1.0 versus Web 2.0

2.3 Tarea aplicativa.

### **Hacia la Web de nueva generación**

Según Bebo White la línea evolutiva de la web parte del punto en que nació en torno a 1990, lo que ahora denominamos Web 1.0 y, hasta el momento parece haberse ramificado dando lugar a dos brotes:

Primero, la denominada Web Semántica, donde se añaden a los datos codificados y presentados en las páginas web (las páginas html, o páginas Web 1.0) una serie de metadatos (datos que describen otros datos) que permiten a las propias máquinas extraer información y ofrecerla al usuario en relación con el contexto en el que se halla.

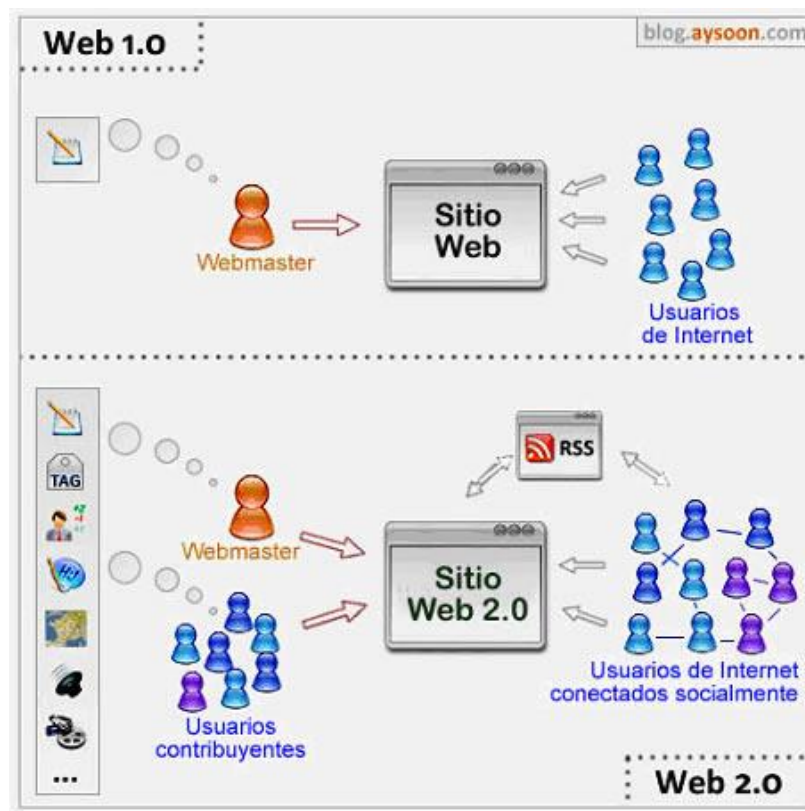
Después, surge la Web 2.0 como una forma innovadora para introducir la inteligencia necesaria en la Red, y que no es otra que involucrar directamente al usuario, dando lugar a una web



semántica de verdad, en la que quizá se puede articular el conocimiento en torno a la conexión de nodos humanos, de personas.

## Web 1.0 versus Web 2.0

Así pues, según lo visto en el apartado anterior, la Web 2.0 se corresponde con un estado evolutivo de la web original, o Web 1.0. Este nuevo estado se caracteriza fundamentalmente por la gran participación de los usuarios, que contribuyen a los contenidos e, incluso, a los programas que hacen funcionar a la web. La siguiente ilustración nos ofrece una sencilla comparación gráfica de la Web 2.0 con la Web 1.0:



Nota: en esta figura *webmaster* se refiere a quien desarrolla (diseño, contenidos) y mantiene el sitio web (la colección de páginas web) de una determinada empresa u organización -un técnico o grupo de técnicos-. *RSS* se refiere a uno de los sistemas de redifusión de contenidos que permite a un usuario estar automática y permanentemente actualizado acerca de la información existente en un determinado sitio web.

Básicamente, en la Web 1.0 los usuarios son destinatarios de la tecnología, de los contenidos y de los negocios que las empresas y otras organizaciones producen (mediante un *webmaster*), mientras que en la Web 2.0 también participan en el desarrollo de la tecnología (en el software de fuente abierta), producen los contenidos (mediante el uso de los blog, por ejemplo) e, incluso, participan del negocio generado.

En la siguiente tabla se ofrece una comparación entre diversos conceptos, formas de uso y servicios de la Web 1.0 y sus contrapartes de la actual Web 2.0:

Web 1.0 (1991 - 2003)		Web 2.0 (2003 - ...)	
Lectura	Modo	Lectura y escritura compartida	
Informar, publicar		Participar, contribuir, compartir	
Estático	Estado	Dinámico	
Webmasters, expertos	Editores	Todos	
Página web	Unidad elemental de contenido	Mensaje, artículo, intervención ( <i>post</i> )	
Páginas web personales (publicación)		Bitácoras <i>-blog-</i> (participación)	
Sistemas de gestión de contenidos	Contenido, Información	<i>Wiki</i> (edición compartida)	
Enciclopedia Británica		Wikipedia (enciclopedia libre en colaboración)	
Navegador web	Organización y recuperación de la información	Navegador, lector/agregador de fuentes web, móvil, ...	
Directorios temáticos de contenidos (taxonomía)		Etiquetado en colaboración ( <i>folksonomía</i> )	
Fidelización del usuario		Redifusión ( <i>sindicación</i> ) de contenidos	

Publicidad con <i>banners</i> y <i>pop-ups</i>	Publicidad contextual
Especulación con nombres de dominio	Optimización de la posición de un sitio web en los buscadores
Negocio	
Páginas web vistas	Coste por clic

En la tabla anterior, una bitácora o blog (o *weblog*) hace referencia a un sitio web actualizado regularmente que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. Un(a) wiki es un sitio web cuyas páginas pueden ser editadas por múltiples voluntarios mediante un navegador web: los usuarios pueden crear, modificar y borrar un mismo texto compartido. La folksonomía es un tipo de indexación social, es decir, de sistema de clasificación de contenidos colectiva y en colaboración, por medio de etiquetas simples. La redifusión de contenidos se refiere a que parte del contenido de un sitio web se pone a disposición de otros sitios o de suscriptores individuales, gracias a programas informáticos que consultan periódicamente los titulares del sitio y los difunden a los usuarios que se suscriben a este servicio.

### **Tema 3. Web 2.0 y educación.**

- 3.1. Enseñanza-aprendizaje en el marco de la Web 2.0
- 3.2. Conceptos clave de la Web 2.0 en Educación
- 3.3. Aplicaciones didácticas.

La Educación es uno de los campos en los que la Web 2.0 está influyendo e influirá todavía más, tanto en lo que se refiere a los contenidos objeto de aprendizaje como a la metodología docente. Un ejemplo: de todas las personas que cuentan con conexión a Internet, ¿cuántas consultan la tradicional enciclopedia impresa que solemos (o solíamos) tener en nuestras casas, en lugar de hacerlo en Google, YouTube o en Google Maps? Seguramente, pocas.

Su impacto es tal que ya se utiliza el término Docencia 2.0 o Educación 2.0 para designar a las metodologías apoyadas por servicios Web 2.0 en los entornos educativos. Aunque estos términos nacen al amparo del éxito de la Web 2.0 y, por tanto, no antes de 2004 o 2005, es a partir de 2006 cuando se comienza a utilizar el apellido "2.0" en artículos especializados de

educación, tanto en inglés como en español. En 2007 ya se encuentran ligados los términos "docencia" y "2.0" por primera vez en artículos de profesores de las universidades españolas, UOC y UEM.

### **Enseñanza-aprendizaje en el marco de la Web 2.0**

A pesar de que los jóvenes europeos conocen, en líneas generales, las tecnologías de la información y los medios de comunicación y participan en ellos, esto no implica necesariamente que hasta el momento los procesos de enseñanza hayan mejorado sustancialmente. El carácter social y de colaboración de la Web 2.0 podría fomentar una evolución de la educación hacia lo que a menudo se denomina "aprendizaje colectivo" o aprendizaje en colaboración (aprendizaje "colaborativo"). Aunque se trata de una expresión que está de moda, su significado seguramente no ha sido completamente asimilado por la comunidad educativa y, posiblemente, tardará cierto tiempo en serlo. Este aprendizaje en colaboración consiste en considerar que el conocimiento no lo tiene el profesor en exclusividad, sino que lo tiene el grupo.

Con los actuales medios tecnológicos cada uno de los miembros que lo componen tiene una mayor accesibilidad a la información, lo que permite aportar nuevos puntos de vista que enriquecen la relación y contribuyen a construir un conocimiento nuevo (constructivismo), cooperativo, adaptado a las necesidades y particularidades de cada grupo, que con toda probabilidad serán diferentes a las del curso anterior. En esta situación, el paradigma educativo es aquél en el que el profesor es más un guía que un instructor.

La filosofía Web 2.0 encajaría con este planteamiento y su utilización podría facilitar el aprendizaje y la generación de conocimiento en grupo. No obstante, una cosa es disponer del material y otra distinta es darle un uso educativo que contribuya a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. En este contexto, el profesor podría dedicar más tiempo a tutorías, orientaciones, trabajo personal de búsqueda de nuevos materiales, formación, moderación de foros, blog, wiki, chats, etc. y menos a preparar e impartir clases. Es curioso observar cómo las diferencias entre los ambientes tradicionales de aprendizaje y los más actuales se asemejan a las diferencias que existen entre la Web 1.0 y la Web 2.0.

Entornos de aprendizaje tradicionales	Entornos de aprendizaje emergentes
Enseñanza centrada en el docente	Aprendizaje centrado en el discente
Estímulo unisensorial	Estímulo multisensorial
Progreso o avance unidireccional	Progreso o avance multidireccional
Medio de comunicación único	Comunicación "multimedia"
Trabajo individual	Trabajo colectivo
Aprendizaje pasivo, basado en la transmisión	Aprendizaje activo, exploratorio, basado en la investigación
Aprendizaje fáctico	Pensamiento crítico y toma de decisiones informadas
Respuesta reactiva	Acción proactiva/planeada
Contexto "artificial", aislado en el aula	Contexto auténtico, del mundo real

Un resumen de las principales propiedades por las cuales la Web 2.0 resulta útil desde el punto educativo:

- Permite: buscar, crear, compartir e interactuar *on-line*
- Constituye un espacio social horizontal y rico en fuentes de información (red social donde el conocimiento no está cerrado) que supone una alternativa a la jerarquización y unidireccionalidad tradicional de los entornos formativos. Implica nuevos roles para profesores y alumnos orientados al trabajo autónomo y en colaboración, crítico y creativo, la expresión personal, investigar y compartir recursos, crear conocimiento y aprender.
- Sus fuentes de información (aunque no todas fiables) y canales de comunicación facilitan un aprendizaje más autónomo y permiten una mayor participación en las actividades grupales, que suele aumentar el interés y la motivación de los estudiantes.
- Con sus aplicaciones de edición profesores y estudiantes pueden elaborar fácilmente materiales de manera individual o grupal, compartirlos y someterlos a los comentarios de los lectores.
- Proporciona espacios *on-line* para el almacenamiento, clasificación y publicación /difusión de contenidos textuales y audiovisuales, a los que luego todos podrán acceder.

- Facilita la realización de nuevas actividades de aprendizaje y de evaluación y la creación de redes de aprendizaje.
- Se desarrollan y mejoran las competencias digitales, desde la búsqueda y selección de información y su proceso para convertirla en conocimiento, hasta su publicación y transmisión por diversos soportes.
- Proporciona entornos para el desarrollo de redes de centros y profesores donde reflexionar sobre los temas educativos, ayudarse y elaborar y compartir recursos.

### Conceptos clave de la Web 2.0 en Educación

Como podemos deducir de lo visto hasta el momento, las tecnologías Web 2.0 son atractivas y pueden proporcionar al alumno independencia y autonomía, mayor colaboración y, quizá, mayor eficiencia pedagógica. En la tabla siguiente se recogen algunos de los elementos de la Web 2.0 que puede tener distintas aplicaciones en los entornos educativos y que iremos desgranando en las próximas unidades didácticas:

Elemento	Aplicación en educación
<p><b>Blog</b> o bitácora</p>	<p>Utilizado por el profesor ("blogfesor") para dar noticias, contestar preguntas de los alumnos o para generar conocimiento interrelacionado mediante mensajes (<i>posts</i>) y comentarios. Actualmente, existen numerosas comunidades de blog educativas donde se intercambia información y conocimiento entre profesores y alumnos. Este tipo de página web de estructura cronológica se ha convertido en el sistema de gestión de contenidos más popular de la Web 2.0 y uno de los favoritos de muchos profesores. (Blogger, Wordpress, ...)</p>
<p><b>Wiki</b> (y otras herramientas de edición colectiva)</p>	<p>Elaboración de trabajos de clase. Interesantes para generar conocimiento y materiales en colaboración de grupo, de forma sincrónica o asincrónica, o para que un profesor proporcione ayudas, soporte y retroalimentación a trabajos escritos.(Wikipedia, Wikiversidad, ...)</p>
<p><b>Redifusión</b> ("sindicación") de contenidos</p>	<p>Mantener al día a los alumnos sobre un determinado tema de clase o de trabajo en grupo.(RSS, Atom, ...)</p>

<p style="text-align: center;"><b>Podcast</b></p> <p>(creación de archivos de sonido - en formato mp3 o similar- y su distribución mediante un sistema de sindicación que permita suscribirse y usar un programa que lo descarga de Internet para que el usuario lo escuche en el momento que desee)</p>	<p>Proporcionar un material introductorio antes de las clases. Grabación de charlas y clases para que los alumnos puedan volver a oírlas y verlas. Escuchar grabaciones de profesores nativos en las clases de idiomas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Videocast</b></p> <p>(análogo al <i>podcast</i>, pero con archivos de video)</p>	<p>Videos de procedimientos experimentales y prácticos.</p>
<p>Entornos para <b>compartir recursos multimedia</b></p>	<p>Imágenes -fotográficas- (Flickr, ...) Video (Youtube, ...) Podcasts y videocasts (iTunes, ...) Presentaciones en-línea (Slidershare, ...) Trabajo artístico (DeviantArt, ...) Documentos (Scribd, ...)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Redes sociales</b></p>	<p>Poner en contacto a los alumnos con personas que puedan resolver sus dudas o ayudarles en la búsqueda de información. (Facebook, Myspace, ...)</p>

Son también significativos en el marco de la Web 2.0 los ejemplos de enseñanza-aprendizaje en mundos virtuales, como Whyville ("Villa ¿Por qué?", un sitio web educativo dirigido a niños de edades correspondientes a la Educación Primaria, que cubre varios temas y materias, Ciencias Naturales, Sociales, Arte, negocios, etc; por desgracia, sólo se encuentra en inglés). Seguramente todos hemos deseado alguna vez aprender y tomar decisiones sin tener que sufrir las consecuencias negativas de nuestros actos. La capacidad que tiene hoy día la tecnología de emular el mundo real hace posible este tipo de aprendizaje mediante la experimentación y lo convierte en un proceso interactivo.

## Bloque 2. Recursos Multimedia

Los servicios que proporciona la Web 2.0 han dado paso a nuevos modelos para crear y compartir recursos multimedia, como son la distribución de audio y video en línea (en general denominada podcast y, de forma particular, videocast, cuando se trata de video), los álbumes de imágenes en línea, las presentaciones en línea, etc. y su consiguiente aprovechamiento en los blog y en los wiki. También, a los sitios web que permiten compartir recursos en sentido social, sitios de interacción entre la gente formados por perfiles personales de usuarios, que incluyen redes de amigos, de intereses profesionales, de aficiones, etc.; en definitiva, que promueven las redes sociales en línea.

### Tema 1. Google: usos y aplicaciones (google docs).

- 1.1. Creación de una cuenta de usuario en Google
- 1.2. El escritorio en línea: el *webtop*
- 1.3. El procesador de textos en línea
- 1.4. Crear documentos, hojas de cálculo y presentaciones online
- 1.5. Compartir y colaborar en tiempo real
- 1.6. Almacena y organiza tu trabajo de forma segura
- 1.7. Controla quién puede ver tus documentos

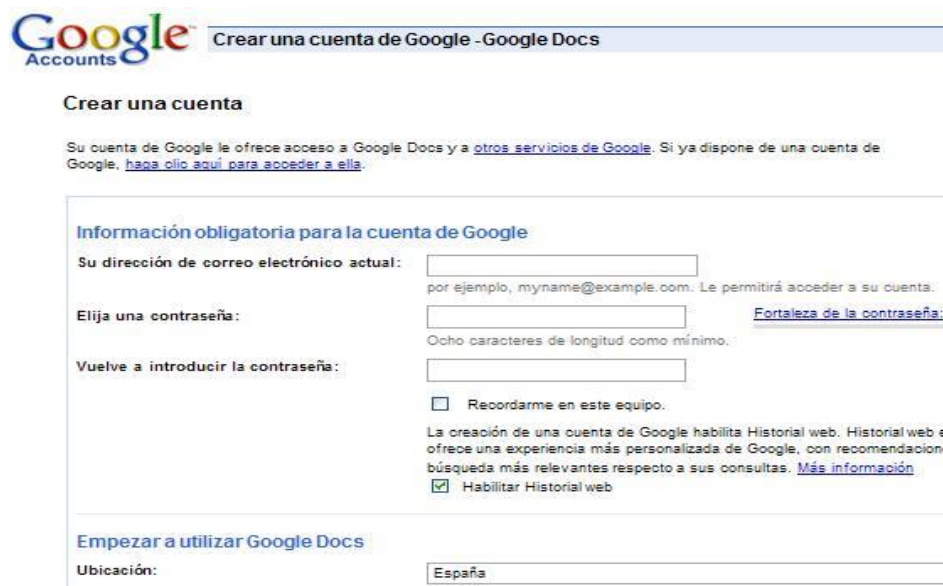
Cuando accedes a Google Docs (<http://docs.google.com>) encuentras la página principal de este servicio:





## Creación de una cuenta de usuario en Google

Si ya tienes una cuenta de usuario registrada en Google (que utilizas, por ejemplo, para leer correo electrónico). El escritorio en línea: el webtop. Si todavía no la tienes, es necesario que la crees antes de acceder. Para ello, pulsa en el botón ¿No tienes una cuenta de Google? Comenzar situado en la página principal de Google Docs. Te conducirá a una ventana con un formulario en el que deberás proporcionar, entre otros datos, una dirección de correo electrónico (te recomendamos que uses una dirección personal en lugar de la institucional, con objeto de que puedas acceder al servicio desde ordenadores exteriores a la intranet (red) corporativa, por ejemplo, desde tu domicilio):



The screenshot shows the Google Accounts creation interface. At the top left is the Google Accounts logo. To its right is a header bar with the text "Crear una cuenta de Google - Google Docs". Below the header, the main heading is "Crear una cuenta". A sub-heading reads: "Su cuenta de Google le ofrece acceso a Google Docs y a otros servicios de Google. Si ya dispone de una cuenta de Google, [haga clic aquí para acceder a ella.](#)".

The main form area is titled "Información obligatoria para la cuenta de Google". It contains the following fields and options:

- "Su dirección de correo electrónico actual:" with a text input field. Below it, a note says: "por ejemplo, myname@example.com. Le permitirá acceder a su cuenta."
- "Elija una contraseña:" with a text input field. To its right is a link: "[Fortaleza de la contraseña:](#)". Below the field, it says: "Ocho caracteres de longitud como mínimo."
- "Vuelva a introducir la contraseña:" with a text input field.
- A checkbox labeled "Recordarme en este equipo."
- A paragraph: "La creación de una cuenta de Google habilita Historial web. Historial web es ofrece una experiencia más personalizada de Google, con recomendaciones búsqueda más relevantes respecto a sus consultas. [Más información](#)"
- A checked checkbox labeled "Habilitar Historial web".

At the bottom of the form, there is a link "Empezar a utilizar Google Docs" and a field "Ubicación:" with a dropdown menu showing "España".

Cuando pulses el botón Acepto crear mi cuenta situado al final de esta página recibirás en tu bandeja de correo un mensaje que incluye las instrucciones para completar el registro. Entre ellas aparecerá un enlace tal que al pulsar en él te dirigirá a otra página donde introducirás tu nombre y apellidos, y podrás elegir el nombre que te identificará en Google a partir de ahora y la contraseña asociada.

**Crear una cuenta**

Su cuenta de Google le ofrece acceso a Gmail y a [otros servicios de Google](#). Si ya dispone de una cuenta de Google, [haga clic aquí para acceder a ella](#).

---

**Cómo empezar a utilizar Gmail**

Nombre:

Apellido:

Nombre de registro:  @gmail.com  
Ejemplos: AGarcía, Ana.García

Elija una contraseña:  [Fortaleza de la contraseña:](#)  
Longitud mínima de 8 caracteres

Vuelve a introducir la contraseña:

Recordarme en este equipo.

La creación de una cuenta de Google habilita Historial web. Historial web ofrece una experiencia más personalizada de Google, con recomendaciones de búsqueda más relevantes respecto a sus consultas. [Más información](#)

Habilitar Historial web

Cuando pulses el botón Acepto crear mi cuenta situado al final de esta página entrarás en el entorno de Google Docs y estarás en condiciones de acceder a los servicios que Google proporciona. Cierra ahora tu navegador y continúa en el siguiente apartado.

Nota: al crear una cuenta en Google Docs, no sólo estarás en condiciones de acceder a este servicio: realmente has creado una cuenta de acceso a gran cantidad de servicios de Google, como su correo electrónico, Gmail, y otros que tendrás oportunidad de ver en lo sucesivo. Así pues, no olvides tu identificador y contraseña.

### **El escritorio en línea: el *webtop***

Ir ahora a la página principal de Google Docs e introduce tu identificador de Google:



Cuando pulses el botón **Acceder** te encontrarás en un entorno como el de la siguiente figura:



Nota: Se tiene en cuenta que las herramientas de la web 2.0 están en constante y rápida evolución. Así, puede que en el momento que las utilices aprecies algunas diferencias (ligeras en ocasiones, más acusadas otras veces) con respecto a lo mostrado en las imágenes de apoyo incluidas en los materiales del curso. Guíate entonces por tu intuición para establecer las necesarias analogías.

Se trata de una especie de escritorio personal que reside en la web (es Google quien te lo proporciona a través de la red) en lugar de en el disco duro de tu ordenador. Observa que existen referencias a carpetas, a archivos de diferentes tipos (documentos, hojas de cálculo,

presentaciones.), búsquedas, una papelera, etc., de forma análoga a lo puedes encontrar en tu propio ordenador personal.

## **Tema 2. Imágenes: la importancia de los elementos gráficos en la web. Edición de imágenes con Flickr.**

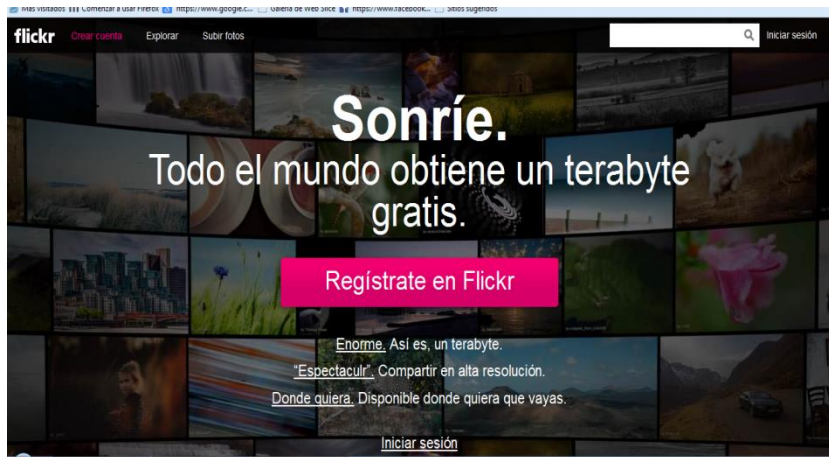
- 2.1. Presentación de la herramienta
- 2.2. Crear una cuenta nueva.
- 2.3. Subir fotografías
- 2.4. Organizar las fotos en Sets
- 2.5. Editar y operar una foto en particular
- 2.6. Añadir una nota
- 2.7. Visualización y tamaños disponibles

Flickr es un sitio web dónde se pueden subir fotografías. Si nos quedáramos e eso, tendríamos un almacén sin más, pero flickr ofrece más servicios y algo en particular muy interesante: una red social. Aunque nosotros podemos marcar el contenido como privado, podemos mostrar nuestras imágenes al mundo. Por ello nos relacionaremos con los visitantes que pueden, entre otras cosas, comentar las fotografías, verlas geolocalizadas (asignadas a un punto geográfico) e incluso publicarlas en sus propios blogs si hemos marcado nuestras creaciones con las correspondientes licencias Creative Commons.

Por tanto para sacar provecho de flickr no hace falta que nos registremos como usuarios, porque puede que encontremos lo que buscamos, pero solo así conseguiremos entender todas las posibilidades de este servicio de Yahoo.

### **Crear una cuenta nueva.**

Accedemos a la página principal de Flickr.



Tenemos varias opciones, entre ellas la de crear una cuenta nueva: **SignUp**



Nos envían a una página genérica de Yahoo. Si tuviéramos una cuenta en este portal podríamos asociarla introduciendo los datos en el panel de arriba. No es nuestro caso, vamos a crearla desde cero. Por tanto, seguimos con Sign Up. Vamos a crear una cuenta en Yahoo, necesario para empezar con Flickr.

Aparece un formulario extenso. Lo primero que debemos hacer es seleccionar el Preferred content y elegir Yahoo! Spain. Automáticamente el formulario aparecerá traducido al español. Será la única parte del proceso que hagamos en castellano.

español (Estados Unidos) ▼

## Regístrate

Nombre  Apellido

Nombre de usuario de Yahoo  @yahoo.com

Contraseña  [mostrar](#)

▼ +1 Número de celular  ⓘ

Cumpleaños día ▼ Mes ▼ año ▼

Hombre  Mujer

▼ +1 Núm. recuperación opcional  ⓘ Relación

Acepto las Condiciones de Yahoo y la Privacidad.

[Crear cuenta](#)

[Condiciones](#) | [Privacidad](#)

## Página principal de usuario

Al pulsar sobre 'Your potos' o el nombre de cualquier usuario serás conducido a la página principal del usuario: (en este caso se muestra tu propia página)

The screenshot shows a user's Flickr profile page. On the left, there are three photo sets: 'Anplacenow!' (24 photos), 'Common people' (13 photos), and 'Cosas que nunca te dije' (48 photos). Below these is a 'Sets' section with 'Photostream' and 'Últimas fotos'. The main content area features a photo titled 'Flickr Schwag' by 'Oracias / Thanks Flickr!' with 732 views. Below it is another photo titled 'Espejo 1' with 78 views. On the right, there are navigation links: 'Upload', 'Your sets', 'Your favorites', and 'Your profile'. Below these are search options and 'Your popular photos' section with links for 'Most views', 'Most tagged', and 'Most comments'. At the bottom right, there is a 'Share your photos' section with a 'Flickr badge?' link.

## Subir fotos

Pueden subirse fotos de distinta manera a Flickr:

A través de la web del propio Flickr

Usando Flickr uploadr (recomendado)

A través del correo electrónico

Enviando las fotos directamente desde tu teléfono móvil.

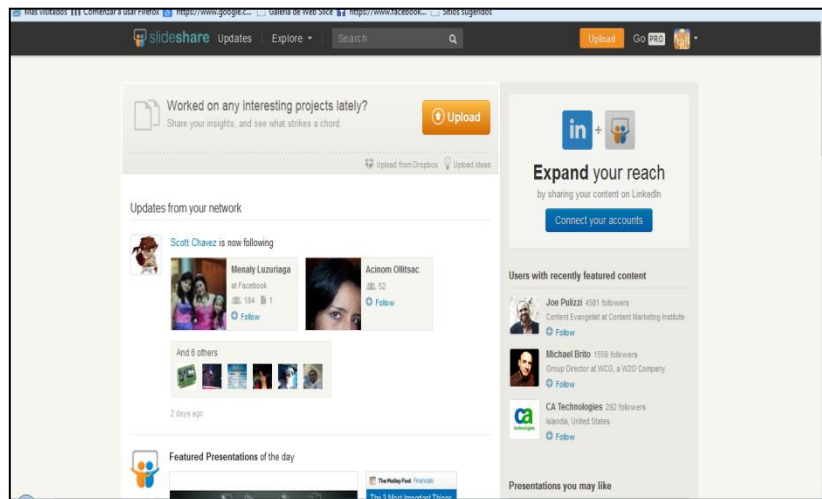
### Tema 3. Documentos y presentaciones online: Slideshare

- 3.1. Abrir una cuenta en [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)
- 3.2. Editar el Perfil
- 3.3. Adjuntar la presentación.
- 3.4. Publicarla.
- 3.5. Difundirla en un sitio web o blog

*Slideshare* es un espacio gratuito donde los usuarios pueden enviar presentaciones Powerpoint u OpenOffice, que luego quedan almacenadas en formato Flash para ser visualizadas online. Es una opción interesante para compartir presentaciones en la red. Admite archivos de hasta 20 Mb de peso, sin transiciones entre diapositivas.

Una vez subida y procesada, las convierte en formato flash, ya la tenemos disponible a través de una dirección web pública, no hay opciones de privacidad, y la podemos ver a través de esa Url en tamaño normal o completo. También nos permite compartirla a través de correo electrónico o meterlo con su propio reproductor en nuestra página web.

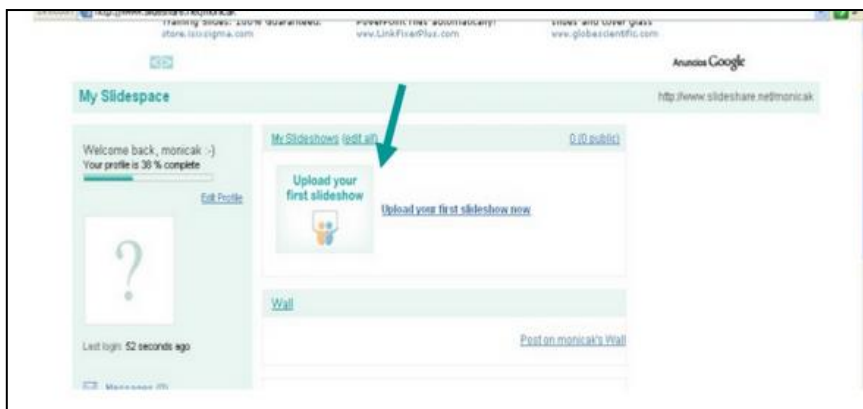
Una vez subida y pública, podemos añadirle comentarios. La dirección de alojamiento es [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)



## Crear una cuenta.



## Subir Presentación.



Una vez finalizada la carga se debe completar los datos de la presentación.






## Tema 4. Youtube y contenidos vía streaming: usos y aplicaciones.

- 4.1. Introducción a youtube.
- 4.2. Creación y personalización de un canal de youtube
- 4.3. Subir y descargar videos.
- 4.4. Búsqueda y reproducción de videos
- 4.5. Publicar videos en Blogs o sitios web.
- 4.6. Como crear y posicionar vídeos eficaces

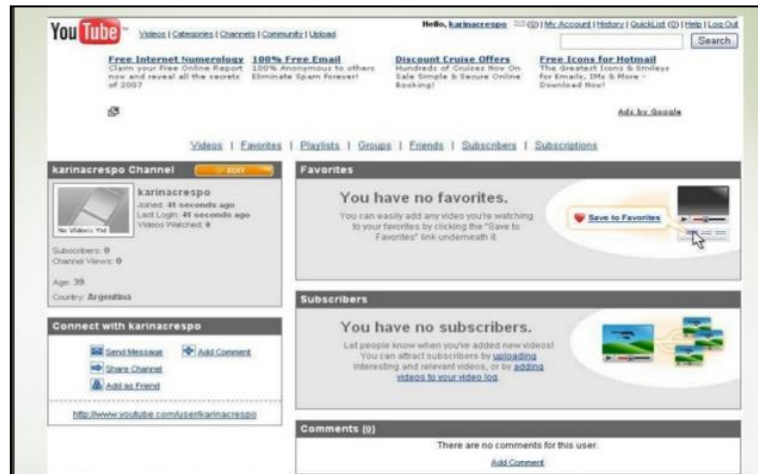
YouTube es un sitio web que permite a los usuarios subir, ver y compartir clips de vídeos. Fue fundado en febrero de 2005 . YouTube usa un formato Adobe Flash para servir su contenido. Aloja una variedad de clips de películas y programas de televisión, videos musicales, y vídeos caseros (a pesar de las reglas de YouTube contra subir vídeos con copyright, este material existe en abundancia). Los enlaces a vídeos de YouTube pueden ser también puestos en blogs y sitios web personales.

Qué podemos hacer en Youtube? Subir y descargar videos Compartirlos, clasificarlos Publicarlos en blogs o sitios web Enviarlos por mail, comentarlos Suscribirnos a cuentas de otros usuarios Enviar mensajes personales, participar en grupos Ver estadísticas de visitas. Diseñar nuestra propia lista de favoritos, etc.

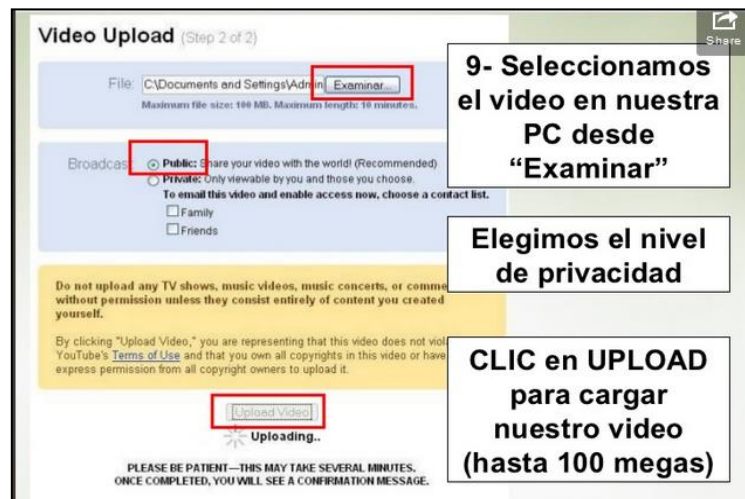


The image shows a screenshot of the YouTube website's sign-up page. At the top, there is a header with the YouTube logo and navigation links like 'Videos', 'Categories', 'Channels', and 'Community'. Below this, there is a 'Join YouTube' section with a 'Log In' link. The sign-up form includes fields for 'Account Type', 'Email Address', 'User Name', 'Password', 'Confirm Password', 'Country', 'Postal Code', 'Gender', 'Date of Birth', and a 'Verification' image. A 'Sign Up' button is at the bottom of the form. A white text box with a black border is overlaid on the right side of the form, containing the text: 'Completar los datos correspondientes, solicitados para abrir una cuenta'. The page title is '1- Darnos de alta (Clic en SIGN UP)'.

## Acceso a canal propio de youtube.



## Subir un video.



## Tema 5. Podcasts, videopodcasts y audio aplicaciones.

- 5.1. Difusión de audio en línea: *podcasting*
- 5.2. Grabar el contenido
- 5.3. Convertirlo a MP3 y etiquetar el archivo
- 5.4. Subir el archivo a un servidor
- 5.5. Crear el archivo RSS.
- 5.6. Publicar y difundir.
- 5.7. Difusión de vídeo en línea: *videocasting*

El podcast permite difundir contenidos de forma simple sobre la plataforma web en audio. El podcast permite dirigirse a un público específico o bien delimitado: Gracias a la naturaleza de Internet es posible alcanzar de forma cercana a públicos reducidos o con intereses específicos.

El podcast permite entregar contenido de forma regular y periódica. La lógica de emisión/suscripción en la que se basa el podcasting, facilita la generación y entrega de contenidos de forma periódica y regular.

### **Grabar el contenido.**

Una vez concretamos la temática de nuestro Podcast y preparamos (o no) un guión, es el momento de grabar. Podemos grabar de dos formas diferentes:

Desde nuestro computador- Solo o acompañado, puede ser el método más cómodo y de más calidad, dependiendo si grabamos con un micro especializado en grabación de voz o no. En un principio podemos usar un headset, pero la calidad de estos es bastante baja, así que se recomienda la búsqueda de otros que graben de una forma más decente tu voz.

Para grabar desde Windows y Linux usaremos Audacity (free)

Y para grabar desde Mac usaremos Garage Band que viene preinstalado en el Mac.

### **Editar.**

Cuando termines de grabar guarda, si el programa te pregunta en que formato, puede ser mp3, ogg, aac, etc. Lo ideal es a 64Kbps estéreo. Con eso ya tienes tu primer podcast, ahora si quieres, puedes editarlo, agregarle música de fondo, efectos de sonido, canciones completas, lo que quieras. Incluso se puede separar el audio en capítulos, insertar imágenes e hipervínculos; Lamentablemente estas funciones avanzadas solo las encontré en el GarageBand y en el Podcast Maker, ambos son solo de Mac y para que el podcast las incluya, el formato de exportación tiene que ser .mp4 comprimido en AAC.

### **Subirlo a Internet.**

No es necesario tener un hosting para almacenar tus archivos, o sea eso sería lo ideal, pero actualmente existen varios servicios gratuitos para hospedar nuestros archivos. No los he probado, pero por lo visto Internet Archive podría ser el mejorcito, de hecho Creative Commons dispone de un programa, CC Publisher, que sirve para aplicar una licencia CC y subir tu archivo

a Internet Archive. Ojo, porque también tienes que tener hosting para subir el archivo del feed, no necesitas tener el audio junto con el feed, ambos se pueden alojar en distintas partes.

### **Crear el feed.**

El feed es un archivo, generalmente es un xml, que vincula tus archivos de audio y además agrega información adicional que puede ser leída por los programas que usamos para descargar el podcast.

Un feed para que el iTunes lo reconozca con caratulas y todo, debe tener varios campos adicionales. Pero si quieres evitarte la paja de andar programando tus feed, existen programas que los generan. Para Windows está el Easy Podcast y para Mac El VODcaster.

### **Bloque 3. Redes Sociales. Usos, herramientas, estrategias y monitorización**

La llegada de la Web 2.0 no sólo ha dado lugar a la aparición de nuevos elementos de contenido en la web, como los wiki y los blog, sino también a la aparición de distintas formas en que los usuarios acceden, recopilan y organizan dichos contenidos. Así, se puede hablar ahora de cuestiones como la redifusión de contenidos y el etiquetado social de los mismos.

La filosofía de las redes sociales se basa en el principio de comunidad abierta y no jerarquizada, que vincula a los usuarios mediante un tema o actividad común y una plataforma web (software social) que permite a los usuarios operar de manera sencilla e intuitiva en lo que se conoce como 'ámbito o modelo 3C' (*content, construction and collaboration*, contenidos, construcción y colaboración -aunque en ocasiones también se alude a comunicación, comunidad y colaboración-):

- Contenidos libres de derechos de autoría y generados gracias al trabajo individual (blog, intervenciones -*posts*- en los foros) o en colaboración (wiki, multiblog) de los miembros de la red. La variedad y riqueza de contenidos, constituye un elemento clave a la hora de valorar la actividad y relevancia de una red social. De hecho, sólo consiguen despuntar sobre el ruido de fondo de Internet aquellos proyectos cuya tasa de producción y actualización de contenidos es lo suficientemente alta como para garantizar una afluencia continua de visitantes y nuevos miembros. A partir de cierto umbral, el proyecto entra en un bucle retroalimentado de crecimiento virtualmente ilimitado: existe un principio según el cual, si los contenidos consiguen

crecer en proporción aritmética, el número de visitas lo hará en proporción geométrica. YouTube, un popular sitio para compartir video, es un ejemplo de ello.

- **Construcción, creación.** El propósito principal de las redes en línea es construir una trama consistente de intereses, usuarios y productos. Para ello el sitio deberá ofrecer un conjunto de herramientas y servicios que satisfagan las necesidades de la comunidad y sean a la vez potentes e intuitivos. Los más comunes son: editores de texto, gestores de usuarios y enlaces, sistemas de carga y descarga de archivos, dispositivos de mensajería, tableros de anuncios, foros, utilidades para la redifusión ("sindicación") y votación de contenidos, aplicaciones de trabajo en línea, etc.

- **Colaboración.** La web social es, básicamente, un instrumento de colaboración multiusuario. Los elementos de interactividad toman como referente los productos multimedia publicados en cualquier plataforma que permita comentar, modificar, valorar, descargar o vincular una nube de objetos situados en la red. Los instrumentos de interactividad son sencillos y transparentes, facilitando que los internautas actúen de manera personal sobre aquellos contenidos de su interés.

### **Tema 1. Definición y usos de las redes sociales en la educación**

- 1.1 Contenido, construcción, colaboración.
- 1.2 Aprovechamiento didáctico de los sitios de redes sociales
- 1.3 Comunidades Educativas.

### **Tema 2. Redes sociales principales: usos y gestión.**

- 2.1 Acceso a Orkut.
- 2.2. Personalización del perfil de usuario
- 2.3. Mensajes, fotografías, videos
- 2.4. Grupos de amigos y comunidades

### **Tema 3. Introducción a Twitter y Facebook**

- 3.1. Registro en twitter.
- 3.2. Descripción del perfil.
- 3.3. Localizar y seguir a otros usuarios en Twitter.

- 3.4. Escribir mensajes en twitter.
- 3.5. Facebook.
- 3.6. Crear una cuenta
- 3.7. Agregar amigos.
- 3.8. Administrar el perfil
- 3.9. Contactarse con personas, escribir correos.
- 3.10. Creación de Grupos
- 3.11. Publicar eventos
- 3.12 Administrar Aplicaciones

#### **Tema 4. LinkedIn y las redes sociales profesionales**

- 4.1. Registro.
- 4.2. Subir hoja de vida
- 4.3. Crear y solicitar recomendaciones.
- 4.4. Crear eventos.
- 4.5. Grupos y campañas.

#### **Bloque 4. El blog: soporte de comunicación e interacción**

El impacto de la aparición del blog como herramienta de expresión individual y de comunicación en la web, y quizá el mayor exponente de la Web 2.0, ha provocado un fenómeno social. La esencia de este fenómeno radica, entre otras cosas, en que se trata de un mecanismo notablemente más sencillo que los que había hasta entonces. Así, el blog ha cambiado el aspecto de la web, provocando un proceso de socialización de la misma y dando lugar a la llamada "cultura blog". Para ello utilizaremos el gestor de blog Blogger.



Una de las razones para la elección de este gestor radica en que en la Tarea 1 del curso tuviste la oportunidad de registrar una cuenta en los servicios de Google (si no la tenías ya) con ocasión de practicar con Google Docs. Esta misma cuenta la puedes aprovechar ahora para utilizar Blogger. Además, Blogger proporciona un entorno limpio y completo, bastante intuitivo e

íntegramente en castellano, que te permitirá sacarle partido aún sin conocer totalmente de antemano todas sus posibilidades.

### **Tema 1: Definición y características funcionales de un blog.**

- 1.1. Introducción a los blog
- 1.2. Algunos apuntes históricos
- 1.3. Características de los blog y sus tipos
- 1.4. Proveedores de sitios blog y buscadores

### **Tema 2: Usos de un blog: creación de contenido eficaz y su gestión.**

- 2.1. Morfología de un blog
- 2.2. Fisonomía de un blog
- 2.3. Estructura interna de un blog

### **Tema 3: Herramientas de diseño y gestión de blogs: Blogger.**

- 3.1. Creación de un blog con Blogger
- 3.2. Administración del blog
- 3.3. Personalización del blog

### **Tema 4: El blog como parte de una estrategia en el proceso de enseñanza aprendizaje.**

- 4.1. Los EduBlog
- 4.2. Valor didáctico de los edublog
- 4.3. El blog en clase
- 4.4. EduBlog o EduWiki

### **Creación de un blog con Blogger**

Para crear un blog alojado en Blogger no tenemos más que acceder a su página principal (<http://www.blogger.com>) donde encontramos el cuadro Crea un blog en sólo 3 pasos:

**Crea un blog en sólo 3 pasos:**

- 1 Crear una cuenta
- 2 Asignar un nombre al blog
- 3 Elegir una plantilla

**CREAR BLOC AHORA** 

Al hacer clic en **Crear blog ahora** accedemos al primer paso, que nos solicita la creación de una cuenta en Google. Dado que ya contamos con una, utilizaremos el enlace primero acceda a ella:



Con lo que llegaremos al punto 2, **Asignar un nombre al blog** donde, entre otras cosas, debemos elegir el título que aparecerá en la cabecera de nuestro blog. Elige para el título un texto no demasiado largo, pero suficientemente descriptivo:





Como tu blog estará accesible públicamente en la web mediante su dirección web (URL) permanente, tras el título es el momento de elegir ésta. En principio, todos los blog alojados en Blogger tienen una dirección web del estilo *http://<texto\_a\_elegir>.blogspot.com*. Elige un texto para anteponer al sufijo *.blogspot.com* (en el enlace anejo Más información, se te ofrece información al respecto). Puedes comprobar si la dirección resultante ya la ha utilizado previamente algún otro usuario mediante el enlace Comprobar la disponibilidad (piensa que en Blogger hay miles de blog alojados). Una vez tengas una dirección disponible, toma nota de ella porque será la que debes escribir en tu navegador para visualizar tu propio blog.

Nota: en "Verificación de la palabra" debes escribir las letras "deformadas" que ves justo al lado. Se trata de un sistema de seguridad captcha (prueba de letras cifradas), que impide que determinados "robots" maliciosos (programas automáticos que recorren la Red) puedan registrar usuarios indiscriminadamente y causar daño. Se supone que sólo una persona y no una máquina pueden reconocer este tipo de texto.

Por el momento es suficiente, no es necesario que accedas a las Opciones avanzadas. Pulsa ahora Continuar. Llegarás entonces al siguiente: Elegir una plantilla. Entre las diferentes colecciones que se te ofrecen, elige una de tu agrado (si deseas cambiarla más tarde, podrás hacerlo en las pantallas de administración del blog). Puedes previsualizar cómo se verá tu blog pulsando en el enlace vista preliminar de la plantilla que acompaña a cada una:



Cuando pulses **Continuar** habrás finalizado la creación de tu blog:



y podrías comenzar inmediatamente a escribir las entradas del mismo en cuanto pulses **Empezar a publicar**. No obstante, no comiences la edición de las entradas ahora. Tras hacer clic en **Empezar a publicar**, pulsa el enlace **Salir** para finalizar la sesión de creación del blog:



Más adelante, volverás sobre la edición del blog.

Observa ahora el resultado de la creación del blog. Para ello, escribe en tu navegador la dirección web del mismo, la que antes hemos mencionado que tomases nota (recuerda, una del estilo *http://<texto>.blogspot.com*). Deberías observar, dependiendo de la plantilla que hayas escogido una página como la de la siguiente figura:



En ella observas que sólo figura el título del blog y que no hay entradas ni otras secciones dignas de mención.

## Administración del blog

Una vez creado tu blog, queremos personalizar su aspecto y darle contenido. Para ello, puedes acceder al blog en modo de administración de varias maneras. Una, acudiendo a la página principal de Blogger e introduciendo tu nombre de usuario y contraseña en el cuadro Accede a través de tu cuenta de Google:



O bien, si ya te encuentras dentro de tu cuenta de Google, haces clic en el enlace Mi cuenta:



llegas a:



y aquí puedes hacer clic en el enlace Blogger. También, desde la página web de tu blog, cuando lo estás visualizando, puedes pulsar el enlace Acceder:



De cualquiera de las tres formas anteriores llegarás a tu **Escritorio** de Blogger:



es decir, a la página principal de administración de tu(s) blog (en el escritorio del sitio representado en la figura anterior existen dos blog, uno titulado "Taller de blog para Inspección" y otro denominado "Víctor"). Para "entrar" en lo que podríamos llamar el **panel de administración** del blog que desees no tienes más que utilizar alguno de los enlaces:

- Nueva Entrada: rige a la zona del panel que te permite escribir nuevos artículos para tu blog.
- **Editar entradas:** conduce a la zona del panel que te permite modificar artículos existentes.
- **Configuración:** permite ajustar algunas de las propiedades del blog, como su título, descripción, el formato de la cabecera, de las entradas, fechas, idioma, los permisos de usuarios, y una gran variedad de atributos del blog.
- **Diseño:** dirige a la zona administrativa que permite seleccionar y cambiar la plantilla del blog, la tipografía y los colores, y la posición y características visuales de los diferentes elementos.
- **Ver blog:** proporciona una vista del blog en su estado actual, tal como lo visualizarán los usuarios que accedan a su dirección web.

Si pulsas, por ejemplo, en el enlace nueva entrada llegarás a la pantalla:



donde puedes escribir el primer artículo de tu blog, que quedará publicado y visible para todos



en el momento en que pulses publicar entrada. Como puedes intuir por la figura, el procesador de textos que proporciona el blog es sumamente similar al procesador de wikipedias utilizado en la unidad didáctica anterior y al procesador de Google Docs utilizado en la primera unidad. Mediante su barra de iconos se puede dar formato al texto e, incluso, añadir imágenes y videos (que se hallan en tu propio equipo o en alguna otra dirección web).

Bajo el área del procesador, en el campo **Etiquetas de esta entrada**, puedes agregar varias etiquetas al artículo (separadas por comas), es decir, palabras clave que tú eliges para catalogar el artículo según tu criterio. Estas etiquetas son las que el gestor de blog utiliza automáticamente para generar el índice de temas o de categorías del blog que, normalmente, se visualiza en la barra lateral.

Nota: en el segundo tema de la próxima unidad didáctica tendrás oportunidad de profundizar en el etiquetado "social" de contenidos web.

Observa que en la cabecera del panel de administración existen tres pestañas:

- **Creación de entradas:** conducen justamente a la zona donde se crean y editan entradas, y donde se pueden moderar los comentarios de los lectores de cada entrada:



- **Configuración y Diseño:** se corresponden exactamente con los enlaces del mismo nombre descritos antes, cuando nos referíamos al escritorio del blog:

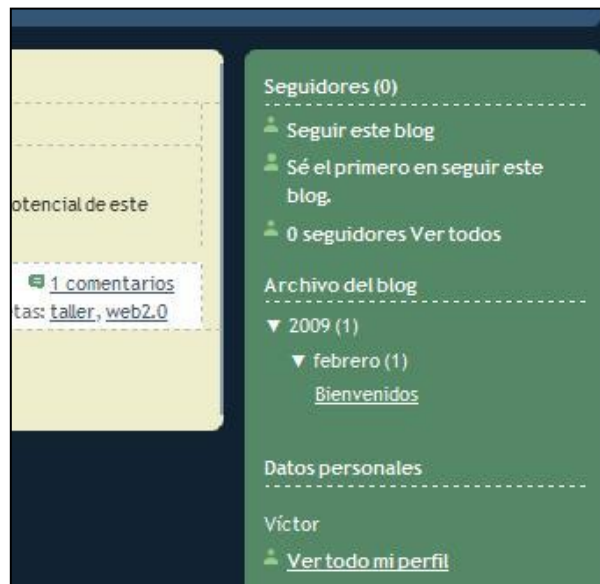




Utilizando estas tres pestañas puedes acceder a todas las posibilidades que nos brinda el gestor, de personalización y administración (en las figuras anteriores puedes observar las diferentes opciones a las que te conducen estas pestañas).

### 3. Personalización del blog

Vamos a realizar ahora una operación de personalización del blog. Supón, por ejemplo, que quieres añadir a tu barra lateral un índice basado en las etiquetas de tus artículos. Si observas qué elementos tiene tu barra lateral hasta el momento verás que sólo cuenta con tres elementos:



a saber, **Seguidores**, que permite a un lector suscribirse mediante el correo electrónico a tu blog y muestra cuántos seguidores tiene, **Archivo del blog**, que es el índice cronológico de entradas publicadas, y **Datos personales**, un acceso al perfil del autor del blog, tu perfil.

Entonces si, como decíamos, quieres añadir el índice basado en etiquetas a la barra, no tienes más que ir a la pestaña **Diseño** en el panel de administración:



En esta ventana, donde se muestra una plantilla para organizar los elementos visibles de tu blog mediante el método de arrastrar y colocar, puedes hacer clic en **Añadir un gadget**, lo que te conduce a una nueva ventana del navegador con una lista de complementos:



algunos de los cuales ya los tienes en tu blog (observa el aviso "Ya se ha añadido") y otros no (aviso "Nuevo" -significa que es un nuevo complemento en Blogger- o sin aviso). Desplaza verticalmente la lista hasta que localices el complemento **Etiquetas**:





Cuando pulses **+** obtendrás la ventana:



que te permite dejar "Etiquetas" como **título** del índice que se añadirá a tu barra lateral, o bien modificarlo a tu gusto. Cuando pulsas Guardar vuelves a la plantilla de organización de elementos, donde puedes observar el aviso Elemento de pagina.



y cuando pulses Guardar verás el aviso Tus cambios se han guardado Ver blog. Cuando accedas a tu blog verás que el índice basado en etiquetas se ha añadido a la barra lateral:



Dado que la interfaz de Blogger es bastante clara e intuitiva, se deben poder realizar la mayoría de operaciones deseadas sin demasiados problemas. En cualquier caso, siempre puedes acudir al manual de ayuda de Blogger en línea y en español en la dirección <http://help.blogger.com/?hl=es>.

¡Ojo!, en la parte superior del panel de administración existe un enlace **Ayuda**. Si haces clic en él verás que conduce a la página principal del manual de ayuda en inglés. Si prefieres la ayuda en español, utiliza el enlace que te proporcionamos en el párrafo anterior.

### **Bloque 5. Los wikis: Información formal y colaborativa.**

Uno de los mejores exponentes del principio de la Web 2.0 "el aprovechamiento de la inteligencia colectiva" son los Wiki, sitios con utilidades que permiten crear y desarrollar páginas web en colaboración y de forma instantánea, mediante una interfaz muy simple y proporcionando una gran libertad al usuario. Esto suscita que más gente participe en su edición, a diferencia de los sistemas tradicionales, donde resulta más difícil que los usuarios de un sitio web contribuyan a mejorarlo. Dado que permiten la construcción compartida de información, pueden promover el trabajo en equipo y el aprendizaje entre iguales, enseñando a utilizar la red de una manera organizada y respetuosa.

La principal utilidad de un wiki consiste en que permite crear y mejorar las páginas de forma instantánea, dando una gran libertad al usuario, y por medio de una interfaz muy simple. Esto

hace que más gente participe en su edición, a diferencia de los sistemas tradicionales, donde resulta más difícil que los usuarios del sitio contribuyan a mejorarlo. Precisamente el término wiki proviene de la lengua hawaiana, en la que "wikiwiki" significa rápido, informal.

Seguramente la aplicación de mayor peso y a la que los wiki deben su mayor popularidad hasta el momento ha sido la creación de enciclopedias en-línea en colaboración, género al que pertenece la Wikipedia, un proyecto de la Fundación Wikimedia (una organización sin ánimo de lucro) para construir una enciclopedia políglota libre, es decir, de consulta gratuita, elaborada por voluntarios de todo el mundo. Nos referiremos a ella en profundidad en el próximo tema.

Los wikis ajenos a Wikipedia son más "pequeños" y con menor participación de usuarios, debido normalmente a que se trata de sitios más especializados. Se suelen orientar a la coordinación de informaciones y actuaciones, o la puesta en común de conocimientos o documentos dentro de grupos. Un ejemplo lo constituye la Wikiversidad, una plataforma educativa en español, *en-línea*, libre y gratuita, con filosofía wiki. En ella se pueden crear proyectos de aprendizaje a cualquier nivel educativo, participar en un grupo de aprendizaje, crear contenidos didácticos, ejercicios de prácticas y foros de discusión sobre dudas en las materias objeto de estudio. Es muy frecuente, también, la creación de wiki para generar documentación de programas informáticos, especialmente los desarrollos de **software libre** (aquél que, una vez obtenido, brinda libertad a los usuarios para que pueda ser usado, copiado, estudiado, modificado y redistribuido libremente).



## Tema 1. Introducción a los wikis

- 1.1. Qué son los wikis
- 1.2. Morfología de un wiki
- 1.3. El papel de los usuarios en el wiki
- 1.4. Proveedores de sitios wiki

## **Tema 2: La Wikipedia.**

- 2.1. Características de la Wikipedia
- 2.2. La filosofía de la Wikipedia
- 2.3. Cómo se participa en la Wikipedia
- 2.4. Proyectos hermanos de la Wikipedia

## **Tema 3: Crear un wiki educativo en wikispaces**

- 3.1. Crear una cuenta en wikispaces.
- 3.2. Administrar espacio: configuración inicial
- 3.3. Miembros y permisos
- 3.4. Apariencia
- 3.5. Nombre, dominio y descripción.
- 3.6. Editar una página
- 3.7. Enlaces. Tipos de enlaces
- 3.8. Realizar enlaces
- 3.9. Tabla de contenidos
- 3.10. Crear tabla de contenidos
- 3.11. Crear una página
- 3.12. Insertar imágenes y archivos
- 3.13. Insertar vídeos, audio y otros elementos multimedia
- 3.14. Historia de página

## **Tema 4: Uso educativo de los wiki.**

- 4.1. Un medio para la enseñanza-aprendizaje en colaboración
- 4.2. El wiki en clase. La Eduwikiteca

Los diferentes elementos de un wiki pueden variar según el wiki específico de que se trate pero, esencialmente, son los que se muestran en la figura:



## Elementos principales de un wiki

- **Logo:** una imagen representativa del wiki que aparece en la zona superior izquierda, seleccionable por el usuario.
- **Panel de navegación:** que permite la el recorrido por las diferentes páginas wiki; está compuesto por:
  - el índice de páginas, una lista de los nombres de las diferentes páginas wiki; cada nombre es en realidad un enlace web a la correspondiente página. La página principal del wiki, aquélla a la que se accede cuando en el navegador se escribe la dirección web del sitio wiki, se suele denominar *Home* o Portada.
  - un campo de búsqueda (*Search*), que permite localizar contenidos en el wiki a través de una búsqueda mediante palabras clave.
- **Páginas:** en la zona central del wiki se muestra el contenido de la página que se selecciona haciendo clic en el índice de páginas.
- **Edición de la página:** el botón (*Edit this page*) permite iniciar el procesador de wikipágs para modificar el contenido de la página actualmente mostrada (podría aparecer también como una pestaña en la cabecera de página en lugar de un botón).
- **Cabecera:** donde figuran varias pestañas:
  - Visualización de la página (*page*) actualmente seleccionada,
  - registro histórico de modificaciones de la página actual (*history*); permite comparar los cambios producidos entre versiones y recuperar una versión anterior.
  - zona de debate (*discussion*) -similar a un foro-, y notificación de novedades (*notify me*),

donde se puede configurar el envío de una notificación por correo electrónico cada vez que un usuario realice una modificación en el wiki.

- **Panel de administración:** donde figuran las herramientas principales del wiki: creación de una nueva página (New page), acceso al histórico de cambios recientes del wiki (RecentChanges), y acceso a la configuración del wiki (Manage Wiki), donde se encuentra el listado de páginas para eliminar, renombrar, etc, los usuarios miembros del wiki, los permisos, la posibilidad para adjuntar ficheros, etc.

## Registro y creación del wiki

El primer paso para crear un Wiki es ir a la página principal de wikispaces y registrarnos en el sistema. Para ello sólo habrá que elegir un nombre de usuario y una clave de acceso, proporcionar nuestra dirección de correo y elegir un nombre para el Wiki (prefijo a wikispaces.com).



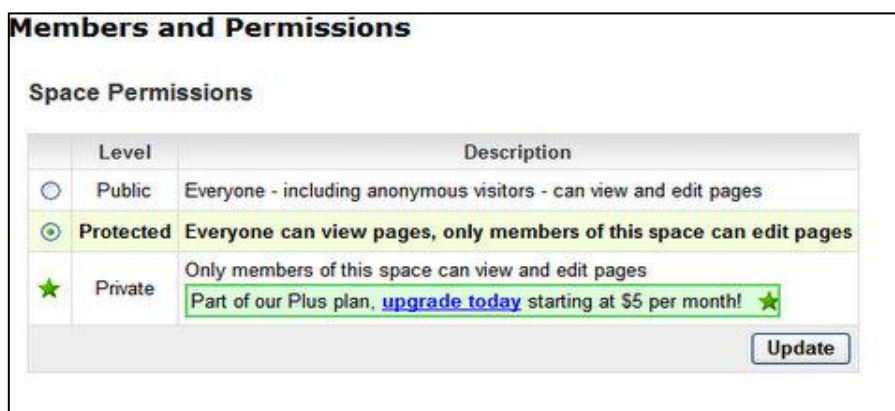
## Configuración inicial

Una vez creado el Wiki una de las primeras tareas a realizar suele ser configurar algunos aspectos iniciales. Todas las opciones para configurar el Wiki están accesibles desde la opción del menú lateral de *Manage Space*:



Una de las características más importantes de nuestro Wiki es el **tipo de espacio** (los permisos de acceso al mismo). Wikispaces nos proporciona la posibilidad de elegir entre tres tipos diferentes:

- *Public*: cualquier usuario (también anónimos) puede ver y editar las páginas.
- *Protected*: cualquiera puede ver las páginas pero sólo los usuarios que son miembros del espacio pueden editar las páginas.
- *Private*: las páginas sólo pueden ser vistas y modificados por los miembros del Wiki.





Con respecto a la **apariencia visual** de nuestro espacio, en *Look and Feel* es posible elegir diferentes plantillas gráficas (*Theme*), colores o logo.

The screenshot displays the 'Look and Feel' configuration interface, organized into four sections:

- Theme:** Explains that themes change the overall look. The current theme is 'AquaFluid'. A green 'Upgrade Now!' badge indicates that custom themes are available for Plus and higher plans, starting at \$5/month.
- Colors:** Allows for customizing background, menu, text, and link colors. It includes color pickers for Text Color (set to #000000) and Link Color (set to #0000FF). A 'Reset to Defaults' button is present.
- Wiki Stylesheet:** Controls the presentation of page content. A green 'Upgrade Now!' badge indicates that custom stylesheets are available for Plus and higher plans, starting at \$5/month.
- Logo:** Allows for uploading a new logo (GIF, JPEG, or PNG, max 150x150 pixels). It shows the current logo and a 'New Image File' input field with an 'Examinar...' button. A 'Reset to Default' button is also present.

Además podemos cambiar la **licencia**, el **nombre** o la **descripción**.

### Creación de páginas.

Para empezar a crear páginas en nuestro Wiki la opción más rápida es seleccionar la opción *New Page* del menú lateral.



### Make a New Page

**Enter the name of your new page**

Your new page will be created at:  
http://uvigo20.wikispaces.com/

or [Cancel](#)

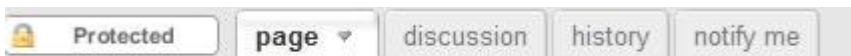
Una vez creada una página ya podemos empezar a editarla:



Y utilizar las diferentes opciones que no proporciona el editor:



Una vez guardada la página, podemos comprobar como wikispaces proporciona (a cualquier usuario) cuatro opciones sobre la misma:



- *Page*: opción por defecto, para visualizar la página
- *Discussion*: permite añadir dudas, comentarios, problemas con la edición de la página para debatir con otros usuarios del Wiki.
- *History*: registro de todos los cambios realizados sobre la página.
- *Notify me*: recibir notificación en el caso de que la página sea cambiada o existan cambios en la página de discusión (utiliza RSS).

### Historial de cambios. Revertir páginas

Una de las ventajas de un wiki es que es una web con control de versiones. Cada vez que una página se edita y se guarda, se mantienen las versiones anteriores. Esto posibilita por una parte

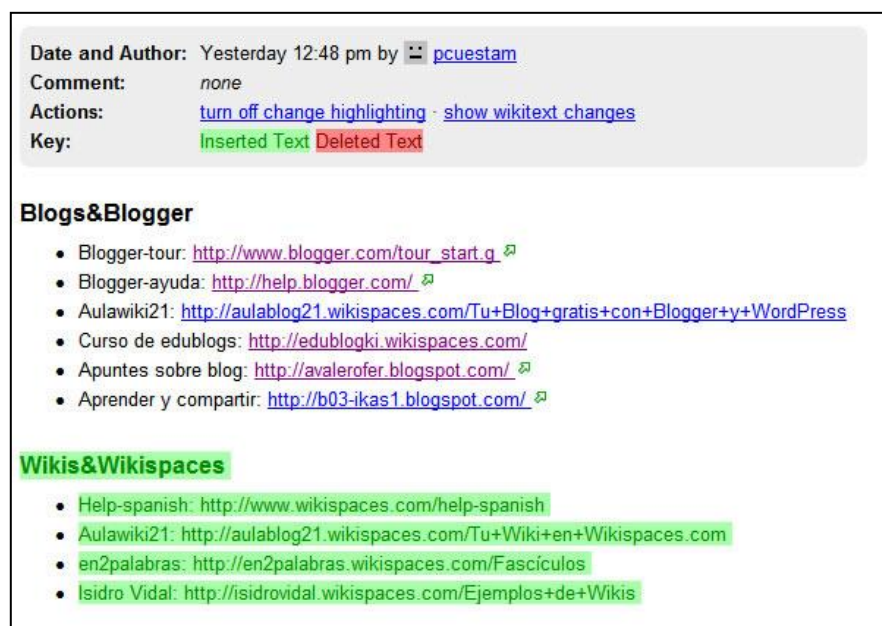
conocer quién y cuándo se actualizo una página, y comprobando dos versiones de una misma páginas que modificaciones se realizaron.

En cada página que se edita, los cambios realizados están accesibles desde *History*.



Date	Compare	Author
<a href="#">May 24, 2007 2:04 am</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">mrrivas</a>
<a href="#">May 24, 2007 1:42 am</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">pquestam</a>
<a href="#">May 24, 2007 1:02 am</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">mrrivas</a>
<a href="#">May 23, 2007 3:33 pm</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">mrrivas</a>
<a href="#">May 23, 2007 10:30 am</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">mrrivas</a>
<a href="#">May 23, 2007 9:49 am</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">mnloures</a>
<a href="#">May 23, 2007 9:46 am</a>	<input type="button" value="select"/>	<a href="#">mnloures</a>

Seleccionando dos versiones podemos comprobar los cambios realizados:



**Date and Author:** Yesterday 12:48 pm by [pquestam](#)  
**Comment:** none  
**Actions:** [turn off change highlighting](#) · [show wikitext changes](#)  
**Key:** Inserted Text Deleted Text

**Blogs&Blogger**

- Blogger-tour: [http://www.blogger.com/tour\\_start.g](http://www.blogger.com/tour_start.g) ↗
- Blogger-ayuda: <http://help.blogger.com/> ↗
- Aulawiki21: <http://aulablog21.wikispaces.com/Tu+Blog+gratis+con+Blogger+y+WordPress>
- Curso de edublogs: <http://edublogki.wikispaces.com/>
- Apuntes sobre blog: <http://avaleofer.blogspot.com/> ↗
- Aprender y compartir: <http://b03-ikas1.blogspot.com/> ↗

**Wikis&Wikispaces**

- Help-spanish: <http://www.wikispaces.com/help-spanish>
- Aulawiki21: <http://aulablog21.wikispaces.com/Tu+Wiki+en+Wikispaces.com>
- en2palabras: <http://en2palabras.wikispaces.com/Fasciculos>
- Isidro Vidal: <http://isidrovidal.wikispaces.com/Ejemplos+de+Wikis>

Si por algún problema se quiere volver a una versión anterior de una página, **revertir** una página, se elige la versión que se quiere recuperar (no puede ser la última lógicamente) y se

selecciona la opción de *revert to this version*. Tras confirmar el cambio y escribir un comentario para recordar el motivo ya hemos recuperado una versión anterior de una página.

**Date and Author:** Jun 30, 2007 7:56 am by  [pcuestam](#)

**Comment:** none

**Actions:** [turn off change highlighting](#) · [show wikitext changes](#) · [revert to this version](#)

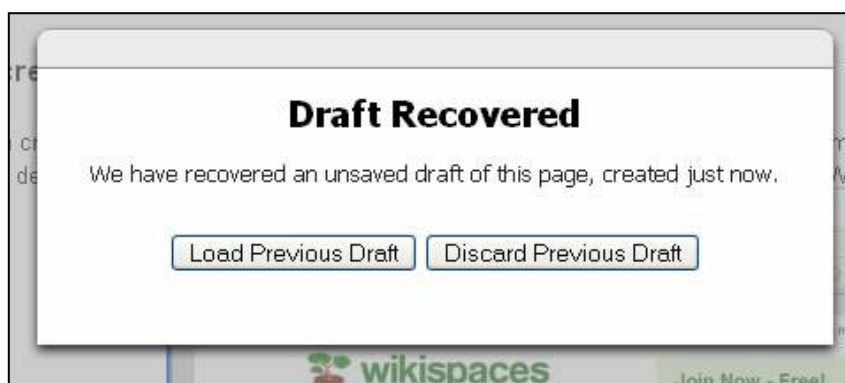
**Key:** Inserted Text Deleted Text

### Blogs&Blogger

- Blogger-tour: [http://www.blogger.com/tour\\_start.g](http://www.blogger.com/tour_start.g) 
- Blogger-ayuda: <http://help.blogger.com/> 
- Aulawiki21: <http://aulablog21.wikispaces.com/Tu+Blog+gratis+con+Blogger+y+WordPress>
- Curso de edublogs: <http://edublogki.wikispaces.com/>
- Apuntes sobre blog: <http://avaleofer.blogspot.com/> 
- Aprender y compartir:  <http://b03-ikas1.blogspot.com/>

En el caso de que se haya producido algún error y no se haya podido guardar correctamente la página, por ejemplo, el sistema guarda automáticamente una copia a la que podemos recurrir:

*Load Previous Draft*



## Inserción de archivos. Imágenes

Para añadir imágenes a las páginas de nuestro wiki simplemente seleccionamos la opción del editor y podremos o bien utilizar un archivo que tengamos en local o bien una imagen de la que conozcamos su URL.

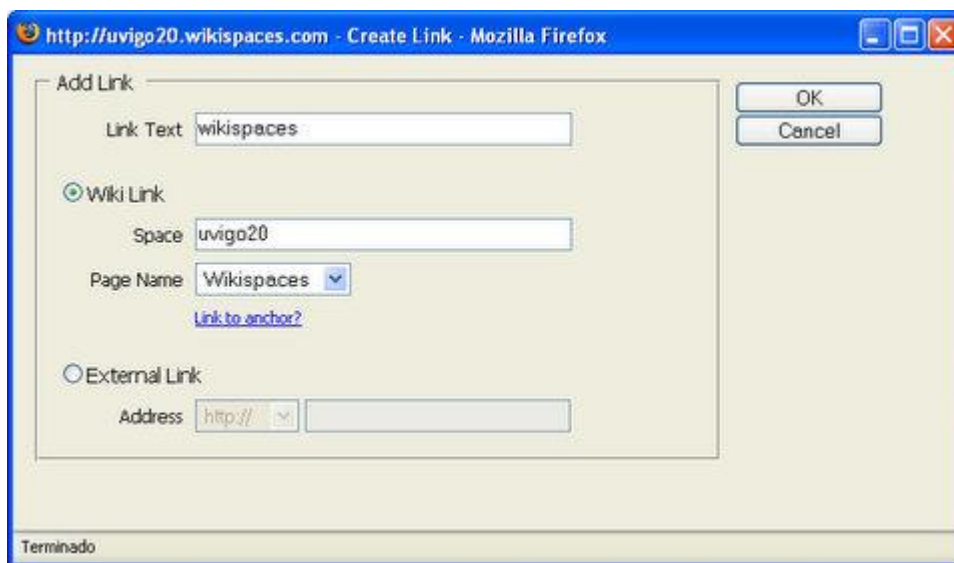


Desde la opción de *Manage Space – List and Upload Files* tenemos acceso a todos los ficheros (imágenes u otros tipos) que se han publicado en el wiki. Desde aquí se pueden realizar operaciones de mantenimiento sobre los mismos o subir nuevos ficheros para enlazarlos en cualquiera de las páginas.

File	Name	Date	Type	Uploaded By	Actions
	<a href="#">apariencia.jpg</a>	Yesterday 10:59 am	image/jpeg	 pquestam	<a href="#">rename</a> · <a href="#">delete</a>
	<a href="#">botoneditar.jpg</a>	Yesterday 11:28 am	image/jpeg	 pquestam	<a href="#">rename</a> · <a href="#">delete</a>
	<a href="#">botonenlace.jpg</a>	Jun 30, 2007 7:34 am	image/jpeg	 pquestam	<a href="#">rename</a> · <a href="#">delete</a>

## Enlaces

Las páginas de nuestro Wilki pueden contener enlaces a otras páginas del Wiki o a direcciones (URLs) externas. A través del editor gráfico es posible crear estos enlaces:



## Menú navegación

La estructura de un Wiki suele estar relacionada con las páginas que lo forman (contenidos). Es importante que la página de inicio contenga una presentación del Wiki, describa sus objetivos, contenido, ... Además, un Wiki en wikispaces consta de un menú lateral siempre visible donde se suelen poner las principales secciones del mismo. Para cambiar este menú hay que seleccionar *edit navigation* y cambiar su contenido como una página más del Wiki.

## Elementos multimedia

Una página de un Wiki también puede contener contenidos multimedia como videos de youtube, presentaciones de slideshare, ... El editor gráfico nos permite introducir elementos multimedia o cualquier código HTML:



## Bloque 6. Plataforma o ambiente de aprendizaje.

Moodle es un software diseñado siguiendo principios educativos, que permite crear comunidades educativas basadas en Internet. De ese modo, profesores y alumnos pueden acceder al sitio web mediante un simple navegador (como *Mozilla Firefox* o *Internet Explorer*), y desde cualquier parte del mundo. Además, Moodle pertenece al llamado *software libre*, es decir, que brinda a los usuarios libertad total para usarlo, copiarlo, distribuirlo e incluso modificarlo. Moodle surgió de la tesis doctoral de un informático y educador australiano llamado Martin Dougiamas

Así, dentro de un Moodle nos vamos a encontrar multitud de cursos y de usuarios. Si dejáramos que cualquier usuario fuera capaz de modificar a su antojo los contenidos, sería un caos. Es por eso que aparecen las cuentas de usuario y los roles. Cuando entramos en una plataforma Moodle, lo primero que debemos hacer es autenticarnos (es decir, indicar nuestro nombre de usuario y contraseña). Esto hará que Moodle sepa para qué cosas tenemos permisos,

impidiendo que, por ejemplo, un alumno sea capaz de borrar o modificar los contenidos que ha colocado el profesor.

Pero Moodle va más allá: un mismo usuario puede ser alumno en unos cursos y profesor en otros (como puede suceder en la vida real). Así pues, la cuenta de usuario es la que nos identifica dentro de la plataforma Moodle, y el rol es el papel que desempeñamos dentro de un curso o de la plataforma Moodle.

### **Tema 1: Introducción a Moodle 2.0**

- 1.1. Presentación
- 1.2. Principales novedades de Moodle 2.2
- 1.3. Principales novedades de Moodle 2.4

### **Tema 2.: Aspectos generales de Moodle**

- 2.1. Moverse en Moodle
- 2.2. Descripción de un curso
- 2.3. Mi perfil
- 2.4. Modo edición
- 2.5. Gestión de ficheros
- 2.6. Aspectos comunes de recursos y actividades

### **Tema 3: Gestión del curso**

- 3.1. Configuración del curso
- 3.2. Rastreo de finalización
- 3.3. Actividad de los estudiantes
- 3.4. Gestión de calificaciones
- 3.5. Resultados (Competencias)
- 3.6. Banco de preguntas
- 3.7. Trabajar con grupos
- 3.8. Filtros
- 3.9. Copia de seguridad, restauración e importación
- 3.10. Reinicio del curso
- 3.11. Bloques

#### **Tema 4: Recursos y contenidos**

- 4.1. Editor de texto de Moodle
- 4.2. Agregar y modificar recursos

#### **Tema 5: Actividades.**

- 5.1. Foro
- 5.2. Foro de noticias
- 5.3. Mensajes
- 5.4. Chat
- 5.5. Consulta
- 5.6. Encuesta
- 5.7. Cuestionario
- 5.8. Tarea
- 5.9. Lección
- 5.10. Taller
- 5.11. Base de datos
- 5.12. Glosario
- 5.13. Wiki

#### **Gestión del Curso.**

A grandes rasgos, se distinguen tres roles distintos dentro de Moodle:

**Alumnos:** Puede leer el contenido del curso, y realizar las actividades propuestas por el profesor.

**Profesores:** Pueden corregir las actividades de los alumnos, y, según el tipo de profesor, incluir nuevos contenidos o modificar los existentes. Así, distinguimos tres tipos de profesores:

Profesor no editor: puede corregir las actividades y calificarlas, pero no puede alterar los contenidos propuestos.

Profesor: además de lo anterior, puede modificar los contenidos de los cursos que le han asignado.

Profesor creador de contenido: además de lo anterior, puede crear cursos nuevos.

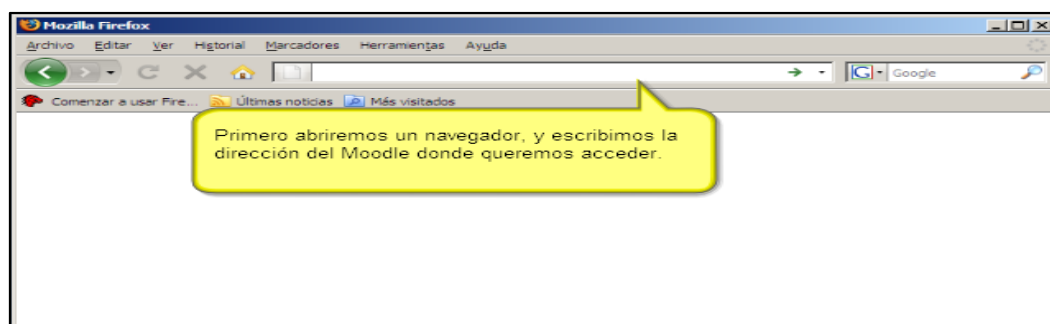
**Administrador:** Se trata de la persona que supervisa el correcto funcionamiento de la plataforma Moodle. Es decir, se trata de un técnico más que de un docente.



**Invitados:** Son usuarios que no tienen cuenta en Moodle. Estas personas únicamente pueden acceder a los cursos que están abiertos para todo el mundo.

Además de lo anterior, las cuentas de usuario nos sirven para integrarnos en la comunidad educativa. En las clases presenciales, alumnos y profesores tienen la oportunidad de conocerse, intercambiar impresiones directamente, etc. Moodle ofrece también dicha posibilidad. Pero para que los demás nos conozcan, deberemos mostrar algo de información acerca de nosotros. Dicha información se muestra en nuestro perfil de usuario. A través del acceso a dicho perfil debemos incluir nuestra dirección de correo electrónico, y podemos darnos a conocer: incluir una fotografía, indicar nuestro lugar de residencia, y cualquier otra información acerca de nosotros que consideremos relevante.

### **Ingresar a Moodle.**



### **Primer acceso a Moodle**

Un Sitio Moodle está compuesto por diversos cursos, cada uno de ellos con uno o más profesores. Por lo que un profesor, para poder acceder a un curso debe estar registrado. El proceso de registro de un profesor se hace mediante la comunicación al administrador del Sitio Moodle del deseo de crear una nueva cuenta de profesor y un curso (sólo el administrador puede realizar esta tarea).

Una vez haya respondido el administrador del Sitio, deberá acceder a Moodle introduciendo la dirección donde se encuentra su Aula Virtual, lo que le mostrará una pantalla similar a la que sigue:

Entre aquí usando su nombre y contraseña:  
(Las Cookies deben estar habilitadas en su navegador) ?

Nombre de usuario:

Contraseña:

¿Olvidó su nombre de usuario o contraseña?

Una vez accedido al Sitio Moodle, se le mostrará una página similar a la que sigue con un listado de los cursos de los que es profesor:

**Curso Moodle de prueba** Usted se ha autenticado como profesor profesor (Salir)  
Español: Información (en) ▼

---

**Mis cursos**

- Primer curso de prueba Moodle  
Teacher: profesor profesor
- Segundo curso de prueba Moodle  
Teacher: profesor profesor
- Curso Moodle de prueba  
Teacher: profesor profesor

**Calendario**  
mayo 2024  
Dom Lun Mar Mié Jue Vie Sáb  
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

---

Usted se ha autenticado como profesor profesor (Salir)



Seleccionando cualquiera de los cursos mostrados en dicha lista anterior accederá a la página principal del curso, el cual muestra una apariencia como la que sigue:

Ud. está en el sistema como Ana López López. Salir  
Español - España (es\_es)

**Menú principal**  
Ayuda

**Mis cursos**  
curso de Prueba de Enrique 20176336  
Demostración de Moodle  
Todos los cursos ...

**Categorías de cursos**

Miscelánea	1
Curso Moodle CEFIRE	33

Buscar cursos:

**Calendario**  
octubre 2008

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
		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		

Esta es la pantalla principal de un Moodle de ejemplo. Como podemos comprobar, ya hemos iniciado sesión. Somos el usuario "Ana López López".

En la parte central de la pantalla se nos están mostrando las categorías de cursos: "Miscelánea", que contiene 1 curso, y "Curso Moodle CEFIRE", que contiene 33. Esta parte puede variar dentro de cada Moodle

## Descripción de la Página Principal

**Personas**  
Participantes

**Administración**  
Activación  
Configuración  
Asignar roles  
Calificaciones  
Grupos  
Copia de seguridad  
Restaurar  
Importar  
Herramientas  
Informes  
Preguntas  
Archivos  
Desmatricular en Tercer curso  
Perfil

**Mis cursos**  
Curso Moodle de prueba  
Segundo curso de prueba Moodle  
Tercer curso de prueba Moodle  
Todos los cursos ...

**Diagrama semanal**

Fecha	Evento	Estado
10 de abril - 16 de abril	Foro social	<input type="checkbox"/>
17 de abril - 23 de abril		<input type="checkbox"/>
24 de abril - 30 de abril		<input type="checkbox"/>
1 de mayo - 7 de mayo		<input type="checkbox"/>
8 de mayo - 14 de mayo		<input type="checkbox"/>
15 de mayo - 21 de mayo		<input type="checkbox"/>
22 de mayo - 28 de mayo		<input checked="" type="checkbox"/>
29 de mayo - 4 de junio		<input type="checkbox"/>
5 de junio - 11 de junio		<input type="checkbox"/>
12 de junio - 18 de junio		<input type="checkbox"/>

**Calendario**  
mayo 2008

Dom	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
			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						

**Clase de eventos**  
Grupos  
Cursos  
Grupos  
Usuarios

**Fuentes próximas**  
No hay eventos próximos  
Ir al calendario...  
Nuevo evento...

**Actividad reciente**  
Actividad desde domingo, 24 de mayo de 2008, 13:14  
Informe completo de la actividad reciente  
Sin novedades desde el último acceso

**Buscar en los foros**  
Búsquedas avanzadas

Menú Principal del Profesor

Panel central: Menú Semanal o por Temas

Otras Menús

## ANEXO 3



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

Código del Investigado:  
\_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 5 alternativas)

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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



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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN