

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN PRIMARIA**

TEMA:

**LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES Y EL PROCESO DE
ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE
LA UNIDAD EDUCATIVA SEK LOS VALLES**

AUTORA:

RIBADENEIRA AGUIRRE ROCÍO GUILLERMINA

DIRECTORA:

MSC. ESPERANZA BELTRÁN

QUITO

2014

CARTA DE CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Grado presentado por Rocío Guillermina Ribadeneira Aguirre, para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación – Mención EDUCACIÓN PRIMARIA cuyo título es :
LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES Y EL PROCESO DE ENSEÑANZA
APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEK
LOS VALLES.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito D.M. a los 23 días del mes de junio del 2014.

Msc. Esperanza Beltrán

**TUTORA DE LA CARRERA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Rocío Guillermina Ribadeneira Aguirre, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento y que no he plagiado dicha información.

Rocío Guillermina Ribadeneira Aguirre

DEDICATORIA

A Edmundo y Guillita.

AGRADECIMIENTO

A mi directora Msc. Esperanza Beltrán por su acertada guía, a los directivos y profesores de la Unidad Educativa Sek Los Valles por toda la colaboración prestada con este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARTA DE CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 TEMA	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.4 OBJETIVOS.....	4
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 LA CAPACITACIÓN	6
2.1.1 DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN	6
2.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN	6
2.1.3 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.....	7
2.1.4 ÁREAS DE CAPACITACIÓN	8
2.1.5 TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN	8
2.1.6 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN	9
2.1.7 ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN	10
2.1.8 CAPACITACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	11
2.1.8.1 NECESIDADES DEL DOCENTE.....	13
2.2 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	14
2.2.1 DEFINICIÓN DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	15
2.2.2 ELEMENTOS DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	16
2.2.3 TEORÍA E INVESTIGACIÓN DEL APRENDIZAJE.....	18
2.2.4 APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS	19

2.2.5	EL APRENDIZAJE COMO CONSTRUCCIÓN SOCIAL	21
2.2.5.1	EL APRENDIZAJE COLABORATIVO	21
2.2.5.2	EL APRENDIZAJE COOPERATIVO	22
2.2.6	MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL	25
2.3	MARCO INSTITUCIONAL.....	25
2.3.1	HISTORIA.....	25
2.3.2	IDEARIO.....	26
2.3.3	OBJETIVO INSTITUCIONAL.....	27
2.3.4	VALORES INSTITUCIONALES	27
2.3.5	ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	28
2.4	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	29
2.5	HIPÓTESIS	30
2.5.1	VARIABLES	30
2.5.1.1	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	30
2.5.1.2	VARIABLE DEPENDIENTE.....	30
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPÍTULO III.....		31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		31
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.2	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	31
3.2.1	MÉTODO DEDUCTIVO	31
3.2.2	MÉTODO INDUCTIVO	31
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
CAPÍTULO IV		33
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		33
4.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE ENCUESTAS A PROFESORES	33
4.2	VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	43
CAPÍTULO V.....		44
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		44
5.1	CONCLUSIONES	44
5.2	RECOMENDACIONES	46
CAPÍTULO VI		47
LA PROPUESTA		47

6.1	TEMA DE LA PROPUESTA	47
6.2	TÍTULO DE LA PROPUESTA	47
6.3	OBJETIVOS.....	47
6.3.1	OBJETIVO GENERAL	47
6.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	47
6.4	POBLACIÓN OBJETO	48
6.5	LOCALIZACIÓN.....	48
6.6	LISTADO DE CONTENIDOS TEMÁTICOS	48
6.7	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	52
6.7.1	PLATAFORMA EDUCATIVA MOODLE – NIVEL INTERMEDIO	52
6.7.1.1	DATOS GENERALES	52
6.7.1.2	PRESENTACIÓN	52
6.7.1.3	OBJETIVOS.....	53
6.7.1.3.1	OBJETIVO GENERAL	53
6.7.1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	53
6.7.1.4	RESULTADOS ESPERADOS	53
6.7.1.5	RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS.....	53
6.7.1.6	CONTENIDOS.....	54
6.7.1.6.1	MÓDULO 1.....	55
6.7.1.6.2	MÓDULO 2.....	55
6.7.1.6.3	MÓDULO 3.....	56
6.7.1.6.4	MÓDULO 4.....	56
6.7.2	PLATAFORMA EDUCATIVA MOODLE – NIVEL AVANZADO	57
6.7.2.1	DATOS GENERALES	57
6.7.2.2	PRESENTACIÓN	57
6.7.2.3	OBJETIVOS.....	57
6.7.2.3.1	OBJETIVO GENERAL	57
6.7.2.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	58
6.7.2.4	RESULTADOS ESPERADOS	58
6.7.2.5	RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS.....	58
6.7.2.6	CONTENIDOS.....	59
6.7.2.6.1	MÓDULO 1.....	60
6.7.2.6.2	MÓDULO 2.....	60
6.7.2.6.3	MÓDULO 3.....	61

6.7.2.6.4	MÓDULO 4.....	61
6.7.3	IPADS EN LA EDUCACIÓN – NIVEL BÁSICO.....	62
6.7.3.1	DATOS GENERALES.....	62
6.7.3.2	PRESENTACIÓN.....	62
6.7.3.3	OBJETIVOS.....	62
6.7.3.3.1	OBJETIVO GENERAL.....	62
6.7.3.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	62
6.7.3.4	RESULTADOS ESPERADOS.....	63
6.7.3.5	RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS.....	63
6.7.3.6	CONTENIDOS.....	63
6.7.3.6.1	MÓDULO 1.....	64
6.7.3.6.2	MÓDULO 2.....	64
6.7.4	IPADS EN LA EDUCACIÓN – NIVEL INTERMEDIO.....	65
6.7.4.1	DATOS GENERALES.....	65
6.7.4.2	PRESENTACIÓN.....	65
6.7.4.3	OBJETIVOS.....	65
6.7.4.3.1	OBJETIVO GENERAL.....	65
6.7.4.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	65
6.7.4.4	RESULTADOS ESPERADOS.....	66
6.7.4.5	RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS.....	66
6.7.4.6	CONTENIDOS.....	66
6.7.4.6.1	MÓDULO 1.....	67
6.7.4.6.2	MÓDULO 2.....	67
6.7.5	RECURSOS DIGITALES.....	68
6.7.5.1	DATOS GENERALES.....	68
6.7.5.2	PRESENTACIÓN.....	68
6.7.5.3	OBJETIVOS.....	68
6.7.5.3.1	OBJETIVO GENERAL.....	68
6.7.5.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	68
6.7.5.4	RESULTADOS ESPERADOS.....	69
6.7.5.5	RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS.....	69
6.7.5.6	CONTENIDOS.....	69
6.7.5.6.1	MÓDULO 1.....	70
6.7.5.6.2	MÓDULO 2.....	71

6.7.6	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA	72
6.7.6.1	DATOS GENERALES	72
6.7.6.2	PRESENTACIÓN	72
6.7.6.3	OBJETIVOS.....	72
6.7.6.3.1	OBJETIVO GENERAL	72
6.7.6.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	72
6.7.6.4	RESULTADOS ESPERADOS	73
6.7.6.5	RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS.....	73
6.7.6.6	CONTENIDOS.....	73
6.7.6.6.1	MÓDULO 1.....	74
6.8	CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	75
6.9	REGLAMENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	75
	BIBLIOGRAFÍA:	76
	WEBGRAFÍA:	78

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 2.1 Operacionalización de variables	30
TABLA 3.1 Matriz poblacional	32
TABLA 4.1 Cursos a los que ha asistido	33
TABLA 4.2 Satisfacción sobre capacitación	34
TABLA 4.3 Temas de capacitaciones necesarias.....	35
TABLA 4.4 Capacitación sobre evaluación.....	36
TABLA 4.5 Conocimiento en planificación curricular	37
TABLA 4.6 Nuevas metodologías	38
TABLA 4.7 Refuerzo en Tics	39
TABLA 4.8 Factores que mejoran el desempeño docente.....	40
TABLA 4.9 Modalidad de capacitación	41
TABLA 4.10 Colaboración como capacitador.....	42
TABLA 4.11 Verificación de hipótesis	43
TABLA 6.1 Datos Generales Capacitación 1	52
TABLA 6.2 Contenidos Capacitación 1	54
TABLA 6.3 Módulo 1 - Capacitación 1	55
TABLA 6.4 Módulo 2 - Capacitación 1	55
TABLA 6.5 Módulo 3 - Capacitación 1	56
TABLA 6.6 Módulo 4 - Capacitación 1	56
TABLA 6.7 Datos Generales Capacitación 2	57
TABLA 6.8 Contenidos Capacitación 2	59
TABLA 6.9 Módulo 1 - Capacitación 2	60
TABLA 6.10 Módulo 2 - Capacitación 2.....	60
TABLA 6.11 Módulo 3 - Capacitación 2.....	61
TABLA 6.12 Módulo 4 - Capacitación 2.....	61
TABLA 6.13 Datos Generales Capacitación 3.....	62
TABLA 6.14 Contenidos Capacitación 3	63
TABLA 6.15 Módulo 1 - Capacitación 3.....	64
TABLA 6.16 Módulo 2 - Capacitación 3.....	64
TABLA 6.17 Datos Generales Capacitación 4.....	65
TABLA 6.18 Contenidos Capacitación 4	66

TABLA 6.19 Módulo 1 - Capacitación 4.....	67
TABLA 6.20 Módulo 2 - Capacitación 4.....	67
TABLA 6.21 Datos Generales Capacitación 5.....	68
TABLA 6.22 Contenidos Capacitación 5	69
TABLA 6.23 Módulo 1 - Capacitación 5.....	70
TABLA 6.24 Módulo 2 - Capacitación 5.....	71
TABLA 6.25 Datos Generales Capacitación 6.....	72
TABLA 6.26 Contenidos Capacitación 6	73
TABLA 6.27 Módulo 1 - Capacitación 6.....	74
TABLA 6.28 Cronograma de capacitaciones.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 2.1 Ciclo de capacitación	11
FIGURA 2.2 Importancia de la capacitación.....	13
FIGURA 2.3 Necesidades del docente.....	14
FIGURA 2.4 Elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	18
FIGURA 2.5 Saberes dentro aprendizaje basado en competencias	24
FIGURA 2.7 Organigrama Institución Internacional SEK.....	28
FIGURA 4.1 Representación porcentual de los resultados sobre los cursos a los que ha asistido.....	33
FIGURA 4.2 Representación porcentual de los resultados acerca de la satisfacción sobre la capacitación	34
FIGURA 4.3 Representación porcentual de los resultados sobre temas de capacitaciones necesarias.....	35
FIGURA 4.4 Representación porcentual de los resultados acerca de capacitación sobre evaluación.....	36
FIGURA 4.5 Representación porcentual de los resultados sobre conocimiento en planificación curricular	37
FIGURA 4.6 Representación porcentual de los resultados sobre nuevas metodologías	38
FIGURA 4.7 Representación porcentual de los resultados sobre refuerzo en tics.....	39
FIGURA 4.8 Representación porcentual de los resultados sobre factores que mejoran el desempeño docente	40
FIGURA 4.9 Representación porcentual de los resultados sobre la modalidad de capacitación	41
FIGURA 4.10 Representación porcentual de los resultados sobre la colaboración como capacitador.....	42

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES Y EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SEK LOS VALLES

Autora: Rocío Guillermina Ribadeneira Aguirre

Directora: Msc. Esperanza Beltrán

Fecha: Quito 2014

RESUMEN

Actualmente la Institución no tiene un plan de capacitación docente, por lo que las capacitaciones que se brindan son en base a lo que determinan los directivos y no las establecidas en una planificación que adecúe la situación actual con las necesidades futuras; en consecuencia no se llegan a optimizar los recursos de la Institución y por otra parte es posible que los docentes pudieran continuar en el desarrollo de sus funciones con algunas falencias en ciertas áreas. El presente trabajo pretende proporcionar directrices con la finalidad de mejorar la calidad del proceso educativo en la Institución formulando un plan de capacitación para docentes de Educación General Básica Superior. En base a encuestas realizadas a los docentes se determinaron dos necesidades fundamentales de capacitación, resolución de conflictos en el aula y tecnología de la información y comunicación; luego de lo cual se establecieron como necesarias seis eventos de capacitación: Plataforma Educativa Moodle (nivel medio y nivel avanzado), Ipads (nivel básico y nivel medio), recursos tecnológicos y resolución de conflictos en el aula. Según la cantidad de contenidos cada capacitación tiene un determinado número de módulos, cada uno de los cuales tiene una duración de cinco días. Es importante señalar que este plan de capacitación optimiza el recurso humano, pues todos los capacitadores pertenecen a la Institución y también se optimizará el uso de las instalaciones y los recursos tecnológicos con los que se cuenta.

DESCRIPTORES: Plan de Capacitación, mejora en el proceso de enseñanza aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

Etimológicamente la palabra capacitación viene del latín *capax*, es decir *dar cabida*, por lo tanto lo que se busca en definitiva es dar cabida a una persona para que tenga un buen desempeño en su entorno, principalmente laboral (Aguilar, 2004).

Según Aguilar esta corriente surge aproximadamente el año 1915 en el ejército de los Estados Unidos basándose en cuatro pilares:

- Mostrar
- Decir
- Hacer
- Comprobar

Para Aguilar la capacitación luego se traslada a la empresa privada quienes notan la necesidad de proporcionar conocimiento a sus empleados con la finalidad de que lo puedan usar a su favor, también afirma que la capacitación puede darse en las siguientes etapas o sistemas de capacitación:

- Pre laboral: Antes de empezar con las funciones de un determinado cargo.
- Inductiva: Cuando se vincula y se dan las pautas iniciales.
- En el puesto: Ya en labores, desarrollando actividades, para mejorar su desempeño.
- Para el cambio: Mejorar conductas o falencias presentes en el empleado durante su labor.
- Para el desarrollo: Para la superación personal del empleado.
- Fuera del trabajo: No la proporciona el empleador sino un ente externo.

Es necesario indicar que la capacitación no es una serie de cursos aislados sino más bien plenamente vinculados con la finalidad de adquirir un perfil laboral más competitivo que permita un correcto ejercicio del cargo. Tampoco tiene que ver con los cursos que se toman en la formación de bachillerato, pregrado o posgrado, sino más bien es un aprendizaje complementario a la educación principal.

El presente trabajo se enfoca en las necesidades de capacitación en docentes de educación general básica superior ya que resulta ser un pilar para el bachillerato, las directrices que se establezcan luego pueden ser aplicadas a toda la institución para que se cuente con un plan anual de capacitación para todos sus docentes en todos los niveles de educación general básica y bachillerato.

En el primer capítulo se hace una delimitación del problema de investigación, el cual lógicamente incluye el planteamiento, la formulación, los objetivos y la justificación.

El segundo capítulo incluye el marco teórico relacionado con el tema de la presente tesis; plan de capacitación para docentes con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje; el cual parte de las necesidades de los docentes que no han sido completamente satisfechas, de esto se obtienen dos áreas; tecnología y resolución de conflictos en el aula.

A continuación en el capítulo tres se determina el tipo y método de investigación, la población a ser analizada y finalmente se establece la técnica e instrumento de recolección de datos, dando como resultado la elaboración de una encuesta que contiene diez preguntas de opción múltiple.

El análisis e interpretación de resultados de cada pregunta se dan a conocer en el capítulo cuatro, lo que permitió verificar la hipótesis.

En el capítulo quinto se presentan las conclusiones y recomendaciones establecidas por la autora.

Para finalizar en el capítulo sexto se presenta la propuesta, es decir el contar con un plan de capacitación para docentes de educación general básica superior mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Sek Los Valles.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

La capacitación de los docentes y el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Sek Los Valles.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el Colegio Sek Los Valles, que es una institución bilingüe español-inglés, se brinda capacitación a los docentes con la finalidad de actualizar los conocimientos en metodología, tecnología, planificación curricular, entre otras. Sin embargo las capacitaciones ofrecidas son las que los directivos han determinado como prioritarias y no las establecidas en un plan de capacitación anual que adecúe la situación actual de los docentes con las necesidades futuras.

Al no contar la Unidad Educativa Sek Los Valles con un plan de capacitación no se llegan a optimizar los recursos humanos de la institución, es decir existe la posibilidad de que los docentes pudieran continuar con posibles falencias en el desarrollo de sus funciones.

Para que exista una interacción positiva dentro de un mundo en constante cambio, las personas necesitan desarrollar ciertas habilidades para ser competitivos, algunas de ellas incluyen la habilidad para adaptarse a cambios, para mantener su conocimiento actualizado, para comunicarse de forma efectiva dentro de un mundo global en el cual predomina el uso de las tecnologías.

Para mejorar las condiciones actuales es necesario contar con un plan de capacitación, de lo contrario, el proceso de enseñanza-aprendizaje podría ser

poco competitivo en el mercado educativo e incluso llegar a caducar, dando como resultado que la institución pierda prestigio y a la vez disminuya la cantidad de estudiantes.

El presente trabajo pretende proporcionar directrices con la finalidad de mejorar la calidad del proceso educativo en la institución formulando un plan de capacitación basado en las necesidades actuales de los docentes.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo contribuye el diseño de un plan de capacitación para docentes de E.G.B. superior en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Unidad Educativa Sek Los Valles?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Demostrar a través de la investigación bibliográfica, de campo cómo la capacitación de los docentes contribuye a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la importancia de la capacitación docente en el rendimiento de los estudiantes.
- Especificar las herramientas con que se debe capacitar a los docentes para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Identificar conocimientos en áreas que les permitan ser más competitivos a los docentes.
- Explorar innovaciones educativas que se puedan ser aplicadas a nuestro proyecto educativo.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Las instituciones educativas están inmersas en un proceso de cambio que quizá sea demasiado rápido desde el punto de vista institucional. Sin embargo, es necesario que los directivos asuman este permanente reto. Una forma de garantizar un nivel competitivo del servicio educativo es la actualización constante de todos elementos que integran una institución educativa, por lo tanto no se deben escatimar recursos en capacitación y se la debe considerar como una inversión, para lo cual es necesaria una adecuada asignación de recursos.

Por la gran cantidad de oferta educativa que se brinda en el sector de ubicación de la Unidad Educativa Sek Los Valles, es necesario el mejoramiento permanente del proceso de enseñanza aprendizaje, mediante una adecuada capacitación a los docentes.

Mediante encuestas a docentes se recopilará información sobre las necesidades de capacitación, tomando en cuenta áreas a ser reforzadas e implementadas.

Al concluir el presente trabajo se aportarán ideas con la finalidad de fortalecer el proceso actual de enseñanza aprendizaje y dependiendo de los resultados futuros se podrá implementar un plan institucional de capacitación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 LA CAPACITACIÓN

2.1.1 DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN

Para Cuevas (2011) la capacitación es el conjunto de procesos ejecutados con la finalidad de prolongar y/o complementar una educación actual, mediante la generación de conocimientos nuevos, el desarrollo de habilidades y el cambio positivo de actitudes; todo esto con la finalidad de formar un individuo más capaz para cumplir con los objetivos institucionales consiguiendo que su desempeño sea eficiente y eficaz.

2.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN

Mastache (2009) afirma que la capacitación es una actividad fundamental para la empresa, ya que permite a las personas aprender aquello que mejorará su desempeño laboral. También comenta que puede realizarse de manera sistemática o asistemática, e incluso de manera que se la reconozca o no como una actividad diferenciada; finalmente indica algunas razones prácticas por las cuales es indispensable la capacitación:

- Crecimiento, alianzas y fusiones.
- Reducción de personal.
- Incorporación de nuevas tecnologías y/o procedimientos.
- Producción y/o comercialización de nuevos productos y/o servicios.
- Planes de mejora.
- Problemas reiterados en equipos e instalaciones.
- Necesidad de incrementar las ventas.
- Exceso de errores, gastos y desperdicios.

- Baja calidad.
- Elevado número de accidentes.

2.1.3 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Según Cuevas (2011) los objetivos generales de la capacitación son:

- Preparar personal para la ejecución inmediata y eficiente de las diversas tareas propias del cargo y de la organización.
- Proporcionar conocimientos al personal para el continuo desarrollo en sus cargos actuales o prepararlos para otras funciones.
- Cambiar las actitudes de las personas para crear un clima de trabajo más satisfactorio, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a la supervisión de sus tareas.

También indica que la capacitación tiene los siguientes objetivos específicos:

Incrementar la productividad.

- Promover la eficiencia ¹ del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.
- Proporcionar al trabajador una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad.
- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias, mediante los intercambios personales surgidos con ocasión de la capacitación.
- Promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
- Contribuir a reducir las quejas de personal y proporcionar una moral de trabajo más elevada.
- Facilitar la supervisión del personal.
- Promover ascensos sobre la base del mérito personal.
- Contribuir a la reducción del movimiento del personal, como renuncias, distinciones y otros.

¹ Según Koontz y Weihrich (2004) es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos"

- Contribuir a la reducción de accidentes de trabajo.
- Contribuir a la reducción de los costos de operación.
- Promover el mejoramiento de las relaciones humanas en la organización y de la comunidad interna.

2.1.4 ÁREAS DE CAPACITACIÓN

Mastache (2009) indica que cuando se capacita se lo puede hacer en:

- Conocimientos, que constituyen la base para desarrollar habilidades intelectuales las mismas que permiten la resolución de problemas, toma de decisiones, negociación, juicio crítico en situaciones complejas. También posibilita ampliar las habilidades procedimentales que forman parte de todo cargo en cualquier institución.
- Destrezas, permite el dominio de una nueva maquinaria o herramienta.
- Actitudes, lo que tiene como objetivo principal la inducción del trabajador en la empresa para que sea partícipe de la misión y visión. También se consigue tener un buen clima laboral.

2.1.5 TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN

Para Cuevas (2011) se tienen las siguientes clases de capacitación:

- En el puesto, la persona se capacita mediante su desempeño diario y podría ser bajo la tutela de un trabajador experimentado o un supervisor, o por rotación de puesto de manera programada.
- Conferencias, constituyen métodos prácticos y fáciles de ejecutar, es una manera rápida y sencilla de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas, se puede acompañar de materiales impresos y/o digitales para facilitar el aprendizaje.
- Juego de roles, principalmente utilizada para enseñar técnicas de venta, de entrevista, para dirigirse a grupos, resolver conflictos y lograr negociaciones o desempeñar cargos de más responsabilidad como jefes o

supervisores. Consiste en hacer que los profesionales desarrollen roles de acuerdo al cargo o tareas que desempeñaran.

- Audiovisuales, la presentación de información a los empleados mediante películas, circuito cerrado de televisión, cintas de audio o de video puede resultar eficaz, en la actualidad estas técnicas se utilizan con mucha frecuencia.
- Aprendizaje programado, consiste en presentar un conjunto de preguntas o hechos para que sean respondidas, luego de lo cual se compara con las respuestas y se realiza una retroalimentación con la corrección de los errores.
- Simulaciones, consiste en realizar un simulacro de las actividades reales, por ejemplo simulación de manejo de máquinas, vehículos, de realización de cirugías, entre otros. Esta capacitación busca obtener las ventajas de una simulación y corregir los errores sin colocar realmente en el puesto a la persona en capacitación ni arriesgar el deterioro o accidentes de cualquier índole. Esta técnica es útil en los puestos donde resulta demasiado costoso o peligrosos capacitar a los empleados directamente en el puesto.

2.1.6 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Cuevas (2011) asevera que la capacitación es una de las mejores inversiones que se pueden realizar en una empresa, ya que no solo que fortalece las ventajas competitivas sino que también incrementa el bienestar personal. Algunos de los aportes más importantes que trae consigo la capacitación son:

- Proporciona una rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen ante los clientes.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a nivel de toda la organización.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo de las personas mediante la promoción.

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

2.1.7 ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación no es una práctica aislada sino que más bien se constituye en todo un ciclo con cuatro partes fundamentales:

- a) Identificación de necesidades.- Se la consigue al establecer las diferencias entre lo que en teoría debería hacerse y lo que ocurre en la práctica, para ello se puede acudir a bitácoras de asistencia, accidentes, horas extras, ascensos, entre otros. También es posible recibir información por parte de los empleados quienes pueden identificar sus propias falencias.
- b) Planeación.- Una vez que se ha realizado la identificación de necesidades se debe realizar la planeación de la capacitación cuyos objetivos debe estar planteados con la finalidad de llegar a superar las falencias anteriormente especificadas, también se deben incluir detalles como el contenido, metodología por usar, presupuesto, participantes, materiales, lugar y horario de las sesiones, entre otros.
- c) Ejecución.- Es simplemente plasmar todo lo planificado en el paso anterior, se debe prestar atención sobre las dificultades e imprevistos que se puedan presentar.
- d) Evaluación.- Se la debe realizar antes del año de la finalización de la capacitación, los resultados obtenidos van a retroalimentar procesos similares en el futuro.

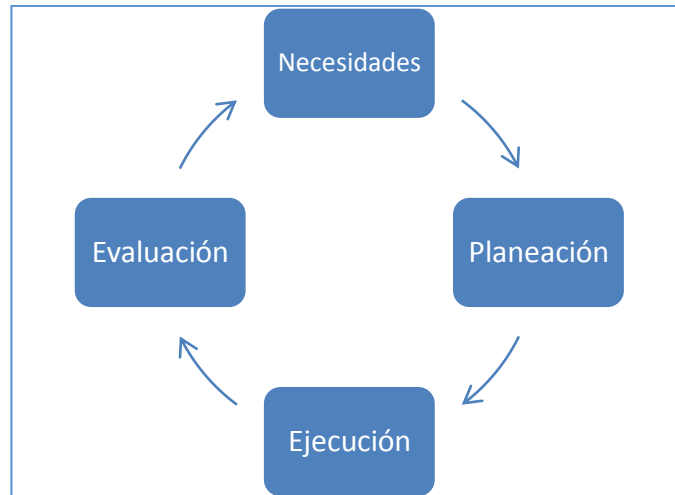


FIGURA 2.1 Ciclo de capacitación

Fuente: Varios textos

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

2.1.8 CAPACITACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La Institución Educativa es una organización de personas con objetivos claros de calidad y crecimiento que tiene que acoplar las herramientas modernas a fin de brindar una educación en las mejores condiciones posibles.

Durante muchos años las instituciones educativas tuvieron un crecimiento por simple inercia debido a la poca oferta que existía en el mercado (Pérez, 2008); sin embargo la competencia actual obliga a la búsqueda permanente de un mejor servicio; este servicio abarca actividades de carácter intangible aplicadas a que los estudiantes incorporen efectivamente conocimientos, habilidades y valores útiles para su crecimiento personal y se caracteriza porque:

- Debe ser suministrado por personal especializado capaz de satisfacer las expectativas de alumnos y padres.
- Los docentes deben caracterizarse por su alta idoneidad académica, pedagógica y didáctica.
- El personal educativo debe estar comprometido con los objetivos institucionales.

Existen cuestiones básicas que una institución educativa debe procurar entre los docentes con la finalidad de auto beneficiarse:

- Sentido de pertenencia.- Para que el personal se sienta comprometido con la institución.
- Reconocimiento.- Por un trabajo realizado a conciencia y con profesionalismo.
- Remuneración.- Competitiva acorde al mercado.
- Incentivos.- Por el cumplimiento de objetivos alcanzados.
- Capacitación.- Es uno de los pilares más importantes que permite profesionalizar los recursos humanos y generar mayor eficiencia.
- Unificar.- las actividades docentes para optimizar el cumplimiento del compromiso formulado por la institución en su declaración de objetivos.

Forman parte principal de la institución educativa los alumnos, los docentes, los directivos y los padres de familia; el fin mismo de la institución es la formación integral de sus alumnos, es decir lo que se busca es mejorar a la persona teniendo en cuenta la diversidad y la individualidad de cada educando, por un lado y por otro cumplir con los compromisos educativos formulados en la declaración de objetivos.

Tanto en la parte académica, como en la educación en valores, juegan un papel muy importante los profesores, y, esta es la razón por la cual es necesaria su constante capacitación aplicable a las necesidades de la Institución.

A continuación se muestra un ciclo objetivo que podría generarse en la institución educativa a partir de una adecuada y oportuna capacitación de docentes.



FIGURA 2.2 Importancia de la capacitación

Fuente: Varios textos

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

2.1.8.1 NECESIDADES DEL DOCENTE

Un docente bien capacitado en las áreas aplicables a las necesidades de la Institución podrá encontrar la mejor manera de transmitir conocimiento y también valores a sus alumnos, utilizando herramientas actuales y modernizando su metodología, entonces se podrá notar un mejor rendimiento de los estudiantes y todo esto a la vez genera un mejoramiento del servicio educativo.

Características del profesor que consigue la excelencia en su vida y en su ámbito laboral:

- Sabe lo que quiere cuando establece objetivos precisos y alcanzables.
- Sabe que está consiguiendo lo que quiere cuando agudiza al detalle lo que perciben sus sentidos para así desarrollar la agudeza sensorial.
- Tiene flexibilidad para el cambio con su conducta, lenguaje y sensación interior.
- Pasa a la acción cuando sabe que hay un mundo real ahí afuera.
- Las destrezas clave de un profesor son una habilidad para influir con las palabras y usar el lenguaje para crear un cambio.

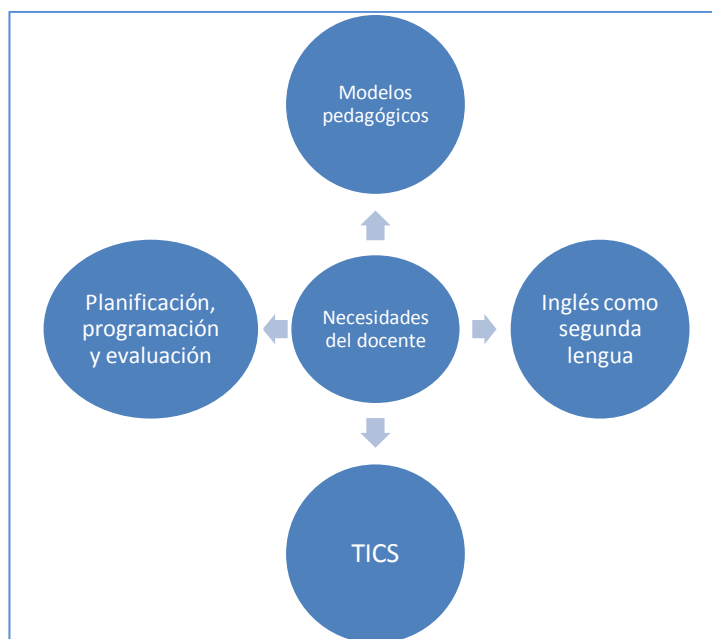


FIGURA 2.3 Necesidades del docente

Fuente: Varios textos

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Actualmente los docentes de la institución se encuentran capacitados en planificación, programación, evaluación y modelos pedagógicos.

Respecto a las Tics se debe tomar en cuenta que no se tiene el mismo grado de conocimiento en ciertas herramientas principalmente por la rotación de profesores y además por la constante evolución de la tecnología.

A pesar del auge de nuevas lenguas, muy lejos de ser una simple tradición se encuentra la necesidad latente de que los alumnos reciban más materias en Inglés, para lo cual los profesores requieren conocimiento de esta lengua.

2.2 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Un adecuado proceso se caracteriza por tener una buena comunicación entre profesor y alumno apoyada en algunos medios y/o herramientas auxiliares, todo con la finalidad de lograr transmitir la información de forma que genere

conocimiento y que este perdure (aprendizaje), facilitando la resolución de nuevos problemas.

Según Sánchez (2009) la visión y construcción de estrategias en una institución educativa se encuentran en un nivel de generalidad importante. Sin embargo, afirma, es posible que se confundan los objetivos de aprendizaje con los objetivos de desarrollo institucional. Esto se debe, dice, a que en el trabajo docente en el aula se establecen determinados resultados o conductas que se espera que los alumnos logren al finalizar un proceso de enseñanza-aprendizaje. Los objetivos de desarrollo institucional, entonces deben distinguirse de los objetivos de aprendizaje aunque entre ellos exista una relación estrecha.

2.2.1 DEFINICIÓN DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Tomando en cuenta la concepción social del aprendizaje; López (2013) dice que la tradición psicológica ha sostenido que el aprendizaje es un proceso individual, que inicia y termina, resultado de la enseñanza del profesor. Por consiguiente, bajo esta perspectiva tradicional se ha recomendado organizar a los estudiantes en aulas previamente diseñadas para este fin, libres de distractores externos, basada en gran cantidad de información y acompañada de infinidad de ejercicios para su comprensión.

Desde la concepción social de enseñanza; “El concepto de enseñar, original del latín *insignare* equivale a mostrar o exponer una cosa para que sea vista o apreciada.” Es por ello que durante largo tiempo se ha relacionado la enseñanza con el mundo de la didáctica (docente, emisión, acción).

Según Parramón (2001) cuando el docente se enfrenta a su tarea diaria debe poner en marcha una serie de estrategias para que el alumno pueda construir unos conocimientos que para él sean significativos y utilizables en infinidad de situaciones de la vida escolar y de la vida cotidiana. Estas estrategias son muy variadas, y poseen una base pedagógica teórica sobre la cual se sustentan. Uno de

los principales requisitos de todo docente es tener una visión general de cuáles son estas teorías pedagógicas y sus aplicaciones en el aula.

“Enseñanza y aprendizaje son dos conceptos íntimamente conexiónados dentro del proceso educativo que se establece en el aula, cuya relación debe entenderse más allá del sentido lineal y simplista caracterizado por una causa inicial y un efecto posterior.” (Parramón, 2001, página 66)

2.2.2 ELEMENTOS DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

De acuerdo con la planificación general del país y de la organización interna de un centro educativo el docente ajusta los contenidos de enseñanza a la realidad del aula y del alumnado basándose en los objetivos didácticos de la programación formulados de una manera explícita y que demuestran una intencionalidad. Siguiendo un modelo curricular se detallan los objetivos generales y específicos (de enseñanza-aprendizaje) en relación con los contenidos conceptuales, procedimentales o actitudinales y los objetivos didácticos que deben ser elaborados por los docentes.

Los elementos que se enlistan a continuación son mencionados en el manual del educador como parte en el proceso de enseñanza:

- ¿Qué debo enseñar?

En el proceso de enseñanza el docente parte de unos objetivos que se establecen en función de unos contenidos. Entendiéndose como contenido al conjunto de formas culturales y de saberes seleccionados alrededor del cual se organizan las actividades del aula. A medida que el contenido sirve para alcanzar los objetivos trazados será válido, del mismo modo si se adapta a la competencia cognitiva de los alumnos.

- ¿Cuándo debo enseñar?

Se trata de la temporalización que las administraciones educativas ofrecen a los docentes, basándose en el momento evolutivo del alumno y en los objetivos previstos. En esta etapa no se pueden ajustar cada una de las

posibles acciones y estrategias de manera exacta debido a que intervienen personas; cualquier pequeño detalle puede retrasar o acelerar el cumplimiento de un objetivo.

- ¿Cómo debo enseñar?

Comprende las estrategias metodológicas o secuencia de las actividades y recursos que utiliza el profesor en su práctica educativa.

Una metodología es la opción que el docente toma y que se interrelaciona con la programación, la materia, los alumnos, el maestro, los objetivos y el contexto.

Una actividad representa la manera activa y ordenada de aplicar una estrategia metodológica concreta. Los materiales curriculares y el espacio más adecuado para cada acción y momento van estrechamente relacionados con la actividad impartida en clase.

- ¿A quién debo enseñar?

El principal destinatario en toda actividad docente es el alumno, y es a quien hay que ofrecer la máxima variedad de posibilidades de aprendizaje, las cuales deben ser individuales o colectivas.

- ¿Qué, cuándo y cómo debo evaluar?

Evaluar consiste en medir el logro de los objetivos previamente definidos. Desde una perspectiva cognitivista evaluar consiste en atender y valorar los procesos y los resultados de la intervención educativa. Técnicas como la observación, la entrevista, los registros, los cuestionarios y el análisis de documentos se utilizarían dentro de esta perspectiva.

La evaluación no debe interpretarse como una finalidad en sí misma sino como un instrumento de investigación docente para comprobar la efectividad de la programación y su resonancia en el alumno.

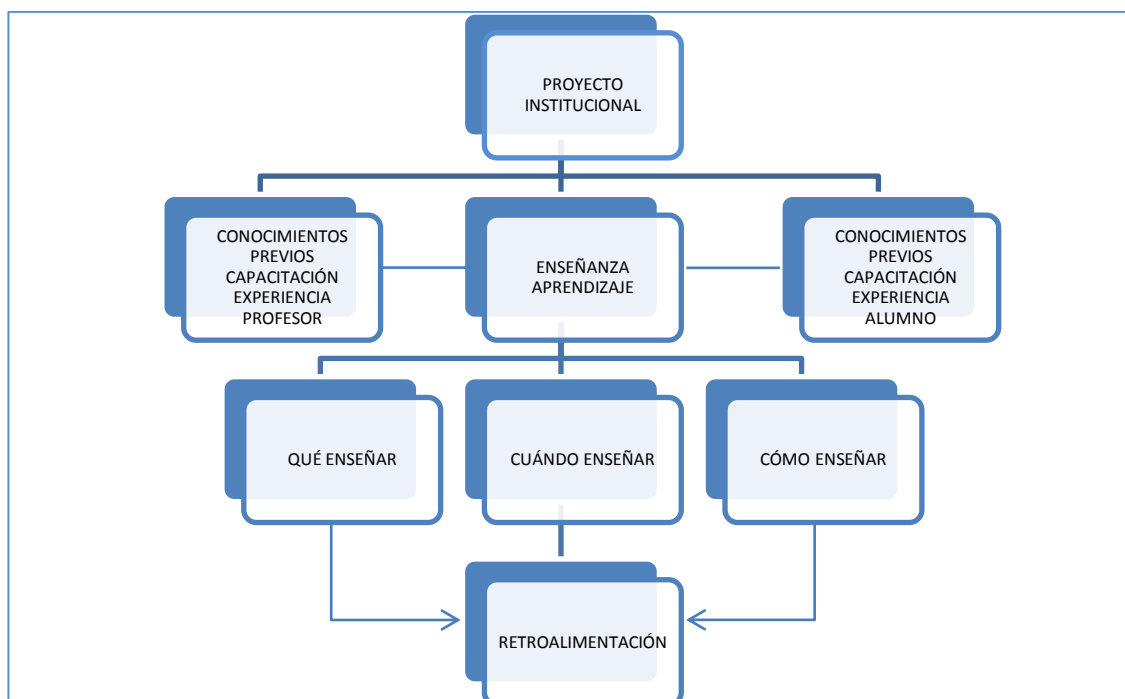


FIGURA 2.4 Elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Varios textos

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

2.2.3 TEORÍA E INVESTIGACIÓN DEL APRENDIZAJE

Según Shunk (1997) un tema básico en el estudio de aprendizaje concierne al proceso por el cual ocurre. Por lo que se distingue dentro del proceso a las teorías conductuales y cognoscitivas.

Las teorías conductuales consideran que el aprendizaje es un cambio en la forma de comportamiento (respuesta), sobre todo como función de cambios ambientales. Shunk dice que aprender consiste en la formación de asociaciones entre estímulos y respuestas.

Shunk menciona que el conductismo tuvo una fuerza considerable en la psicología de la primera mitad del siglo, de modo que muchas posturas históricas representan teorías conductuales que explican el aprendizaje en términos de fenómenos observables. Los teóricos de esta corriente sostienen que la explicación del aprendizaje no necesita incluir pensamientos y sentimientos.

Las teorías cognoscitivas tienen que ver con la adquisición de conocimientos y estructuras mentales y el procedimiento de información y creencias. Y como tema importante considera el procesamiento de la información a través de la adquisición, la organización, codificación, repaso, almacenamiento y la recuperación de la memoria y olvido.

Shunk concluye diciendo que las teorías conductuales implican que los maestros deben disponer el ambiente de modo que los alumnos respondan apropiadamente a los estímulos. Las teorías cognoscitivas insisten en que el conocimiento sea significativo y en tomar en cuenta las opiniones de los estudiantes acerca de sí mismos y de su medio.

Kuper (1995) con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje dice que el docente es el dueño de los contenidos a comunicar, por lo tanto la enseñanza es siempre la transmisión de los contenidos considerados como importantes.

2.2.4 APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS

El aprendizaje que es parte de un proceso natural de desarrollo se construye de forma activa e interactiva de manera que el alumno alcance su máximo potencial. Es así que el aprendizaje basado en competencias es considerado una estrategia formativa ya que pone en evidencia los conocimientos y el desarrollo de las habilidades y de las actitudes que se requieren para el desempeño educativo.

Para López (2013), dentro de las competencias hay dos metodologías de apoyo:

1. La identificación de evidencias
2. El diseño y desarrollo de tareas y actividades con dos tipos de conocimientos: el de dominio (superficial) y el estratégico (profundo).

En la actualidad se pretende que los estudiantes usen habilidades intelectuales estratégicas. Es el profesor quien entonces crea un ambiente de aprendizaje propicio para que los estudiantes usen sus habilidades y así puedan abordar un problema. El papel del estudiante dentro del proceso de construcción del

conocimiento es primordial ya que tendrá que ser capaz de observar y analizar las habilidades del profesor reconociéndolos como estrategias. Diciéndolo de otro modo: el profesor modela sus habilidades, el estudiante reconoce sus propias habilidades y también la de sus compañeros. Según Miguel Ángel López (2013) se pasa de la forma de pensar de lo que los estudiantes saben o conocen, a lo que los estudiantes pueden hacer con lo que saben.

El profesor genera un proceso de cuestionamiento entre los estudiantes mediante la presentación de un problema creando así un método eficaz para la colaboración, la comunicación y el desarrollo de las competencias. Con esta dinámica se pretende desarrollar diferentes formas de pensar y de transferir lo que los estudiantes conocen a lo que pueden hacer con lo que ya saben; y por otra parte enfatizar la resolución de problemas reales de la vida cotidiana, bajo la guía de un profesor quien fomenta habilidades, procesos cognitivos y meta cognitivos basado en competencias.

El aprendizaje por competencias según Miguel Ángel López (2013) se basa en siete conceptos claves:

1. El modelamiento que se fundamenta en la manera en que el profesor le muestra al estudiante la forma de pensar que ha desarrollado a lo largo de los años para encontrar soluciones a diversos problemas.
2. El asesoramiento o coaching que permite al profesor dar una orientación clara de las diferentes situaciones planteadas a lo largo del curso.
3. El andamiaje que es considerado un soporte básico que le profesor ofrece al estudiante para que luego el estudiante sea independiente y ya no necesite de ese soporte.
4. La articulación que se vincula con la manera en que los profesores buscan estructurar el conocimiento, el razonamiento y el proceso de resolución de problemas mediante preguntas para que de esa manera el estudiante estructure sus pensamientos al intentar dar la solución a un problema.
5. La reflexión que ayuda a que los estudiantes comparen su proceso de resolución de problemas con otros compañeros.

6. La exploración que fomenta la indagación y el autoaprendizaje.
7. El desvanecimiento en la cual el profesor se retira gradualmente del proceso de acompañamiento.

Los docentes deben estar conscientes de que lo más importante no es qué contenidos enseñar sino cual es la manera más efectiva para que los alumnos conozcan, comprendan y sean capaces de hacer algo con los temas vistos en clase. Por lo tanto, vale la pena fomentar en el alumno el desarrollo de competencias mediante la incorporación de conocimientos estratégicos y una planificación de clases en que los estudiantes interactúen desde una perspectiva colaborativa y cooperativa.

2.2.5 EL APRENDIZAJE COMO CONSTRUCCIÓN SOCIAL

David Perkins director de la escuela de graduados en Educación de la Universidad de Harvard, señaló en su libro Mesa redonda del Rey Arturo, las diferentes formas en que los grupos al igual que las personas pueden aprender y afirma que la mayoría de adultos trabajan junto a otras personas ya sea en su oficina, en un proyecto, en equipos de trabajo y que se puede desarrollar una inteligencia una inteligencia colectiva por medio de la labor de los diferentes equipos de trabajo dando como origen adecuado o inadecuado de lo que se conoce como Inteligencia Organizacional.

2.2.5.1 EL APRENDIZAJE COLABORATIVO

El Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Monterrey (2000) considera el aprendizaje colaborativo como una filosofía de interacción así como también una forma personal de trabajo. En un grupo colaborativo existe una autoridad compartida y la aceptación de cada uno de sus miembros que lo integran sobre la responsabilidad de las acciones, así como también de las decisiones del grupo. Dice Miguel Ángel López (2013) que para que este aprendizaje se lleve a cabo todos los integrantes deben estar conscientes de cinco componentes básicos: independencia positiva, responsabilidad individual, habilidades sociales,

interacción presencial o virtual así como procesamiento de grupo. De esta manera se cambia el típico cuadro tradicional en el que el alumno tiene un rol pasivo en espera de que el profesor le conceda la palabra y los materiales usados en clase toman otro matiz al ser transformados en alumnos colaborativos, tanto profesores como alumnos comparten sus ideas con todo el grupo. Así lo menciona López (2013, página 20) “El aprendizaje colaborativo fomenta el desarrollo de las competencias genéricas de los estudiantes.”

2.2.5.2 EL APRENDIZAJE COOPERATIVO

El trabajo cooperativo surge el momento que se establece una relación recíproca entre un conjunto de personas con la finalidad de generar un proceso de construcción de conocimiento. Esto conduce a un mejor intercambio de ideas, negociación de puntos de vista para de esta manera resolver algún conflicto.

Colaborar se deriva del latín *co-llabore*, trabajo, trabajar juntamente con. Cooperar proviene del latín *co-opetate*, que quiere decir, ayuda, interés, apoyo. (Marín, 2005).

Según López (2013), las competencias desarrolladas por medio del aprendizaje cooperativo son:

- Administración del tiempo libre.
- Administración de tareas y proyectos.
- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Promoción y respeto a la participación.
- Inclusión o respeto a la diversidad.
- Reconocimiento y respeto de las diferencias individuales.
- Autoevaluación y coevaluación.
- Desarrollo de nuevos conocimientos.
- Negociación de nuevos puntos de vista.
- Resolución de conflictos.
- Tolerancia.

- Desarrollo de un liderazgo compartido.
- Reconocimiento de la independencia.
- Toma de dediciones.
- Escucha activa.
- Comunicación verbal y escrita.
- Respeto, empatía y congruencia mutuas.

Dificultades observadas al tratar de desarrollar aprendizaje cooperativo:

- Holgazanería social.
- Actitudes autoritarias de algunos miembros.
- Beneficiarse del grupo sin dar nada a cambio.
- Creencia incuestionable.
- Ilusión de invulnerabilidad.
- Presión hacia la inconformidad.
- Ilusión de unanimidad.
- Rechazo a alguno de los miembros.
- Intolerancia.

El aprendizaje va acompañado de mediaciones entre los miembros de una comunidad educativa esto es aprender a dialogar, aprender a convivir y aprender a ser solidarios.

Las diez competencias básicas de la innovación educativa según Miguel Ángel López:

- Buscar para decidir.
- Leer para comprender.
- Escribir para convencer.
- Pensar en lo relevante.
- Analizar para pensar.
- Escuchar para dialogar.
- Hablar para seducir.

- Establecer empatía para compartir.
- Cooperar para triunfar.
- Fijarse metas para superarse.

El saber conocer incluye los conocimientos generales y específicos de una disciplina; el saber ser involucra las actitudes y formas de actuar e interactuar y el saber actuar está vinculado con la formación permanente, la planeación y ejecución creativa de un problema o proyecto. El aprendizaje basado en competencias tiene tres aspectos: el qué (pensar), el cómo (actuar) y el para qué apropiándose del conocimiento al usarlo y transferirlo de manera flexible al explicar, relacionar y aplicar diferentes métodos y técnicas que vayan más allá del conocimiento.

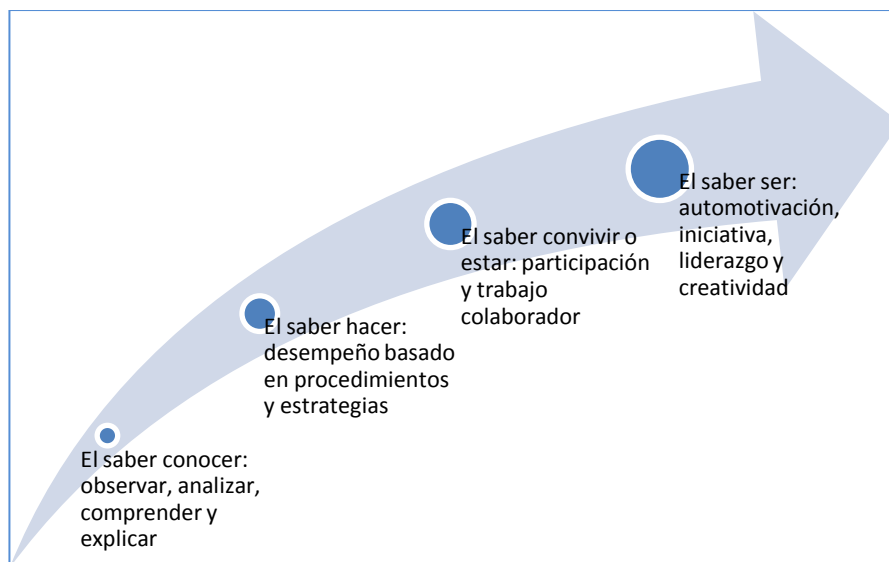


FIGURA 2.5 Saberes dentro aprendizaje basado en competencias

Fuente: Aprendizaje, competencias y Tics

Elaborado por: Miguel Ángel López Carrasco

2.2.6 MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

Actualmente se trabaja bajo el modelo constructivista, el mismo que se interesa porque cada individuo acceda progresivamente a la etapa superior de desarrollo intelectual de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada uno.

Es un proceso dinámico en donde para que se produzca aprendizaje, el conocimiento debe ser construido o reconstruido por el propio sujeto que aprende a través de la acción, es decir, que el aprendizaje no se transmite sino que más bien se crea en uno mismo.

“Los modelos educativos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza –aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudio.” (www.es.catholic.net)

El estudiante debe ser el centro de la educación y el docente trabajar sistemáticamente con el diseño curricular, didáctico y la evaluación. El docente aumenta la capacidad de pensar de los estudiantes y el pensamiento efectivo es el que lleva a la solución de problemas.

2.3 MARCO INSTITUCIONAL

2.3.1 HISTORIA

“El Colegio Internacional SEK - LOS VALLES abre sus puertas en el valle de Cumbayá, el 1 de septiembre de 2005, ofreciendo una alternativa educativa con identidad propia. Su Proyecto Educativo se enfoca en la vocación internacional, que ofrece una formación integral basada en la experiencia y en las más modernas técnicas educativas para que su hijo se convierta en un ciudadano del mundo.

El Colegio SEK - LOS VALLES pertenece a la Institución Internacional SEK, lo que garantiza su calidad educativa y su prestigio internacional.

La Institución Internacional SEK es una institución educativa privada, presente en Europa, Estados Unidos, América Latina y Sudáfrica, con más de 100 años de experiencia.” (www.seklosvalles.ec)

2.3.2 IDEARIO

“Toda institución educativa debe tener un cuadro de valores en los que se enmarca su quehacer diario en las aulas. En nuestro caso, los mismos se resumen en el Ideario, que recoge las aportaciones de padres, profesores y alumnos durante más de cien años de labor docente.

La Institución Internacional SEK, al servicio del esfuerzo común de perfeccionar al ser humano, se fundamenta en los siguientes principios:

- El alumno y su mundo son la medida de toda la vida y pedagogía de la Institución, que le respeta como individuo, tiende a despertar sus aptitudes personales y busca el modo de su realización plena.
- La Institución Internacional SEK, educa en y para la libertad. Acepta el desafío que esto supone, y fomenta el sentido de responsabilidad del alumno ante sus propios actos.
- La Institución Internacional SEK no discrimina por razones de nacionalidad, género, raza, ideología o religión.
- La Institución Internacional SEK promueve la conciencia de solidaridad del educando, y estima el trabajo como el factor primordial de promoción y valoración de la persona.
- La Institución Internacional SEK, comunidad humana, está abierta a toda experiencia educativa encaminada al logro de sus fines.” (www.seklosvalles.ec)

2.3.3 OBJETIVO INSTITUCIONAL

“La Institución Internacional SEK, a la que pertenece el Colegio, declara como objetivo primordial de su actividad docente, la educación del ser humano, fundamentando la realización de esta tarea en que el alumno y su mundo son la medida de toda la vida y pedagogía de la Institución, que le respeta como individuo, atiende sus aptitudes personales y facilita su realización plena de manera que aprenda a ser feliz.” (www.seklosvalles.ec)

2.3.4 VALORES INSTITUCIONALES

La Institución Internacional SEK tiene los siguientes valores:

- Educa en y para la libertad. Acepta el desafío que esta supone y fomenta la responsabilidad personal del alumno ante sus propios actos.
- No discrimina por motivo alguno a ningún miembro de su comunidad educativa.
- Promueve la conciencia de solidaridad del educando y estima el trabajo como el factor primordial de promoción de las personas.
- Está abierta a toda experiencia educativa encaminada al logro de sus fines.
- Basa su proyecto educativo en el concepto de que a la persona la distinguen tres notas esenciales: individualidad, sociabilidad y trascendencia.

2.3.5 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

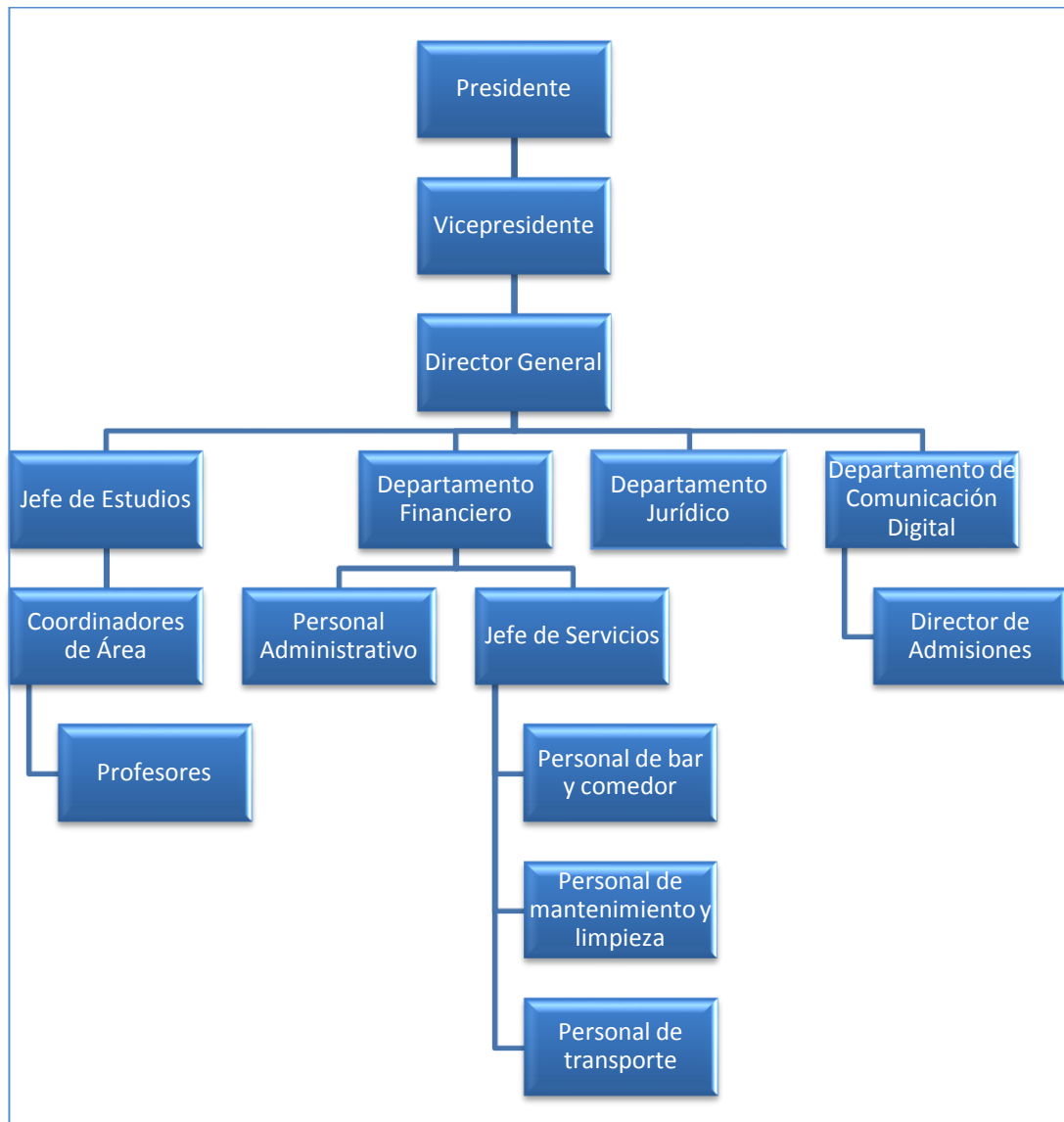


FIGURA 2.7 Organigrama Institución Internacional SEK

Fuente: Reglamento de Régimen de Interior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Dentro de la legislación ecuatoriana específicamente en lo que se refiere a educación, no existen normas legales que regulen la capacitación docente, sin embargo solamente para el sector público se han encontrado los siguientes artículos:

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

- Título II. De los Derechos y Obligaciones; Capítulo IV: De los Derechos y Obligaciones de las y los Docentes, Artículo 10, Literal a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.
- Título V. De la Carrera Educativa; Capítulo III. Del Escalafón Docente, Artículo 117. La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

2.5 HIPÓTESIS

La implementación de un plan de capacitación para docentes de E.G.B. superior de la Unidad Educativa Sek Los Valles, dará como resultado un mejoramiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.5.1 VARIABLES

2.5.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Capacitación a docentes.

2.5.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA 2.1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
Variable independiente Capacitación a docentes	Perfeccionamiento docente	Planificación curricular	15%
		Evaluación de aprendizaje	15%
		Metodologías de enseñanza	10%
		Tics	10%
Variable dependiente Proceso de enseñanza- aprendizaje	Mejoramiento educativo	Evaluaciones internas	25%
		Evaluaciones externas	25%

Fuente: Módulo para elaboración de tesis

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el diseño de un plan de capacitación para docentes de Educación General Básica Superior de la Unidad Educativa Sek Los Valles, el tipo de investigación más adecuado es el descriptivo cualitativo, ya que lo que se busca son los perfiles actuales que tienen los docentes respecto a diversos temas de capacitación, luego de lo cual se pueden establecer las necesidades futuras de capacitación.

3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo se utilizó el denominado método estadístico que según Jácome (2012) consiste en el análisis de datos para transformarlos en información y de allí extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.2.1 MÉTODO DEDUCTIVO

El método utilizado para cumplir con los objetivos planteados en esta investigación es el deductivo. Al seguir un proceso reflexivo, sintético y analítico partimos del problema, mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante capacitación a los docentes.

3.2.2 MÉTODO INDUCTIVO

El mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje está sujeto a algunos factores. A través de una reflexión, deducción e investigación se han determinado las posibles maneras de fortalecerlo mediante capacitaciones a los docentes.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para este caso la población para el análisis estadístico es pequeña por lo que se trabajó con todos los profesores de Educación Básica General Superior de la Unidad Educativa Sek Los Valles que en total abarca 19 docentes y el Rector de la Sección Secundaria.

TABLA 3.1 Matriz poblacional

Profesores	19	95.00 %
Autoridades	1	5.00 %
TOTAL:	20	100 %

Fuente: Módulo para elaboración de tesis

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En este caso la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta (ver anexos), las mismas que contienen un total de diez preguntas de opción múltiple y cuyos resultados serán analizados en el siguiente capítulo. Como instrumento un cuestionario estructurado con preguntas cerradas con escala tipo Likert².

² Escala utilizada en la mayoría de estudios de investigación por la sencillez de aplicación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE ENCUESTAS A PROFESORES

Pregunta 1

1. ¿A qué eventos de capacitación ha asistido en los dos últimos años?

TABLA 4.1 Cursos a los que ha asistido

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Reforma curricular	18	90,00%
Enseñanza-aprendizaje	17	85,00%
Metodología	16	80,00%
Talleres BI	15	75,00%
Planificación y evaluación	15	75,00%
Inteligencias múltiples	12	60,00%
Moodle	3	15,00%
Inglés	2	10,00%
Manejo de grupos	2	10,00%
TOTAL ENCUESTADOS	20	100%

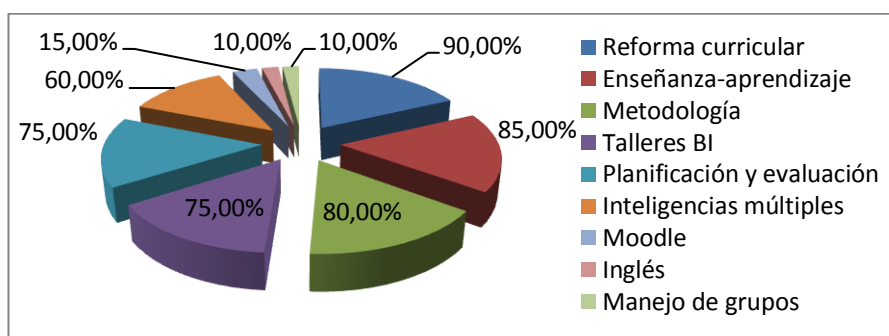


FIGURA 4.1 Representación porcentual de los resultados sobre los cursos a los que ha asistido

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 90% recibió capacitación en reforma curricular, el 85% en enseñanza-aprendizaje, el 80% en metodología, el 75% en talleres BI y también de planificación y evaluación, el 60% en inteligencias múltiples, el 15% en Moodle y el 10% en manejo de grupos e inglés.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que la mayoría de docentes ha sido capacitada en temas relacionados con pedagogía y bachillerato internacional, sin embargo es necesario reforzar en temas en los que han recibido poca capacitación.

Pregunta 2

2. ¿En qué nivel de satisfacción está usted con relación a la capacitación proporcionada por la Institución?

TABLA 4.2 Satisfacción sobre capacitación

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho	8	40,00%
Insatisfecho	6	30,00%
Muy satisfecho	3	15,00%
Muy insatisfecho	2	10,00%
Indiferente	1	5,00%
TOTAL	20	100%

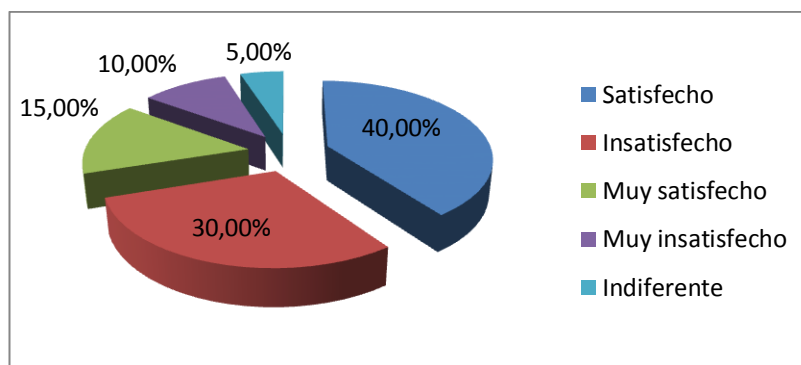


FIGURA 4.2 Representación porcentual de los resultados acerca de la satisfacción sobre la capacitación

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 40% manifiesta estar satisfecho, el 30% afirma estar insatisfecho, el 15% indica estar muy satisfecho, el 10% asevera sentirse muy insatisfecho y al 5% le resulta indiferente.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a concluir que la mayoría de docentes se siente muy satisfecha con las capacitaciones recibidas en la Institución, se hace necesario continuar la capacitación con el grupo que no está conforme.

Pregunta 3

3. Señale en orden de prioridades los temas que considera necesarios en una capacitación a docentes para un mejor desempeño de sus funciones:

TABLA 4.3 Temas de capacitaciones necesarias

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Resolución de conflictos en el aula	17	85,00%
Moodle	16	80,00%
Ipad	15	75,00%
Pizarras digitales	14	70,00%
Software especializado	2	10,00%
Reforma curricular	2	10,00%
Planificación y evaluación	1	5,00%
TOTAL ENCUESTADOS	20	100%

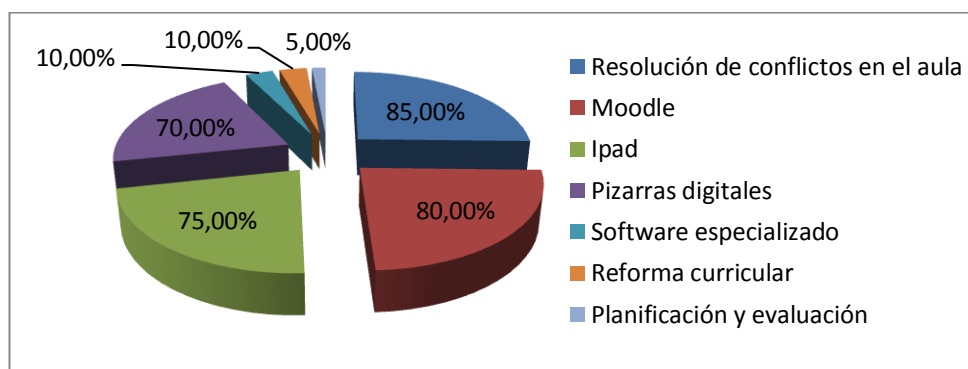


FIGURA 4.3 Representación porcentual de los resultados sobre temas de capacitaciones necesarias

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 85% manifiesta que la prioridad es la resolución de conflictos en el aula, el 80% afirma requerir una en Moodle, el 75% indica que es en Ipad, el 70% asevera que es en pizarras digitales, el 10% manifiesta su necesidad en software especializado y reforma curricular y finalmente el 5% coloca como requerimiento, la planificación y evaluación.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a establecer que los docentes consideran como sus mayores necesidades a capacitaciones en resolución de conflictos en el aula, Moodle, Ipad y pizarras digitales, no obstante también hay necesidades minoritarias de capacitación en software especializado, reforma curricular, planificación y evaluación.

Pregunta 4

4. ¿Ha recibido capacitación sobre el diseño de los instrumentos y técnicas de evaluación?

TABLA 4.4 Capacitación sobre evaluación

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	15	75,00%
No	5	25,00%
TOTAL	20	100%

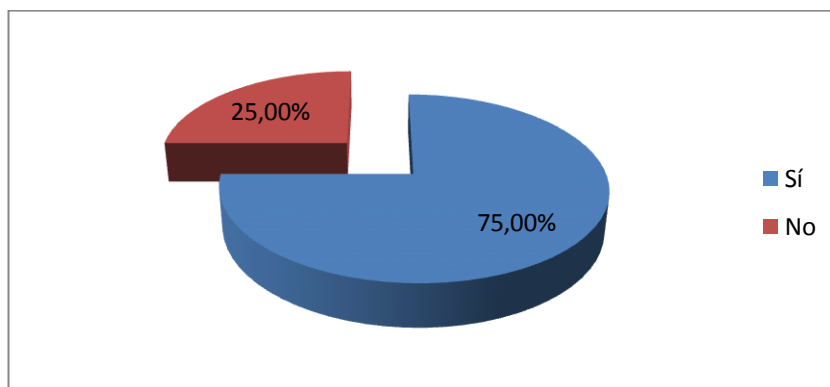


FIGURA 4.4 Representación porcentual de los resultados acerca de capacitación sobre evaluación

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados; el 75% manifiesta haber recibido capacitación sobre el diseño de instrumentos y técnicas de evaluación y el 25% afirma no haber sido capacitado en el mencionado tema.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que la mayoría de docentes ha sido capacitada sobre el diseño de los instrumentos y técnicas de evaluación, sin embargo existe una minoría que debe recibir la capacitación antes mencionada.

Pregunta 5

5. ¿Cuál considera que es su nivel de conocimiento en planificación curricular?

TABLA 4.5 Conocimiento en planificación curricular

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
81 - 100%	17	85,00%
61 - 80%	2	10,00%
41 - 60%	1	5,00%
21 - 40%	0	0,00%
1 - 20%	0	0,00%
TOTAL	20	100%

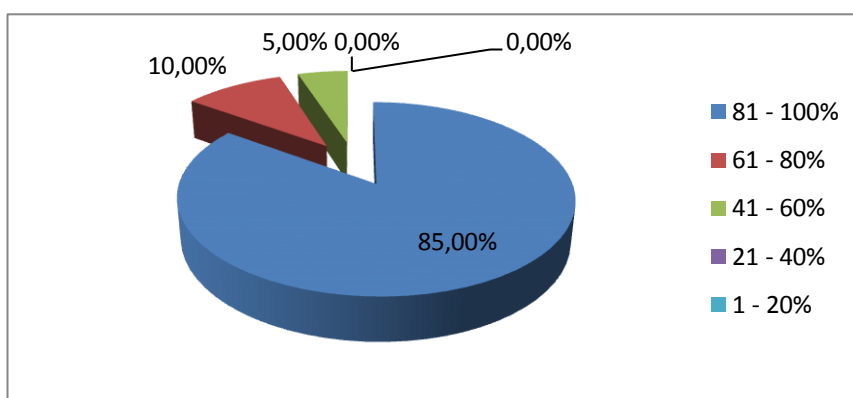


FIGURA 4.5 Representación porcentual de los resultados sobre conocimiento en planificación curricular

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 85% manifiesta que su nivel de conocimiento está entre el 81 – 100%, el 10% afirma que su conocimiento está entre el 61 – 80%, el 5% indica que su conocimiento está entre el 41 – 60% y el 0% asevera que su conocimiento están entre el 1 – 40%.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que la mayoría de docentes tiene un alto nivel de conocimiento en planificación curricular, pero también se puede aumentar el conocimiento de un grupo de docentes.

Pregunta 6

6. Además de la metodología de enseñanza que usa en sus clases, sugiera otras que a su criterio podrían implementarse:

TABLA 4.6 Nuevas metodologías

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Metodología simbólica	12	60,00%
Metodología globalizada	11	55,00%
Metodología colaborativa	10	50,00%
Metodología intuitiva	9	45,00%
Metodología heurística	5	25,00%
TOTAL ENCUESTADOS	20	100%

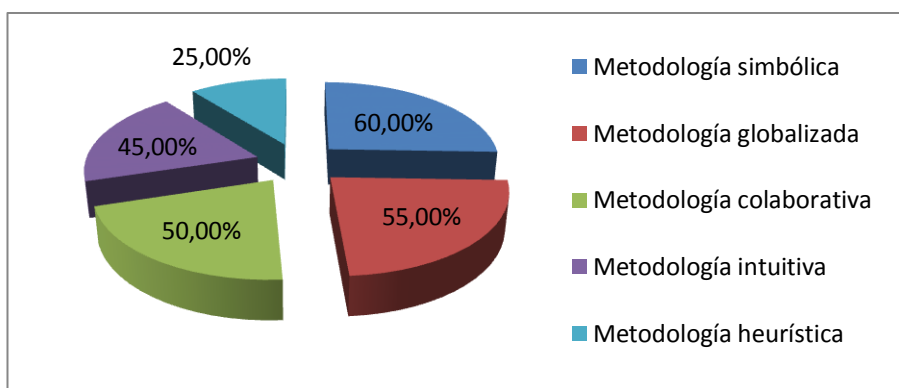


FIGURA 4.6 Representación porcentual de los resultados sobre nuevas metodologías

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 60% manifiesta que es la metodología simbólica, el 55% la metodología globalizada, el 50% la metodología colaborativa, el 45% la metodología intuitiva y finalmente el 25% la metodología heurística.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a establecer que la mayoría de docentes conocen y aplican algunas alternativas metodológicas, no obstante es necesario ampliar el uso de metodologías que no son tan aprovechadas.

Pregunta 7

7. ¿Qué temas de las Tics (tecnologías de la información y comunicación) requieren refuerzo para el desempeño eficiente en sus clases?

TABLA 4.7 Refuerzo en Tics

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Moodle	16	80,00%
Recursos digitales	12	60,00%
Software especializado	8	40,00%
Redes sociales	3	15,00%
TOTAL ENCUESTADOS	20	100%

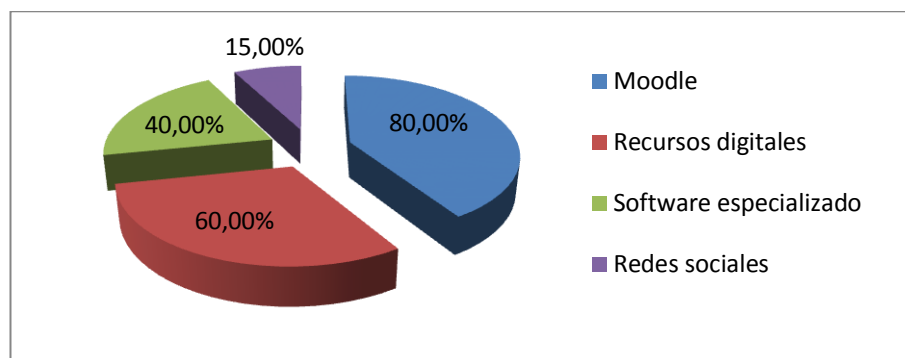


FIGURA 4.7 Representación porcentual de los resultados sobre refuerzo en tics

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 80% manifiesta que quisiera ser capacitado en Moodle, el 60% en recursos digitales, el 40% en software especializado y el 15% en redes sociales.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que la mayoría de docentes considera que necesita refuerzo en Moodle y en recursos digitales, sin embargo también se considera como temas a reforzar a las redes sociales y software especializado.

Pregunta 8

8. ¿Qué factores cree usted que podrían ayudarle a mejorar el desempeño en su trabajo? (jerarquice indicando con 1 el que considera sea el de mayor importancia):

TABLA 4.8 Factores que mejoran el desempeño docente

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayor capacitación	14	70,00%
Mayor apoyo de la dirección	3	15,00%
Mejor comunicación con los compañeros	2	10,00%
Conocer claramente cuales son mis funciones	1	5,00%
TOTAL ENCUESTADOS	20	100%

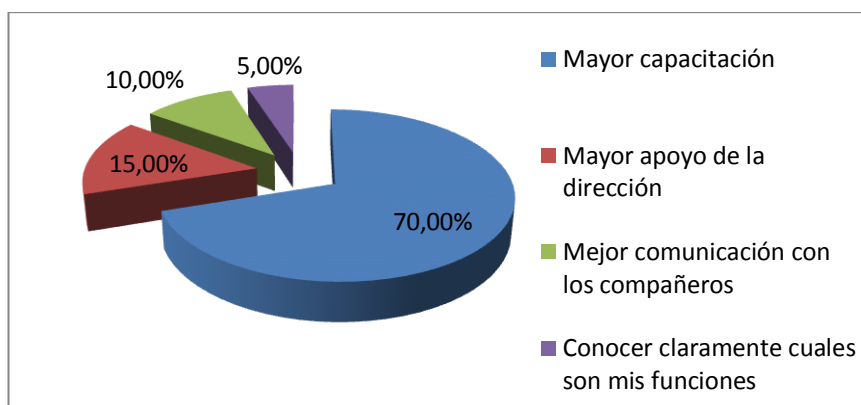


FIGURA 4.8 Representación porcentual de los resultados sobre factores que mejoran el desempeño docente

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 70% manifiesta que el factor prioritario es tener mayor capacitación, el 15% mayor apoyo de la dirección, el 10% mejor comunicación con los compañeros y el 5% conocer claramente las funciones del docente.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se concluye que la mayoría de docentes considera que tener mayor capacitación es el factor principal para mejorar el desempeño docente, pero existen temas que requieren ser atendidos.

Pregunta 9

9. Bajo que modalidad le gustaría ser capacitado:

TABLA 4.9 Modalidad de capacitación

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Semipresencial	12	60,00%
Presencial	6	30,00%
En línea	2	10,00%
Otra	0	0,00%
TOTAL	20	100%

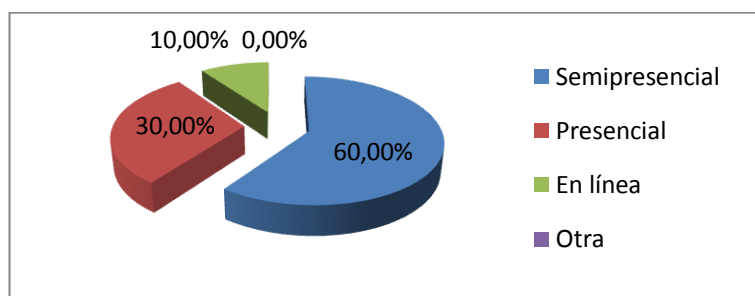


FIGURA 4.9 Representación porcentual de los resultados sobre la modalidad de capacitación

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 60% manifiesta que la capacitación debería ser semipresencial, el 30% presencial, el 10% en línea y el 0% sugiere otra modalidad de capacitación.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que la mayoría de docentes prefieren ser capacitados de manera semipresencial, no obstante hay modalidades de capacitación que se las puede tomar en cuenta para otros eventos.

Pregunta 10

10. ¿En qué áreas le gustaría colaborar como capacitador?

TABLA 4.10 Colaboración como capacitador

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguna	6	30,00%
Enseñanza-aprendizaje	5	25,00%
Lenguaje	5	25,00%
Matemáticas	2	10,00%
Instrumentos y técnicas de evaluación	1	5,00%
Pedagogía	1	5,00%
TOTAL ENCUESTADOS	20	100%

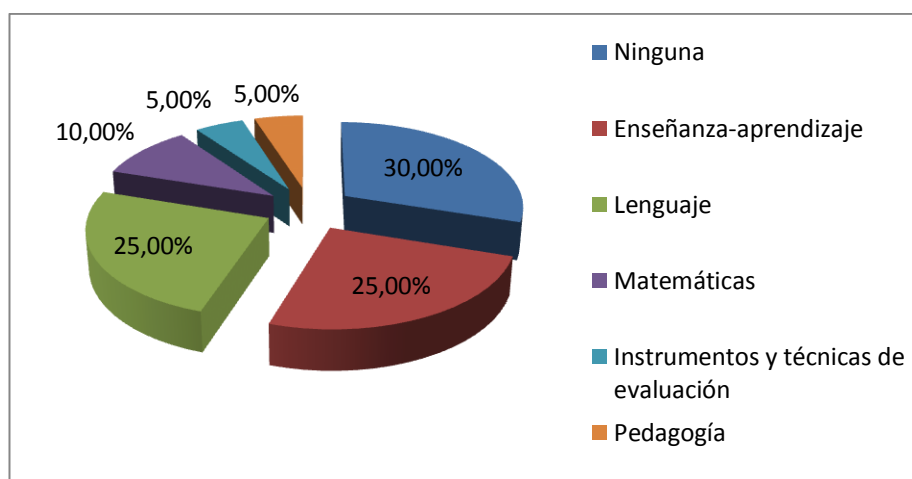


FIGURA 4.10 Representación porcentual de los resultados sobre la colaboración como capacitador

Fuente: Encuesta a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

Análisis.- De los 20 profesores que constituyen el 100% de encuestados, el 30% manifiesta no estar interesado en colaborar, el 25% afirma estar dispuesto a colaborar en enseñanza-aprendizaje y también en lenguaje, el 10% en Matemáticas y el 5% en pedagogía.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que la mayoría de docentes no están interesados en colaborar como capacitadores y por otro lado los que sí están interesados, tienen conocimiento en áreas que no son requeridas por la mayoría de docentes.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para poder realizar la verificación de la hipótesis se muestra la siguiente tabla que resume los resultados de las preguntas:

TABLA 4.11 Verificación de hipótesis

Preguntas de la encuesta realizada a docentes	Resultado Esperado	Resultado Obtenido	V	F
1. ¿A qué eventos de capacitación ha asistido en los dos últimos años?	Eventos comunes > 50%	10%		X
2. ¿En qué nivel de satisfacción está usted con relación a la capacitación proporcionada por la Institución?	Muy satisfecho < 50%	55%		X
3. Señale en orden de prioridades los temas que considera necesarios en una capacitación a docentes para un mejor desempeño de sus funciones:	Temas comunes > 50%	85%	X	
4. ¿Ha recibido capacitación sobre el diseño de los instrumentos y técnicas de evaluación?	Respuesta afirmativa > 50%	75%	X	
5. ¿Cuál considera que es su nivel de conocimiento en planificación curricular?	Entre el 81 y el 100% para una cantidad de docentes > 50%	85%	X	
6. Además de la metodología de enseñanza que usa en sus clases, sugiera otras que a su criterio podrían implementarse:	Tipos comunes de metodologías > 50%	60%	X	
7. ¿Qué temas de las Tics requieren refuerzo para el desempeño eficiente en sus clases?	Temas comunes > 50%	80%	X	
8. ¿Qué factores cree usted que podrían ayudarle a mejorar el desempeño en su trabajo?	Mayor capacitación > 50%	70%	X	
9. Bajo que modalidad le gustaría ser capacitado:	Semi presencial > 50%	60%	X	
10. ¿En qué áreas le gustaría colaborar como capacitador?	Disponibilidad a colaborar > 50%	70%	X	
TOTAL:			8	2

Fuente: Resultados de las encuestas realizadas a los docentes de E.G.B. Superior

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Lo expuesto en este capítulo se basa en los resultados obtenidos luego de las encuestas que se realizaron a 20 docentes de Educación General Básica Superior de la Unidad Educativa Sek Los Valles, todo con la finalidad de establecer necesidades de capacitación en áreas que fortalezcan y mejoren el proceso de enseñanza aprendizaje.

5.1 CONCLUSIONES

Vale la pena mencionar que algunas conclusiones abarcan a más de una pregunta por la evidente vinculación de las mismas. Un resumen de los resultados se puede apreciar en la verificación de la hipótesis (ver tabla 4.11), en base al capítulo anterior podemos afirmar que:

1. La capacitación recibida en los dos últimos años se ha enfocado mayoritariamente en pedagogía, sin embargo existen áreas que requieren ser fortalecidas.
2. La mayoría de docentes de Educación General Básica Superior de la institución están satisfechos con la capacitación que han recibido.
3. La gran mayoría de docentes piensa que necesitan capacitación primordialmente en resolución de conflictos en el aula y que además ayudaría a su desempeño profesional, por otro lado el porcentaje de eventos realizadas en el tema es demasiado bajo; por lo cual se requiere de un fortalecimiento urgente en esta área.
4. Es evidente que el tema de tecnología de la información y comunicación aún requiere de mayor difusión, conocimiento y práctica por parte de los docentes.

5. Por lo antes expuesto y por la contundente respuesta en la pregunta 8, se evidencia la necesidad de implementar un plan de capacitación para docentes de Educación General Básica de la institución en las áreas mencionadas.
6. Se evidencia que existe la voluntad de los docentes de colaborar en ciertas áreas de conocimiento, sea como instructores o asistiendo a los eventos del plan de capacitación a proponerse.

5.2 RECOMENDACIONES

Estas recomendaciones van dirigidas a la autoridad quien debe establecer el plan de capacitación propuesto. Para un mejor resultado del proyecto se plantean las siguientes recomendaciones respectivamente relacionadas con las conclusiones establecidas anteriormente:

1. Sería importante que los directivos tengan en cuenta nuevas áreas en que los docentes requieran capacitación y otras que demanden una ampliación de conocimiento.
2. Luego de que el plan de capacitación sea puesto en marcha, es conveniente que los directivos actualicen mediante encuestas los niveles de satisfacción que se vayan alcanzando con la finalidad de realizar una retroalimentación.
3. Se recomienda a los directivos desarrollar un taller para análisis y resolución de conflictos para preparar a padres de familia y docentes.
4. Es menester que los directivos capaciten a los profesores en plataforma educativa, recursos digitales y en el uso de Ipads, ya que se tiene una gran demanda sobre los temas mencionados. Una vez que se hayan aumentado los niveles de conocimiento en Tecnología de Información y Comunicación, se los deberán aplicar en todas las actividades que amerite su uso.
5. Se recomienda a los docentes asistir a los eventos que constan en el plan de capacitación.
6. Se sugiere a los directivos que se fortalezca de forma prioritaria el uso de plataforma educativa Moodle ya que luego se puede utilizar la mencionada plataforma como herramienta para capacitaciones en otras áreas.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TEMA DE LA PROPUESTA

La capacitación docente.

6.2 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Diseño de un plan de capacitación para docentes de E.G.B. superior de la Unidad Educativa Sek Los Valles.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Unificar el conocimiento en áreas específicas, mediante la capacitación; con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Sek Los Valles.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Equiparar el conocimiento de los docentes en áreas de tecnologías y de resolución de conflictos en el aula.
- Capacitar a los docentes en nuevas herramientas tecnológicas que se van a implementar en la institución.
- Mejorar el perfil profesional de los docentes mediante capacitación en áreas de tecnología y comunicación.
- Aprovechar el potencial humano con que cuenta la Institución, en participación como instructores de los eventos a ser organizados.
- Iniciar con este proyecto de capacitación para los docentes de E.G.B. superior y en el futuro establecer un plan de capacitación general de toda la institución.

6.4 POBLACIÓN OBJETO

Docentes de Educación Básica General Superior, padres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa Sek Los Valles.

6.5 LOCALIZACIÓN

San Juan de Cumbayá.

6.6 LISTADO DE CONTENIDOS TEMÁTICOS

- Plataforma Educativa Moodle – Nivel Intermedio.
 - Módulo 1:
 - Interfaz general del curso
 - Inscripción de alumnos (directa y con clave)
 - Separación en grupos
 - Modificación de perfiles y claves
 - Retroalimentación
 - Módulo 2:
 - Configuración del curso
 - Correo electrónico
 - Creación y gestión de foros
 - Creación y gestión de chats
 - Miscelánea de comunicación
 - Módulo 3:
 - Editor de texto HTML
 - Etiquetas y marquesinas
 - Páginas de texto y páginas web
 - Enlazar archivos o web
 - Subir videos
 - Módulo 4:
 - Consultas y encuestas
 - Glosarios
 - Aplicaciones específicas por asignatura

- Aplicaciones específicas por asignatura
 - Plenario final
- Plataforma Educativa Moodle – Nivel Avanzado.
 - Módulo 1:
 - Actividades Hotpotatoes
 - Actividades Hotpotatoes
 - Actividades Jclie
 - Actividades Jclie
 - Retroalimentación
 - Módulo 2:
 - Tipos de preguntas
 - Tipos de preguntas
 - Tipos de preguntas
 - Tipos de preguntas
 - Configuración de cuestionarios
 - Módulo 3:
 - Lecciones
 - Lecciones
 - Lecciones
 - Configuración y gestión de Wiki
 - Texto en línea
 - Módulo 4:
 - Gestor de archivos del curso
 - Copia de seguridad
 - Aplicaciones específicas por asignatura
 - Aplicaciones específicas por asignatura
 - Plenario final

- Ipads en la educación – Nivel Básico.
 - Módulo 1:
 - Funciones de los botones
 - Tips y trucos
 - Los Gestos en Pantalla
 - Ajustes
 - Mail
 - Módulo 2:
 - Contactos y notas
 - Safari
 - iTunes
 - iBooks
 - Revisión

- Ipads en la educación – Nivel Intermedio.
 - Módulo 1:
 - Calendario
 - iCloud
 - Cámara
 - Proyectar con cable y con airserver
 - Documentos To Go
 - Módulo 2:
 - Dropbox
 - Imprimir desde el Ipad
 - Repaso general
 - Repaso general
 - Plenario final

- Recursos tecnológicos, el contenido ha sido repartido en dos módulos.
 - Módulo 1:
 - Redes sociales enfocadas a la educación
 - Sitios web educativos
 - Simuladores Phet
 - Lim
 - Lim
 - Módulo 2:
 - Lim
 - Malted
 - Malted
 - Repaso
 - Plenaria final

- Resolución de conflictos en el aula, el contenido ha sido distribuido en un módulo.
 - Módulo 1:
 - El conflicto y su entorno
 - Entendimiento del conflicto
 - Relaciones y normas sociales
 - Comunicación asertiva e inteligencia emocional
 - Dramatización de conflictos y sus posibles soluciones

6.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

A continuación se detallará cada uno de las capacitaciones antes mencionadas:

6.7.1 PLATAFORMA EDUCATIVA MOODLE – NIVEL INTERMEDIO

6.7.1.1 DATOS GENERALES

TABLA 6.1 Datos Generales Capacitación 1

PLATAFORMA EDUCATIVA MOODLE – NIVEL INTERMEDIO	
Modalidad:	Semipresencial
Duración:	30 horas (20 presenciales y 10 de trabajo individual)
Herramientas:	Pizarra digital, correo electrónico y Moodle
Materiales:	Información digital e impresa
Capacitador:	Coordinador de Infraestructura Tecnológica y Sistemas
Participantes:	Docentes (16)
Módulos:	Cuatro
Horario:	De lunes a viernes de 15h40 a 16h40

Fuente: Proyecto de Titulación

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.1.2 PRESENTACIÓN

Este curso inicialmente será impartido a los docentes que consideran como prioritario el refuerzo en Moodle para tener un mejor desempeño en sus clases y también será considera para impartirlo a docentes nuevos que no posean conocimiento sobre el uso de la mencionada plataforma educativa.

6.7.1.3 OBJETIVOS

6.7.1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Unificar el conocimiento del uso de la plataforma educativa a nivel medio, lo que permitirá que el docente interactúe con sus alumnos y se comunique de diferentes maneras como foros, chats, mensajes, entre otros.

6.7.1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ampliar el uso de Moodle en todas las asignaturas.
- Proporcionar nuevas herramientas de comunicación entre el docente y el alumno.
- Fomentar el aprendizaje lúdico.

6.7.1.4 RESULTADOS ESPERADOS

Al terminar la capacitación los profesores habrán alcanzado un nivel de conocimiento en el uso de la plataforma que les permita contar con una nueva y poderosa herramienta para desarrollar sus clases.

6.7.1.5 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

- Dar un espacio en el taller para resolver problemas reales que se les hayan presentado a los docentes.
- Fomentar actividades grupales que permitan el intercambio de ideas y el planteamiento de nuevos problemas para resolverlos en conjunto.

6.7.1.6 CONTENIDOS

Para esta capacitación se sugieren los siguientes contenidos:

TABLA 6.2 Contenidos Capacitación 1

MÓDULOS	CONTENIDOS
MÓDULO 1 Desde: 01-septiembre-2014 Hasta: 05-septiembre-2014	Interfaz general del curso
	Inscripción de alumnos (directa y con clave)
	Separación en grupos
	Modificación de perfiles y claves
	Retroalimentación
MÓDULO 2 Desde: 08-septiembre-2014 Hasta: 12-septiembre-2014	Configuración del curso
	Correo electrónico
	Creación y gestión de foros
	Creación y gestión de chats
	Miscelánea de comunicación
MÓDULO 3 Desde: 15-septiembre-2014 Hasta: 19-septiembre-2014	Editor de texto HTML
	Etiquetas y marquesinas
	Páginas de texto y páginas web
	Enlazar archivos o web
	Subir videos
MÓDULO 4 Desde: 22-septiembre-2014 Hasta: 26-septiembre-2014	Consultas y encuestas
	Glosarios
	Aplicaciones específicas por asignatura
	Aplicaciones específicas por asignatura
	Plenario final

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

A continuación se amplía la información de cada uno de los módulos mencionados en la tabla 6.2:

6.7.1.6.1 MÓDULO 1

TABLA 6.3 Módulo 1 - Capacitación 1

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
1	Interfaz general del curso	Navegar en el entorno de Moodle.	Reconocimiento de la ubicación de las principales funciones de Moodle.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
2	Inscripción de alumnos (directa y con clave)	Practicar los dos tipos de inscripciones de alumnos.	Diferenciación de los tipos de inscripciones y uso según el caso.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
3	Separación en grupos	Simular dos cursos en los que se dicte la misma materia	Creación de grupos permitiendo independencia en las actividades y facilitando la calificación.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
4	Modificación de perfiles y claves	Realizar cambios como frases, fotografías, emoticones y roles.	Posibilidad de un perfil actualizado y seguridad con la clave.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
5	Retroalimentación	Practicar lo aprendido durante la semana.	Refuerzo de conocimientos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.1.6.2 MÓDULO 2

TABLA 6.4 Módulo 2 - Capacitación 1

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
6	Configuración del curso	Realizar ajustes generales, resumen del curso, opciones de matriculación, grupos, disponibilidad e idioma.	Conocimiento y configuración el curso según las necesidades de la materia, del docente y de los alumnos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
7	Correo electrónico	Trabajar con todas las opciones de esta herramienta.	Comunicación con los alumnos y con otros docentes.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
8	Creación y gestión de foros	Proponer un nuevo tema que incluya un archivo adjunto y recibir copias del foro por correo.	Permite el debate y la ampliación de explicaciones.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
9	Creación y gestión de chats	Interactuar en un chat.	Comunicación en tiempo real.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
10	Miscelánea de comunicación	Poner en práctica lo aprendido en este módulo	Refuerzo de conocimientos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.1.6.3 MÓDULO 3

TABLA 6.5 Módulo 3 - Capacitación 1

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
11	Editor de texto HTML	Ingresar al editor, opciones del menú y cambiar a tabulaciones html.	Conocimiento de las múltiples opciones del editor.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
12	Etiquetas y marquesinas	Insertar etiquetas en el diagrama de temas, buscar códigos de varias marquesinas en internet e insertarlas usando el editor.	Posibilidad de insertar anuncios estáticos o dinámicos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
13	Páginas de texto y páginas web	Componer una página de texto y una página web.	Comprensión de las características y diferencias entre ambas páginas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
14	Enlazar archivos o web	Vincular archivos de cualquier tipo o páginas web.	Posibilita que los alumnos puedan descargar cualquier tipo de archivo o revisar información en internet.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
15	Subir videos	Enlazar e incrustar archivos.	Permite contar con dos opciones para subir un archivo.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.1.6.4 MÓDULO 4

TABLA 6.6 Módulo 4 - Capacitación 1

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
16	Consultas y encuestas	Realizar consultas y encuestas con los respectivos resultados.	Comprensión de las diferencias entre ambas actividades.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
17	Glosarios	Generar glosario de términos.	Permite recordar términos importantes.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
18	Aplicaciones específicas por asignatura	Implementar lo aprendido en el curso real de cada profesor.	Poner en práctica el conocimiento de módulos anteriores.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
19	Aplicaciones específicas por asignatura	Implementar lo aprendido en el curso real de cada profesor.	Poner en práctica el conocimiento de módulos anteriores.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
20	Plenario final	Compartir con todos participantes el diseño final de cada curso en la plataforma.	Refuerzo de conocimientos e intercambio de ideas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.2 PLATAFORMA EDUCATIVA MOODLE – NIVEL AVANZADO

6.7.2.1 DATOS GENERALES

TABLA 6.7 Datos Generales Capacitación 2

PLATAFORMA EDUCATIVA MOODLE – NIVEL INTERMEDIO	
Modalidad:	Semipresencial
Duración:	30 horas (20 presenciales y 10 de trabajo individual)
Herramientas:	Pizarra digital, correo electrónico y Moodle
Materiales:	Información digital e impresa
Capacitador:	Coordinador de Infraestructura Tecnológica y Sistemas
Participantes:	Docentes (16)
Módulos:	Cuatro
Horario:	De lunes a viernes de 15h40 a 16h40

Fuente: Proyecto de Titulación

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.2.2 PRESENTACIÓN

Este curso es la continuación del anterior por lo cual será impartido a dieciséis docentes y también será impartido a los docentes nuevos y que deseen ampliar su conocimiento en el uso de la mencionada plataforma educativa.

6.7.2.3 OBJETIVOS

6.7.2.3.1 OBJETIVO GENERAL

Unificar el conocimiento del uso de la plataforma educativa a nivel superior, lo que permitirá que el docente interactúe con sus alumnos y se comunique de diferentes maneras como foros, chats, mensajes, entre otros.

6.7.2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ampliar el uso de Moodle en todas las asignaturas.
- Proporcionar nuevas herramientas de comunicación entre el docente y el alumno.
- Fomentar el aprendizaje lúdico.

6.7.2.4 RESULTADOS ESPERADOS

Al terminar la capacitación los profesores habrán alcanzado un nivel de conocimiento en el uso de la plataforma que les permita contar con una nueva y poderosa herramienta para desarrollar sus clases.

6.7.2.5 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

- Dar un espacio en el taller para resolver problemas reales que se les hayan presentado a los docentes.
- Fomentar actividades grupales que permitan el intercambio de ideas y el planteamiento de nuevos problemas para resolverlos en conjunto.

6.7.2.6 CONTENIDOS

Para esta capacitación se sugieren los siguientes contenidos:

TABLA 6.8 Contenidos Capacitación 2

MÓDULOS	CONTENIDOS
MÓDULO 1 Desde: 29-septiembre-2014 Hasta: 03-octubre-2014	Actividades Hotpotatoes
	Actividades Hotpotatoes
	Actividades Jclie
	Actividades Jclie
	Retroalimentación
MÓDULO 2 Desde: 06-octubre-2014 Hasta: 13-octubre-2014 Feriado 10 de octubre	Tipos de preguntas
	Tipos de preguntas
	Tipos de preguntas
	Tipos de preguntas
	Configuración de cuestionarios
MÓDULO 3 Desde: 14-octubre-2014 Hasta: 20-octubre-2014	Lecciones
	Lecciones
	Lecciones
	Configuración y gestión de Wiki
	Texto en línea
MÓDULO 4 Desde: 21-octubre-2014 Hasta: 27-octubre-2014	Gestor de archivos del curso
	Copia de seguridad
	Aplicaciones específicas por asignatura
	Aplicaciones específicas por asignatura
	Plenario final

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

A continuación se amplía la información de cada uno de los módulos mencionados en la tabla 6.8:

6.7.2.6.1 MÓDULO 1

TABLA 6.9 Módulo 1 - Capacitación 2

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
1	Actividades Hotpotatoes	Crear diferentes tipos de actividades Hotpotatoes, tales como crucigramas, completación, emparejamiento y opción múltiple.	Actividades propias que se ajustan al contenido de la clase y que refuerzan el aprendizaje en los alumnos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
2	Actividades Hotpotatoes	Transformar los archivos de Hotpotatoes a Html, cargarlos a la plataforma y revisar la calificación.	Actividades propias que se ajustan al contenido de la clase y que refuerzan el aprendizaje en los alumnos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
3	Actividades Jelic	Explorar la zona clic y buscar actividades según la materia.	Actividades que fomentan el aprendizaje lúdico.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
4	Actividades Jelic	Subir actividades jelic y revisar las calificaciones.	Actividades que fomentan el aprendizaje lúdico.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
5	Retroalimentación	Implementar lo aprendido en el curso real de cada profesor.	Refuerzo de conocimientos e intercambio de ideas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.2.6.2 MÓDULO 2

TABLA 6.10 Módulo 2 - Capacitación 2

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
6	Tipos de preguntas	Generar preguntas calculadas y de descripción.	Conocimiento y uso de este tipo de preguntas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
7	Tipos de preguntas	Generar preguntas de ensayo y emparejamiento.	Conocimiento y uso de este tipo de preguntas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
8	Tipos de preguntas	Generar preguntas de respuestas anidadas, de opción múltiple y respuestas cortas.	Conocimiento y uso de este tipo de preguntas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
9	Tipos de preguntas	Generar preguntas numéricas, de respuestas corta aleatoria y de verdadero/falso.	Conocimiento y uso de este tipo de preguntas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
10	Configuración de cuestionarios	Crear cuestionarios fijos y aleatorios, manejando la cantidad de preguntas, la retroalimentación, entre otros.	Capacidad de tomar pruebas en línea.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.2.6.3 MÓDULO 3

TABLA 6.11 Módulo 3 - Capacitación 2

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
11	Lecciones	Realizar cambios en ajustes generales, opciones de calificación y control de acceso.	Configuración general de la lección.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
12	Lecciones	Importar preguntas o importar PowerPoint.	Conocimiento de las opciones de una lección.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
13	Lecciones	Añadir tabla de ramificaciones o añadir una página de preguntas.	Conocimiento de las opciones de una lección.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
14	Configuración y gestión de Wiki	Agregar y desarrollar wikis.	Interacción entre alumnos y docente que fomenta el aprendizaje	Pizarra digital, computadora y Moodle.
15	Texto en línea	Añadir texto en línea.	Posibilita realizar comentarios sobre videos o ensayos.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.2.6.4 MÓDULO 4

TABLA 6.12 Módulo 4 - Capacitación 2

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
16	Gestor de archivos del curso	Insertar, eliminar y/o actualizar archivos.	Controlar los archivos del curso.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
17	Copia de seguridad	Respaldar la información del curso.	Proteger la información.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
18	Aplicaciones específicas por asignatura	Implementar lo aprendido en el curso real de cada profesor.	Poner en práctica el conocimiento de módulos anteriores.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
19	Aplicaciones específicas por asignatura	Implementar lo aprendido en el curso real de cada profesor.	Poner en práctica el conocimiento de módulos anteriores.	Pizarra digital, computadora y Moodle.
20	Plenario final	Compartir con todos participantes el diseño final de cada curso en la plataforma.	Refuerzo de conocimientos e intercambio de ideas.	Pizarra digital, computadora y Moodle.

Fuente: Cursos de Moodle que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.3 IPADS EN LA EDUCACIÓN – NIVEL BÁSICO

6.7.3.1 DATOS GENERALES

TABLA 6.13 Datos Generales Capacitación 3

IPADS EN LA EDUCACIÓN – NIVEL BÁSICO	
Modalidad:	Semipresencial
Duración:	15 horas (10 presenciales y 5 de trabajo individual)
Herramientas:	Pizarra digital, correo electrónico y Moodle
Materiales:	Información digital e impresa
Capacitador:	Coordinador de Infraestructura Tecnológica y Sistemas
Participantes:	Docentes (15)
Módulos:	Dos
Horario:	De lunes a viernes de 15h40 a 16h40

Fuente: Proyecto de Titulación

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.3.2 PRESENTACIÓN

Este curso inicialmente será impartido a los docentes que consideran que el refuerzo de conocimientos en el Ipad mejorará su desempeño en el aula.

6.7.3.3 OBJETIVOS

6.7.3.3.1 OBJETIVO GENERAL

Unificar el conocimiento del uso de Ipad como una nueva herramienta para la educación, lo que permitirá que el docente amplíe el uso de actividades lúdicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.7.3.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar nuevas herramientas de comunicación entre el docente y el alumno.
- Fomentar el aprendizaje lúdico.
- Conocer las funciones de los botones en los Ipad.

6.7.3.4 RESULTADOS ESPERADOS

Al terminar la capacitación los profesores habrán alcanzado un nivel de conocimiento en el uso de Ipads que les permita contar con una innovadora herramienta para sus clases.

6.7.3.5 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

- Dar un espacio en el taller para resolver problemas reales que se les hayan presentado a los docentes.
- Fomentar actividades grupales que permitan el intercambio de ideas y el planteamiento de nuevos problemas para resolverlos en conjunto.

6.7.3.6 CONTENIDOS

Para esta capacitación se sugieren los siguientes contenidos:

TABLA 6.14 Contenidos Capacitación 3

MÓDULOS	CONTENIDOS
MÓDULO 1 Desde: 28-octubre-2014 Hasta: 04-noviembre-2014 Feriado: 03 de noviembre	Funciones de los botones
	Tips y trucos
	Los Gestos en Pantalla
	Ajustes
	Mail
MÓDULO 2 Desde: 05-noviembre-2014 Hasta: 11-noviembre-2014	Contactos y notas
	Safari
	iTunes
	iBooks
	Revisión

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

A continuación se amplía la información de cada uno de los módulos mencionados en la tabla 6.14:

6.7.3.6.1 MÓDULO 1

TABLA 6.15 Módulo 1 - Capacitación 3

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
1	Funciones de los botones	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar video sobre la versatilidad del dispositivo. Ubicar y usar los botones del dispositivo. 	Acceso a las principales funciones.	Ipad y pizarra digital.
2	Tips y trucos	Cerrar, cambiar, minimizar y reubicar aplicaciones.	Control de las aplicaciones.	Ipad y pizarra digital.
3	Los Gestos en Pantalla	Tocar la pantalla con uno o varios dedos y algunos movimientos.	Rápida ejecución de funciones.	Ipad y pizarra digital.
4	Ajustes	Realizar ajustes generales del dispositivo.	Ajustes según las necesidades del usuario.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
5	Mail	Configurar cuentas de correo.	Comunicación mediante correo electrónico.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.3.6.2 MÓDULO 2

TABLA 6.16 Módulo 2 - Capacitación 3

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
6	Contactos y notas	Registrar, modificar y borrar los elementos mencionados.	Almacenamiento de contactos y notas.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
7	Safari	Navegar en sitios de interés de internet.	Acceso a información.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
8	iTunes	Registro, formas de pago, ventajas.	Capacidad de descarga.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
9	iBooks	Conocer la disponibilidad de libros que existe.	Acceso a bibliografía.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
10	Revisión	Resumen práctico.	Refuerzo de aprendizaje.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.4 IPADS EN LA EDUCACIÓN – NIVEL INTERMEDIO

6.7.4.1 DATOS GENERALES

TABLA 6.17 Datos Generales Capacitación 4

IPADS EN LA EDUCACIÓN – NIVEL INTERMEDIO	
Modalidad:	Semipresencial
Duración:	15 horas (10 presenciales y 5 de trabajo individual)
Herramientas:	Pizarra digital, correo electrónico y Moodle
Materiales:	Información digital e impresa
Capacitador:	Coordinador de Infraestructura Tecnológica y Sistemas
Participantes:	Docentes (15)
Módulos:	Dos
Horario:	De lunes a viernes de 15h40 a 16h40

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.4.2 PRESENTACIÓN

Este curso se convierte en el complemento del anterior ya que amplía el uso del Ipad al vincular periféricos de salida.

6.7.4.3 OBJETIVOS

6.7.4.3.1 OBJETIVO GENERAL

Unificar el conocimiento del uso de Ipad como una nueva herramienta para la educación, lo que permitirá que el docente amplíe el uso de actividades lúdicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6.7.4.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar nuevas herramientas de comunicación entre el docente y el alumno.
- Fomentar el aprendizaje lúdico.

- Utilizar la inmensa cantidad de aplicaciones educativas que tienen los Ipads.

6.7.4.4 RESULTADOS ESPERADOS

Al terminar la capacitación los profesores habrán alcanzado un nivel de conocimiento en el uso de Ipads que les permita contar con una innovadora herramienta para sus clases.

6.7.4.5 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

- Dar un espacio en el taller para resolver problemas reales que se les hayan presentado a los docentes.
- Fomentar actividades grupales que permitan el intercambio de ideas y el planteamiento de nuevos problemas para resolverlos en conjunto.

6.7.4.6 CONTENIDOS

Para esta capacitación se sugieren los siguientes contenidos:

TABLA 6.18 Contenidos Capacitación 4

MÓDULOS	CONTENIDOS
MÓDULO 1 Desde: 17-noviembre-2014 Hasta: 21-noviembre-2014	Calendario
	iCloud
	Cámara
	Proyectar con cable y con airserver
	Documentos To Go
MÓDULO 2 Desde: 24-noviembre-2014 Hasta: 28-noviembre-2014	Dropbox
	Imprimir desde el Ipad
	Repaso general
	Plenario final

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

A continuación se amplía la información de cada uno de los módulos mencionados en la tabla 6.18:

6.7.4.6.1 MÓDULO 1

TABLA 6.19 Módulo 1 - Capacitación 4

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
1	Calendario	Planificar a corto y largo plazo, fechas importantes, seguimientos de proyectos, turnos, entre otros.	Organización de actividades.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
2	iCloud	Almacenar información y obtenerla de otra fuente.	Respaldo de información.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
3	Cámara	Capturar y editar fotos.	Obtención de archivos gráficos.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
4	Proyectar con cable y con airserver	Conectar el Ipad a un proyector y proyectar.	Exposiciones con Ipad.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
5	Documents To Go	Editar documentos de Word, Excel y Power Point.	Modificación rápida de archivos.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.4.6.2 MÓDULO 2

TABLA 6.20 Módulo 2 - Capacitación 4

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
6	Dropbox	Almacenar fotos y archivos.	Respaldo de información.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
7	Imprimir desde el Ipad	Editar un documento e imprimirlo.	Información física cuando se la requiera.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
8	Repaso general	Formar equipos de dos y enviar al correo un documento de una página que deberá ser editado, proyecta, respaldado e impreso.	Repaso de lo aprendido.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
9	Repaso general	Descargar aplicaciones específicas para cada asignatura.	Repaso de lo aprendido.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.
10	Plenario final	Exponer un trabajo destacado por cada alumno.	Refuerzo de conocimientos e intercambio de ideas.	Pizarra digital, Ipad y Moodle.

Fuente: Cursos de Ipad que constan en la webgrafía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.5 RECURSOS DIGITALES

6.7.5.1 DATOS GENERALES

TABLA 6.21 Datos Generales Capacitación 5

RECURSOS DIGITALES	
Modalidad:	Semipresencial
Duración:	15 horas (10 presenciales y 5 de trabajo individual)
Herramientas:	Pizarra digital, correo electrónico y Moodle
Materiales:	Información digital e impresa
Capacitador:	Coordinador de Infraestructura Tecnológica y Sistemas
Participantes:	Docentes (12)
Módulos:	Dos
Horario:	De lunes a viernes de 15h40 a 16h40

Fuente: Proyecto de Titulación

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.5.2 PRESENTACIÓN

Se busca ofrecer un curso que permita poner al alcance de los docentes toda una gran variedad de recursos que existen para vincularlos al trabajo diario en el aula.

6.7.5.3 OBJETIVOS

6.7.5.3.1 OBJETIVO GENERAL

Mediante el contenido interactivo del taller, desarrollar habilidades en los docentes para que exploren otro tipo de comunicación con sus alumnos.

6.7.5.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar a que desarrollen una comunicación más moderna con sus alumnos.
- Fomentar el crecimiento profesional de los docentes.
- Lograr que los docentes creen su propio material digital.

- Motivar a los docentes a que continúen incrementando la calidad y la cantidad de recursos utilizados en el aula.

6.7.5.4 RESULTADOS ESPERADOS

Al final del taller los profesores habrán desarrollado y compartido una gran cantidad de material útil para su un mejor desempeño en sus labores.

6.7.5.5 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

- Fomentar actividades grupales que permitan un aprendizaje interactivo y desarrollen la comunicación.
- Presentar información sobre temas específicos por asignatura para que los docentes aprecien las posibilidades que ofrece esta herramienta de comunicación.

6.7.5.6 CONTENIDOS

Para esta capacitación se sugieren los siguientes contenidos:

TABLA 6.22 Contenidos Capacitación 5

MÓDULOS	CONTENIDOS
MÓDULO 1 Desde: 01-diciembre-2014 Hasta: 05-diciembre-2014	Redes sociales enfocadas a la educación
	Sitios web educativos
	Simuladores Phet
	Lim
	Lim
MÓDULO 2 Desde: 08-diciembre-2014 Hasta: 12-diciembre-2014	Lim
	Malted
	Malted
	Repaso
	Plenaria final

Fuente: Libros de TICS que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

A continuación se amplía la información de cada uno de los módulos mencionados en la tabla 6.22:

6.7.5.6.1 MÓDULO 1

TABLA 6.23 Módulo 1 - Capacitación 5

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
1	Redes sociales enfocadas a la educación	Utilizar Facebook y Twitter como un vínculo entre el profesor y alumno.	Comunicación inmediata entre los miembros que son parte del aula.	Pizarra digital y Moodle.
2	Sitios web educativos	Navegar por algunos sitios web que se convierte en un apoyo tanto para el docente como para el alumno.	Contar con una base de sitios web cuyo contenido es confiable.	Pizarra digital y Moodle.
3	Simuladores Phet	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer sobre el aporte de la Universidad de Colorado. • Buscar simulaciones. • Descargar simulaciones. • Iniciando una simulación. 	Visualizar aplicaciones que antes se las hacía solamente en el laboratorio.	Pizarra digital y Moodle.
4	Lim	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a los libros educativos multimedia. • Editor de Gráfico. • Tipos de Páginas 	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir que el docente descargue y cree su propio material, acorde a las necesidades de sus alumnos. • Se fomenta el aprendizaje lúdico 	Pizarra digital y Moodle.
5	Lim	<ul style="list-style-type: none"> • Etiquetas • Fórmulas • Actividades para ejercitar la memoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir que el docente descargue y cree su propio material, acorde a las necesidades de sus alumnos. • Se fomenta el aprendizaje lúdico 	Pizarra digital y Moodle.

Fuente: Libros de TICS que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.5.6.2 MÓDULO 2

TABLA 6.24 Módulo 2 - Capacitación 5

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIALES
6	Lim	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre objetos y sus características • Rompecabezas • Sopa de Letras • Simetría 	<ul style="list-style-type: none"> • Permitir que el docente descargue y cree su propio material, acorde a las necesidades de sus alumnos. • Se fomenta el aprendizaje lúdico 	Pizarra digital y Moodle.
7	Malted	<ul style="list-style-type: none"> • Generalidades de la herramienta. • Entorno de creación o editor. 	Creación y ejecución de unidades didácticas e interactivas	Pizarra digital y Moodle.
8	Malted	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de visualización o navegador. • Entorno mixto o depurador. 	Creación y ejecución de unidades didácticas e interactivas	Pizarra digital y Moodle.
9	Repaso	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar una página web y una simulación de Phet, y enviarlas a través de Twitter y/o Facebook. • Generar un contenido multimedia en Lim y mostrarlo a los alumnos. • Crear una unidad didáctica utilizando Malted. 	Resumir y practicar lo aprendido en los módulos.	Pizarra digital y Moodle.
10	Plenaria final	Compartir materiales generados durante la capacitación.	Reforzar el aprendizaje y aprender del trabajo de los demás.	Pizarra digital y Moodle.

Fuente: Libros de TICS que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.6 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA

6.7.6.1 DATOS GENERALES

TABLA 6.25 Datos Generales Capacitación 6

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA	
Modalidad:	Semipresencial
Duración:	10 horas (5 presenciales y 5 de trabajo individual)
Herramientas:	Pizarra digital, correo electrónico y Moodle
Materiales:	Información digital e impresa
Capacitador:	Psicóloga Educativa de la Institución
Participantes:	Docentes (17)
Módulo:	Uno
Horario:	De lunes a viernes de 15h40 a 16h40

Fuente: Proyecto de Titulación

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.6.2 PRESENTACIÓN

Se pretende dictar un taller de solución de conflictos en el aula, el mismo que está dirigido a 17 docentes que representa al 85%.

6.7.6.3 OBJETIVOS

6.7.6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Reducir la violencia y aumentar la convivencia entre los jóvenes mejorando las habilidades de la comprensión de los conflictos, la comunicación y el saber cómo resolver sus propios problemas.

6.7.6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Concienciar en los estudiantes sobre la importancia de las relaciones sociales y el rol que las normas sociales tienen en el funcionamiento del mundo diario.
- Facultar a que el estudiante aprenda a analizar los conflictos a través de las personas, los procesos y los problemas.

- Desarrollar habilidades para que el estudiante aprenda a observar cuidadosamente; a comunicarse claramente; a escuchar activamente y a expresar sus sentimientos de manera pacífica.
- Mostrar un modelo sencillo de cómo solucionar creativamente conflictos interpersonales y tomar decisiones.
- Lograr que el estudiante aprenda las razones por las cuales es necesario respetar las diferencias de cada individuo.

6.7.6.4 RESULTADOS ESPERADOS

Al final del taller los profesores lograrán mantener un mejor ambiente dentro del aula, lo que les permitirá trabajar de una mejor manera y contribuirá a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

6.7.6.5 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

- Fomentar actividades grupales que permitan un aprendizaje interactivo y desarrollen la comunicación.
- Presentar información sobre temas específicos por asignatura para que los docentes aprecien las posibilidades que ofrece esta herramienta de comunicación.

6.7.6.6 CONTENIDOS

Para esta capacitación se sugieren los siguientes contenidos:

TABLA 6.26 Contenidos Capacitación 6

MÓDULOS	CONTENIDOS
MÓDULO 1 Desde: 15-diciembre-2014 Hasta: 19-diciembre-2014	El conflicto y su entorno
	Entendimiento del conflicto
	Relaciones y normas sociales
	Comunicación asertiva e inteligencia emocional
	Dramatización de conflictos y sus posibles soluciones

Fuente: Libros de resolución de conflictos que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.7.6.6.1 MÓDULO 1

TABLA 6.27 Módulo 1 - Capacitación 6

DÍA	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RESULTADO	MATERIAL
1	El conflicto y su entorno	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: completar oraciones. Definición de conflicto. Mencionar ejemplos de conflictos de los jóvenes en la familia y en otros entornos. 	Reducir la violencia y mejorar la convivencia entre los jóvenes a corto plazo.	Pizarra digital y Moodle.
2	Entendimiento del conflicto	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: Consecuencias de la acción. Exponer casos en cómo las personas responden física y emocionalmente al conflicto. Presentar soluciones relacionadas a cómo puede crecer e intensificarse si no existe una intervención pacífica, y cuáles son las maneras o estilos comunes que la gente usa para enfrentarlos. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr que los estudiantes aprendan sobre las causas del conflicto y su evolución. Como maestros conocer cómo se sienten los estudiantes físicamente y cómo piensan cuando están en una situación conflictiva. 	Pizarra digital y Moodle.
3	Relaciones y normas sociales	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: Juego de Roles. Diferenciar entre dos tipos de conflictos los internos (intrapersonales) y los conflictos entre dos o más personas (interpersonales). Definir respeto y tolerancia a través de una dramatización. Trabajo grupal describir los beneficios que tiene el cooperar con otros para alcanzar una meta. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar situaciones en las cuales los jóvenes puedan satisfacer los requisitos o normas sociales, tener éxito y finalmente ser responsables. Mejorar la cooperación entre los estudiantes. 	Pizarra digital y Moodle.
4	Comunicación asertiva e inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: Lista de alternativas. Mostrar el proceso de la comunicación. Explicar que dentro de la comunicación hay áreas potenciales que pueden causar problemas cuando la codificación del mensaje no es clara. Exponer estrategias del maestro para guiar al estudiante en la solución de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> Lograr una comunicación positiva entre los estudiantes. Educar al estudiante en el enriquecimiento de las capacidades emocionales. 	Pizarra digital y Moodle.
5	Dramatización de conflictos y sus posibles soluciones	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: Consecuencias. Dramatización por grupos sobre conflictos en el aula relacionados con la falta de comunicación, tolerancia, respeto y responsabilidad, y sus posibles soluciones. 	Conocer como maestros los diferentes conflictos que se suscitan en las aulas y conocer las adecuadas estrategias para solucionar los mismos.	Pizarra digital y Moodle.

Fuente: Libros de resolución de conflictos que constan en la bibliografía

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.8 CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Finalmente se presenta un cronograma en el cual se resumen las fechas de las capacitaciones tomado en cuenta los días laborables en la Institución.

TABLA 6.28 Cronograma de capacitaciones

CAPACITACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Moodle – Nivel Intermedio	01-septiembre-2014	26-septiembre-2014
Moodle – Nivel Avanzado	29-septiembre-2014	27-octubre-2014
Ipad – Nivel Básico	28-octubre-2014	11-noviembre-2014
Ipad – Nivel Intermedio	17-noviembre-2014	28-noviembre-2014
Recursos Tecnológicos	01-diciembre-2014	12-diciembre-2014
Resolución de conflictos en el aula	15-diciembre-2014	19-diciembre-2014

Fuente: Proyecto de Titulación

Elaborado por: Rocío Ribadeneira

6.9 REGLAMENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Cada instructor recibirá una remuneración de 100 USD por módulo.
- Todos los eventos de capacitación serán gratuitos para los docentes de la Institución. Los participantes que aprueben las mismas recibirán un diploma.
- Para la aprobación de cualquier capacitación se requiere un mínimo de 70% de asistencia y un promedio en evaluaciones mayor o igual a 7.
- Al finalizar cada evento de capacitación se realizará mediante encuestas a los participantes una evaluación que abarque puntualidad, contenido, logística, materiales y metodología.
- Luego de seis meses se realizará un seguimiento del uso de lo aprendido por los docentes.
- Los docentes que en los días y horarios establecidos tengan otras obligaciones laborales, tendrán permiso de no asistir a los eventos de capacitación.
- Los docentes que así lo deseen podrán hacer uso de los recorridos de buses que salen de la Institución con los alumnos de actividades extracurriculares o los del personal administrativo.
- Como estímulo a los docentes que terminen un mínimo de tres capacitaciones con un mínimo de ocho, recibirán un extra de 50 USD de bono en diciembre.

BIBLIOGRAFÍA:

- AGUILAR**, Alfonso, (2004), *Capacitación y Desarrollo de Personal*, México, Limusa S.A.
- ALVARADO**, Ana, (2009), *Evaluación*, Ecuador, Santillana S.A.
- ARAUJO**, Betty, (2009), *Planificación y Ciclo de Aprendizaje*, Ecuador, Santillana S.A.
- CARRIAZO**, Mercedes, (2009), *Modelos Pedagógicos*, Ecuador, Santillana S.A.
- CHURCHES**, Richard; **TERRY**, Roger (2010), *PNL para profesores*, España, Publidisa S.A.
- CLARÉS**, José, (2012), *Diseño pedagógico de un programa educativo interactivo (PEMI)*, Colombia, Mad SL
- JÁCOME**, Lenin, (2012), *Orientaciones Generales para la Elaboración del Informe de Tesis*, Ecuador, UTE.
- KUPER**, Wolfgang, (1995), *Enseñar y aprender*, Ecuador, Abya-Yala.
- LÓPEZ**, Miguel, (2013), *Aprendizaje, competencias y TIC*, México, Pearson S.A.
- MANES**, Juan, (2008), *Marketing para Instituciones Educativas*, Argentina, Granica S.A.
- MAÑÚ**, José; **GOYARROLA**, Imanol, (2011), *Docentes Competentes*, España, Lavel S.A.
- MASTACHE**, Anahí, (2009), *Formar personas competentes*, Argentina, Noveduc
- MARÍN**, Verónica, y otros, (2010), *Las TIC y el desarrollo de las competencias básicas*, Colombia, Mad SL
- MONTENEGRO**, Elizabeth; **PROAÑO**, Janeth, (2012), *Formación de Facilitadores en Negociación y Manejo de Conflictos en el Aula*, Ecuador, Fise.
- MONTENEGRO**, Elizabeth; **TORRES**, Carla, (2011), *Formación de Facilitadores en la Reforma Curricular*, Ecuador, Fise.
- PARRAMÓN**, (2001), *Manual del Educador*, España, Parramón.
- PÉREZ**, Ramón; **LÓPEZ**, Francisco; **PERALTA**, María; **MUNICIO**, Pedro, (2008), *Educación de Calidad*, España, Narcea.

- PÉREZ**, María; **GARCÍA**, Miguel; **GARCÍA**, Oscar; **GONZÁLEZ**, Diego, (2009), *Innovación en docencia universitaria con Moodle*, España, Club Universitario.
- PINTO**, Mylene, (2007), *Impacto de técnicas seleccionadas de enseñanza en la motivación de estudiantes adultos en clases de inglés como idioma extranjero*, Ecuador, Tesis de Postgrado USFQ.
- PORRO**, Bárbara, (1999), *La resolución de conflictos en el aula*, Argentina, Paidós.
- RANDALL**, Salm, (1999), *La resolución de conflictos en la escuela*, Colombia, Panamericana.
- SALGADO**, Verónica, (2007), *Estudio de caso de profesores de inglés como idioma extranjero que motivan a los estudiantes a nivel universitario*, Ecuador, Tesis de Postgrado USFQ.
- SÁNCHEZ**, Eduardo, (2009). *Planeamiento Estratégico de la Educación*, Argentina, Brujas.
- SANCHO**, Jesús, (2007). *La plataforma educativa Moodle*, España, IES Satafi.
- SCHUNK**, Dale, (1997), *Teorías del aprendizaje*, México, Pearson.
- TEBAR**, Lorenzo, (2009), *La mediación pedagógica*, Ecuador, Santillana S.A.
- VÁSQUEZ**, Francisco, (2010), *Modernas Estrategias Para la Enseñanza*, Colombia, Cerver e Hijos
- TEBAR**, Lorenzo, (2009), *La mediación pedagógica*, Ecuador, Santillana S.A.

WEBGRAFÍA:

- Constitución de la República del Ecuador; 20 octubre 2009; Fecha de acceso: 19/08/2013,
http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Ley Orgánica de Educación Intercultural; 31 marzo 2011; Fecha de acceso: 19/08/2013,
<http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador – Fortalecimiento del Inglés, Fecha de acceso: 20/08/2013.
<http://educacion.gob.ec/objetivos-2/>
- UNESCO, Las TIC en la educación; Fecha de acceso: 05/08/2013.
<http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/>
- MOODLE, Documentos sobre tareas y actividades; Fecha de acceso: 27/01/2014.
<https://moodle.org/>
- iPad, Introducción al iPad, Carlos Berman; Fecha de acceso: 31/01/2014.
http://www.cursosenhhd.com/utilities/introduccion-al-ipad-tips-y-trucos-ipad-introduction-tips-tricks/#disqus_thread
- iPad, Curso de iPad, Nicolás Yuste; Fecha de acceso: 31/01/2014.
http://www.nicoyuste.es/nicoyuste/Descargas_files/Curso%20completo%20iPad.pdf
- iPad, Enseñar con el iPad; Fecha de acceso: 31/01/2014.
<https://itunes.apple.com/es/course/ensenar-con-el-ipad/id595408364>
- Técnicas de capacitación y entrenamiento; Cuevas Juan Carlos; Fecha de acceso 08/04/2014.
<http://psicologiayempresa.com/tecnicas-de-capacitacion-y-entrenamiento.html>

ANEXOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación

**LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES Y EL PROCESO DE
ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE
LA UNIDAD EDUCATIVA SEK LOS VALLES**

INSTRUCCIÓN

A continuación se presentan una serie de ítems para que sean respondidos por usted:

1. ¿A qué eventos de capacitación ha asistido en los dos últimos años?
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
 - e) _____

2. ¿En qué nivel de satisfacción está usted con relación a la capacitación proporcionada por la Institución?
 - Muy satisfecho
 - Satisfecho
 - Indiferente
 - Insatisfecho
 - Muy insatisfecho

3. Señale en orden de prioridades los temas que considera necesarios en una capacitación a docentes para un mejor desempeño de sus funciones:
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
 - e) _____

4. ¿Ha recibido capacitación sobre el diseño de los instrumentos y técnicas de evaluación?
 - Sí
 - No

5. ¿Cuál considera que es su nivel de conocimiento en planificación curricular?
- 81 - 100%
 - 61 - 80%
 - 41 - 60%
 - 21 - 40%
 - 1 - 20%
6. Además de la metodología de enseñanza que usa en sus clases, sugiera otras que a su criterio podrían implementarse:
- a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
 - e) _____
7. ¿Qué temas de las Tics (tecnologías de la información y comunicación) requieren refuerzo para el desempeño eficiente en sus clases?
- a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
 - e) _____
8. ¿Qué factores cree usted que podrían ayudarle a mejorar el desempeño en su trabajo? (jerarquice indicando con 1 el que considera sea el de mayor importancia):
- Mayor apoyo de la dirección.
 - Mejor comunicación con los compañeros.
 - Conocer claramente cuales son mis funciones.
 - Mayor capacitación.
9. Bajo que modalidad le gustaría ser capacitado:
- Presencial
 - En línea
 - Semi presencial
 - Otra (especifique) _____
10. ¿En qué áreas le gustaría colaborar como capacitador?
- a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
 - e) _____