

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE EL SALVADOR
ESCUELA DE POSTGRADO**



"La Ciencia sin Moral es Vana"

**INFORME DE INVESTIGACIÓN
"DESARROLLO PROFESIONAL DEL EDUCADOR UNIVERSITARIO,
PROPUESTA DE PROGRAMA"**

**PRESENTADA POR:
CELINA DEL CARMEN CHINCHILLA DE GUEVARA
ENA LILIAN QUINTEROS DE AGUILAR
VERÓNICA ISABEL FIGUEROA**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRAS EN ASESORÍA EDUCATIVA**

SANTA ANA, EL SALVADOR, C. A.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE EL SALVADOR

ESCUELA DE POSTGRADO

AUTORIDADES ACADÉMICAS

MONSEÑOR Y LICENCIADO FRAY ROMEO TOVAR ASTORGA

RECTOR

MÁSTER MOISÉS ANTONIO MARTÍNEZ ZALDÍVAR

VICERRECTOR GENERAL

MÁSTER CÁSTULO AFRANIO HERNÁNDEZ ROBLES

SECRETARIO GENERAL

MÁSTER MIGUEL ÁNGEL CÁRCAMO ALVARADO

DIRECTOR ESCUELA DE POSTGRADO

SANTA ANA, EL SALVADOR, C. A.

AGRADECIMIENTOS

A MI DIOS Y PADRE: Por darme la vida, la fortaleza y sabiduría para alcanzar con éxito esta nueva meta.

A MIS PADRES, MARIO E. CHINCHILLA Y MARÍA DEL CARMEN KREITZ: Por sus sabias enseñanzas y haberme inculcado valores y virtudes, que me han permitido llegar a ser lo que soy.

A MI ESPOSO, DR. EDGAR ADÁN GUEVARA ZEPEDA: Por su amor incondicional, su apoyo y compañía en todos los momentos de mi vida.

A MIS HIJAS, CELINA JUDITH Y REBECA MARÍA: Por ser la razón que me inspira a seguir adelante y un estímulo para luchar por ser mejor cada día.

A MIS NIETOS, DAVIELA ESTEFANÍA Y ADÁN ERNESTO: Por ser una bendición y llenar mi vida de alegría y esperanza.

A MIS COMPAÑERAS, ENA LILIAN Y VERÓNICA: Por acompañarme, apoyarme y brindarme su amor y cariño en esta etapa de mi vida.

A NUESTRO ASESOR Y MAESTRO LIC. JAIME OSMÍN TRIGUEROS: Por su invaluable labor al motivarnos, guiarnos y ayudarnos a concluir con éxito esta nueva etapa.

Celina del Carmen Chinchilla de Guevara

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS PADRE CELESTIAL

Para gloria y honra de su nombre quién en su gran generosidad me ha permitido la finalización del presente trabajo y la culminación de esta meta.

A mis padres ADALBERTO Y
LILIAN

Por formar cimientos fuertes en mi vida mostrándome su apoyo incondicional e inculcarme con su ejemplo deseos de superación.

A mis amados hijos:

MARIO ADALBERTO Y
DENISSE LISSETTE

De quienes siempre he recibido lo mejor, pues el Señor me bendijo con ellos, por su apoyo sin condiciones y como una pequeña muestra de que la persona jamás termina de formarse y de crecer profesionalmente.

A mi nieta adorada:

VALERIA SOFÍA

Con todo mi amor y con el deseo de que este logro pueda servirle como un incentivo para su vida.

A mis compañeras:

CELINA DEL CARMEN Y
VERÓNICA ISABEL

Por permitirme compartir con ellas y ser parte de este gran equipo, pues estoy segura que sienten en su corazón la alegría de este éxito profesional.

A mi asesor y profesor:

Maestro JAIME OSMIN
TRIGUEROS

Por su importante guía y orientación en la realización de esta investigación.

Ena Lilian Quinteros.

A DIOS TODOPODEROSO.

Por la vida y proveerme de todo lo necesario para llegar al final de este proyecto. Por ser mi fuente de inspiración y refugio en todo momento, así como el guía y autor de cada triunfo en el transitar de esta carrera; por haberme dado la sabiduría y la fortaleza para que fuera posible alcanzar esta meta. Gracias Dios por permitirme llegar hasta donde he llegado. Sin duda alguna, todo te lo debo a Ti.

A MI FAMILIA.

Por haber ayudado en cada momento de mi vida a ser una persona con valores espirituales y humanos bien fundamentados. Por haber velado por mi bienestar, por su confianza y apoyo en cada reto que se me presento. Gracias a mi madre por su abnegación y por ser un gran ejemplo de mujer en mi vida; a mis hermanos por creer en mí y al amor de mi vida por estar siempre conmigo.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS.

Por el tiempo compartido a lo largo de la carrera, por su comprensión y ayuda para superar tantos momentos difíciles. Por ayudarme a crecer como profesional y como persona, por enriquecer mi vida con su sabiduría y su amistad.

A MIS MAESTROS.

Por haber compartido e instruido mi vida con sus conocimientos y experiencias, y por depositar en mí la semilla del saber. Un sincero agradecimiento a nuestro asesor Maestro Jaime Osmín Trigueros por todo el tiempo dedicado, por el apoyo técnico, disponibilidad y paciencia en nuestro trabajo. Gracias por ayudarnos a consolidar tres mentes diferentes en un solo objetivo.

A LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE EL SALVADOR.

Por ser mi casa de estudio, mi Alma Máter; por brindarme la oportunidad de seguirme preparando profesionalmente, por haber abierto sus puertas y poder desarrollarme para un presente competitivo y un futuro de muchos desafíos.

Verónica Isabel Figueroa

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I: GENERALIDADES.. . . .	3
1.1 PROBLEMÁTICA INVESTIGADA	3
1.2 JUSTIFICACIÓN.	5
1.3 OBJETIVOS.	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	8
2.1 DOMINIOS QUE CONTRIBUYEN A UNA FORMACIÓN DE CALIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.. . . .	8
2.2 PROCESO DE SELECCIÓN, INGRESO Y PERMANENCIA DE LOS DOCENTES.	12
2.3 EL SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO.	16
2.4 LA FORMACIÓN O CAPACITACIÓN DOCENTE.	18
2.5 LA EVALUACIÓN DOCENTE.	19
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	21
3.1 PROCESO DE INVESTIGACIÓN.	21
3.2 RESULTADOS.	21
CONCLUSIONES.	29
BIBLIOGRAFÍA.	31
PROPUESTA DE FORMACIÓN.	32
ANEXOS.	75

INTRODUCCIÓN

Ante los retos que la sociedad actual constantemente plantea a la educación en general, la Universidad Católica de El Salvador, se ha propuesto fortalecer y estimular el crecimiento y desarrollo tanto a nivel institucional, como a nivel personal de todos los miembros que forman la comunidad universitaria, para desarrollar una educación de calidad.

Por ser una institución de servicios dedicada a la educación superior, el personal docente es pieza clave y fundamental para brindar una educación de calidad; en palabras de Leonardo Polo (1997) son ellos, quienes con su trabajo, hacen producir a la universidad y hacen que se alcancen los ideales educativos de la institución plasmada en su misión y visión.

Como una contribución al establecimiento de esta cultura de mejora continua de la docencia, surge la presente investigación con el propósito de conocer las condiciones del desempeño docente en la actualidad, sus fortalezas, debilidades, sus inquietudes y expectativas, así como los factores que puedan contribuir a su perfeccionamiento.

Como resultado de la consulta realizada a los docentes que laboran en la Universidad, a los decanos y al director académico; se confirma la necesidad de fortalecer conocimientos estratégicos relacionados con el desempeño docente; esto implica formar a los docentes en las áreas: pedagógicas, tecnológicas y de la filosofía institucional, lo cual concuerda con lo establecido en la estrategia de desarrollo profesional docente iniciada en 2011 por la Universidad.

La Universidad, tiene en sus manos un documento que le permite conocer la opinión de los docentes y una base para la planificación de la formación que puede brindarles por medio de las instancias correspondientes; se debe considerar y tomar en cuenta que las opiniones vertidas y propuestas de los docentes son favorables para impulsar acciones de mejora continua en la calidad de la función docente.

En este documento, primero se hace un abordaje básico de lo que se debe considerar desde la teoría, para contar con una docencia de calidad; se presentan los resultados de las

consultas realizadas a los docentes, en las cuales se destaca el interés en seguir formándose, las áreas de formación y modalidades que los docentes prefieren, una caracterización del personal docente; finalmente se propone un plan de capacitación orientada al desarrollo y mejoramiento de tres áreas estratégicas para la labor docente: el área pedagógica, área filosofía institucional y área de tecnologías de información y comunicación, desarrollado mediante un proceso sistemático y permanente al que deberá someterse todo profesional que aspire formar parte de esta comunidad universitaria.

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

1.1 PROBLEMÁTICA INVESTIGADA

Ante los cambios generados en el nuevo milenio a nivel mundial, cada país debe preparar a su población para hacer frente a los mismos y contribuir al desarrollo y progreso de su nación y esto sólo será posible a través de la educación.

Siendo las instituciones de educación superior, el último escalón de los sistemas educativos, éstas deben garantizar que los profesionales egresados de sus recintos, respondan eficientemente a los desafíos que la sociedad actual les demanda. Esta responsabilidad recae en gran medida en los educadores universitarios, ya que son ellos los garantes de la calidad universitaria, pues con su desempeño contribuyen al logro o fracaso de los fines y objetivos que las instituciones de educación superior se hayan propuesto alcanzar según sus planes de desarrollo.

El educador universitario actual debe tomar conciencia que no es sólo un facilitador de conocimientos, o peor de información; sino también un orientador y modelo de la formación de la persona. Por tanto, se espera que posea conocimientos científicos, técnicos y de la realidad; pero además, una formación antropológica, filosófica, humanística y pedagógica. Resulta fundamental también una actitud responsable, innovadora, creadora y especialmente, una actitud moral, la cual tiene un inmenso valor mediante el ejemplo, pues no hay formación en valores si no hay docentes capaces de vivirlos para poder mostrarlos.

Hoy más que nunca, para el educador universitario, conocer su profesión es importante, de lo contrario puede equivocar su misión y fin de la educación y con ello desviar a los estudiantes hacia rumbos errados. Por lo tanto, todo educador no debe conformarse con la formación científica y técnica de su profesión, sino que debe contar con una formación personal que le permita trascender, contribuyendo paralelamente a la formación de personas cada vez más humanas. En síntesis, para lograr ser un educador universitario, ha de tomarse

en cuenta que se debe ser un modelo personal y profesional, un ejemplo que estimule a sus estudiantes a buscar su propio perfil como persona, para un mejor desarrollo de la vida personal y en el ejercicio de la profesión.

La realidad universitaria se ha planteado como un mundo donde lo que interesa es lo académico y científico, esto ha llevado a que no todos los que se dedican a la misión de profesores universitarios, disponen de una formación personal que les faculte para el adecuado ejercicio de la formación de sus estudiantes; algunos tienen la formación científica y técnica sobresaliente, pero carecen de formación pedagógica y humanística; otros, son buenas personas y viven los valores éticos y tienen conocimientos pedagógicos, pero son deficientes en conocimientos científicos y técnicos. Ambas situaciones generan inconvenientes a los estudiantes, a los mismos docentes, a la institución educativa y a la sociedad en general.

Ante esta situación a la que se enfrentan las instituciones de educación superior, se deben plantear retos que les permitan superar múltiples factores; por ejemplo con los docentes, como se debe impulsar la actualización ante un ambiente de permanente cambio y volatilidad del conocimiento, como romper la monotonía metodológica en un mundo donde las tecnologías han penetrado todo; valoración de la labor docente como una profesión; retomar el real sentido de la educación y no solo ver la parte instructiva como tal; como ayudar a la formación de los futuros profesionales con una visión académica y personal que les permita hacerse una proyecto de vida con sentido humano y de servicio hacia las demás personas. (Morín, 1999)

Las instituciones de educación superior deben trabajar por su credibilidad y prestigio, y no perder de vista, que éste depende del prestigio y la calidad de sus profesores. (Polo, 1997) Si el desempeño de los docentes universitarios, como responsables directos de la calidad educativa de la institución, es trascendental, entonces vale la pena preguntar: ¿Cómo debe ser el programa de desarrollo profesional del educador universitario para obtener una educación de calidad a nivel superior?

1.2 JUSTIFICACIÓN

El educador universitario se convierte en el responsable directo de la educación que se desarrolla en una institución de educación superior, como dice Leonardo Polo (1997) es la línea de producción de la universidad; por lo que resulta necesario fortalecer o desarrollar un programa que garantice a la universidad, contar con personas bien formadas que desempeñen esta profesión y puedan servir a los ideales o filosofía institucional y al desarrollo humano de la sociedad.

Debido a la cantidad y diversidad existente de fuentes de conocimiento e información sobre ser educador universitario, se partirá que el docente, no solo debe manifestar un alto dominio de los conocimientos de la asignatura o área de conocimiento que trabaja; sino, su experticia se debe manifestar en ser una acción de ayuda al perfeccionamiento humano, ordenando a la razón y dirigido desde ella, en cuanto que promueve la formación de hábitos éticamente buenos. (Altarejos y Naval, 2004).

El educador deberá identificarse y comprometerse con las orientaciones generadas de los ideales de la institución donde trabaja, enfocados hacia la preparación y formación integral de los nuevos profesionales, con una visión humana hacia el desarrollo de la sociedad.

La formación permanente, se ha planteado como algo indispensable para el desarrollo profesional en cualquier ámbito laboral, incluido el mundo educativo. Desde que se introdujo en la bibliografía especializada el término de aprendizaje a lo largo de la vida, la formación permanente entró en una nueva conceptualización e importancia. “Enseñar no enseña a enseñar, sino que se necesita una base formativa que se vaya renovando a medida que los contenidos y la propia sociedad vayan cambiando”. (Delors, 1986)

Como señaló la UNESCO (1982), la formación permanente del profesorado es un proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades de los docentes, que viene dado por la necesidad de renovar los conocimientos con la finalidad de adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad.

En virtud de la importancia de la calidad del trabajo docente, se reconoce la necesidad de que el profesor universitario asuma una postura visionaria y responsable en su desarrollo profesional, a través de la implementación de un programa de fortalecimiento del desarrollo profesional, que garantice un desempeño como educador universitario. (UNICAES, 2011) Para ello, se propone el diseño de un sistema de desarrollo integral del educador universitario, a través del reconocimiento de la coherencia profesional, esto es, la unidad del pensar, el decir y actuar en el ejercicio de la docencia; es necesario que se dé la manifestación de sus conocimientos, habilidades, actitudes, intereses y valores en la actuación profesional. En este sentido, la Universidad ha definido un perfil docente, capaz de adecuarse a la diversidad de necesidades de las instituciones y de la sociedad. (UNICAES, 2011)

Pensar en la función del educador ya no solo deberá incluir las horas de clases dedicadas a impartir docencia; sino también las dedicadas a actualización profesional, a preparar, organizar, orientar y evaluar el trabajo de los estudiantes. (Polo, 1997) Por lo tanto, con los planteamientos del programa diseñado, el profesor tendrá nuevas tareas asignadas y ha de acentuar su esfuerzo hacia la dedicación a actividades como las que propone Escofet & Rubio, (1997), quien afirma que el docente universitario ha de saber tanto del área de conocimiento que imparte como de las estrategias de intervención en el aula, para ello propone las siguientes líneas de formación:

- Perfeccionamiento de la didáctica específica
- Asesoramiento sobre problemas docentes específicos
- Asesoramiento sobre investigación educativa
- Talleres de perfeccionamiento y experiencias de carácter didáctico
- Difusión de bibliografía y documentación educativa
- Producción de materiales de autoformación
- Sesiones de reflexión y debate sobre la problemática docente universitaria
- Fomento y difusión de las experiencias de innovación a través de diferentes medios

En resumen, se plantea una propuesta formativa que no se limite a un simple cómputo de objetivos y contenidos, procedimientos, estrategias y/o metodología, sino que incite a la

reflexión y reconducción de la práctica docente, que potencie la innovación, que conjugue teoría y práctica, una formación que impulse la capacidad crítica, la admiración y contemplación de la realidad, la autonomía y la capacidad creativa del docente.

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer el desarrollo profesional del educador universitario para que contribuya a la calidad y prestigio de los servicios educativos brindados por la Universidad Católica de El Salvador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar los dominios teóricos necesarios que contribuyan a una formación de calidad del docente universitario.
2. Analizar los mecanismos que regulan el proceso de selección, ingreso y permanencia de los docentes de la Universidad Católica de El Salvador.
3. Diseñar un programa de formación docente y de seguimiento a la calidad educativa, que oriente hacia el desarrollo profesional de forma sostenible y que configure un sistema educativo de calidad en la Universidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 DOMINIOS QUE CONTRIBUYEN A UNA FORMACIÓN DE CALIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

Cuando se hace referencia al perfil que deben tener los profesores suelen constatarse dos tendencias. La primera es una sobre simplificación, se dice que debe saber y saber enseñar. La segunda es una falta de jerarquización; se presentan largos listados de cualidades y conocimientos que los profesores deberían tener. Probablemente sea necesario encontrar una alternativa intermedia, que permita emitir un mensaje claro y preciso, que dé cuenta de la complejidad del perfil necesario, pero también que focalice la atención y jerarquice acciones que se deban emprender.

El documento que aborda el desarrollo profesional docente de la Universidad Católica, establece que se debe constituir un cuerpo docente provisto de altos grados académicos, que haga de la vida académica su vocación profesional; es decir, un cuerpo docente con mejores condiciones personales y académicas para hacer realidad la filosofía de la Universidad. (UNICAES, 2011)

El mismo documento establece las cualidades fundamentales que han de caracterizar al docente de la Universidad:

- a. Posesión de un grado académico superior, preferentemente de maestría y doctorado, y disposición para incrementar el saber superior mediante las actividades académicas de su competencia: la investigación, el estudio y la actualización permanente en el área científica de su especialidad.
- b. Conocimiento de la filosofía y Misión Institucional, y disposición para profundizar en el conocimiento de ellas de acuerdo con el plan de capacitación de la Universidad.
- c. Identificación con los principios y valores de la Institución.

- d. Capacidad de entrega a los estudiantes, haciéndolos partícipes de sus conocimientos y de los avances en el saber superior.
- e. Capaz de estimular al estudiante a incrementar sus conocimientos, fundado en la búsqueda de la verdad.
- f. Apto para crear y comunicar el saber superior a través de publicaciones de diferente orden.
- g. Con espíritu reflexivo para revisar y actualizar sus métodos de trabajo académico, hacer escuela y formar sucesores.
- h. Con prestigio fundado en valores intelectuales y éticos que lo hacen digno de ser imitado por quienes se relacionan profesional y personalmente con él.
- i. Con espíritu de servicio y de solidaridad con la Universidad en todo aquello que se oriente al mejor desarrollo y calidad de la misma. (UNICAES, 2011)

El anterior perfil general del docente de la Universidad debe complementarse con el perfil específico, de acuerdo con los requerimientos particulares de la facultad o unidad académica a la cual se vincule. En este sentido requiere, a una persona que no actúe como un mero depositario o transmisor de conocimientos, sino más bien como un facilitador del aprendizaje, que procura formar personas educadas y educables. Se precisa de un educador que haga de la misión docente una tarea profesional; aquel que teniendo las características que le cualifiquen como tal, sepa también ser fuente de recursos educativos en el encuentro cotidiano con sus alumnos. En la medida que el docente se mantenga en un perfeccionamiento y actualización permanente, podrá desempeñarse acorde con las exigencias de los tiempos actuales y futuros, además podrá estar preparado para analizar y presentar la verdad sobre la realidad o contexto en que vive.

En la actualidad, determinar cuáles son los dominios o áreas que contribuyen a una formación de calidad del docente universitario se vuelve cada vez más complejo debido a los diversos factores relacionados con la labor docente y con la calidad de la misma; por ello se analizarán los factores a nivel personal, institucional y social.

A nivel personal, para ser buen docente, según María Luisa Herraiz (2008), se requiere:

1. Conocimientos para saber hacer: Contexto cultural, contexto sociolaboral, contexto tecnológico. Experiencia en el campo, conocimientos técnicos (teoría y práctica) de su profesión, Psicopedagógicos, Metodología didáctica.
2. Competencias de Personalidad para saber ser y estar: Capacidad de adaptación, autogestión, autocontrol y autodisciplina, tenacidad, capacidad de iniciativa y toma de decisiones, responsabilidad.
3. Actitudes para querer hacer: para actualizarse, curiosidad mental, equidad, capacidad para entusiasmarse y entusiasmar.
4. Aptitudes para poder hacer: Flexibilidad mental, visión global, razonamiento lógico, capacidad de organización, creatividad, análisis y solución de problemas.

De estos, un factor importante es la actitud, debido a que los procesos de crecimiento personal y profesional inicia con una actitud interna que permite no sólo adquirir y desarrollar competencias, sino también, una actitud de colaboración que permite intercambiar y compartir conocimientos, ideas y habilidades que enriquecerán a todos los involucrados en el proceso.

Si se tiene una actitud positiva de apertura al cambio, el docente tomará conciencia de las propias capacidades, potencialidades actuales y pautas para la mejora permanente. Se dispondrá a adquirir, desarrollar y perfeccionar los conocimientos, las competencias, aprendizajes y las aptitudes que le permitirán mejorar tanto personal como profesionalmente.

Por lo anterior, se puede inferir que una actitud positiva es un factor determinante y difícil de alcanzar, pues no debe olvidarse que ante la idea de capacitarse, iniciar o continuar un programa de desarrollo, se puede poner alguna resistencia o rechazo.

Las condiciones de exigencia de las instituciones educativas o empresas es otro factor a tomar en cuenta para la construcción del perfil de un docente de calidad, si el docente no se

siente presionado a buscar su desarrollo profesional, difícilmente se involucrará en este proceso.

Lo anterior constituye un reto para los docentes, quienes deben mejorar de forma permanente su desempeño profesional; un buen profesor se está apropiando continuamente de su proyecto profesional, el que no lo hace correr el riesgo de caer en la rutina. Una razón externa al maestro que exige su perfeccionamiento deviene de los constantes cambios sociales y culturales que, inevitablemente tienen su incidencia en el currículo universitario.

Por lo anterior, la universidad debe ser una institución de formación continua de su profesorado, debe plantearse la profesionalización del docente como meta para mejorar la calidad, el rendimiento y la eficiencia de su sistema educativo.

Finalmente en la construcción del perfil del docente de calidad, incidirán también las condiciones socioeconómicas de la sociedad. El docente es el eslabón que puede contribuir, al desarrollo cultural, económico y social de un país; en tal sentido, un docente debe conocer las condiciones ambientales, económicas, políticas, antropológicas de la sociedad a la cual pertenece, pues éstas le servirán de base para planificar, preparar, desarrollar y evaluar la acción educativa en función de los resultados que se espera alcanzar.

De todo este conglomerado de factores personales, institucionales y sociales, se han extraído en forma general las cualidades y características que un docente universitario debe tener para ejercer una docencia de calidad, clasificándose básicamente en cuatro áreas:

- ✓ Dominio completo de los conocimientos de la profesión. (Polo, 1997)
- ✓ Capacidad pedagógica para enseñar
- ✓ Experiencia en el campo laboral
- ✓ Conocimiento de la realidad social, cultural, económica y ambiental.

2.2 PROCESO DE SELECCIÓN, INGRESO Y PERMANENCIA DE LOS DOCENTES.

Toda empresa o institución necesita tener definido el proceso que utilizará para la contratación del personal, porque de esto dependerá la calidad de las personas que laborarán en ella para el éxito de la misma.

A pesar de existir procesos ya definidos, éstos deben ser adaptados y ajustados a las necesidades particulares de cada empresa, ya que la selección dependerá de factores internos como el tipo de actividad a la que se dedica, el producto o servicio que produce, el tamaño de la misma; y especialmente, de factores externos como las condiciones existentes del mercado de trabajo y del mercado de recursos humanos.

Según, Chiavenato (2008), el mercado de trabajo se compone por las ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen distintas organizaciones. Toda organización - en la medida que ofrece oportunidades de trabajo- constituye parte integrante de un mercado de trabajo.

La Universidad Católica de El Salvador, es una organización integrante del mercado de trabajo a nivel de la zona occidental y específicamente de la ciudad de Santa Ana, y esta tiene gran demanda de sus vacantes, especialmente relacionadas con la labor docente. Esta situación puede ser ventajosa, si se toma en cuenta que la institución dispone con un amplio mercado de recursos humanos, dentro del cual puede seleccionar a los más capacitados, debiendo tener especial cuidado en el proceso de contratación de los mismos.

Básicamente el proceso de contratación más utilizado por diversas empresas incluye procedimientos tales como el reclutamiento, la selección y finalmente, la contratación.

El reclutamiento, es una actividad de divulgación, es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de

ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, el reclutamiento también debe suministrar la selección de candidatos para el funcionamiento de la organización. (Chiavenato, 2008)

El reclutamiento es como un puente entre el mercado de trabajo y el mercado de Recursos Humanos. El reclutamiento exige una planeación constituida por una secuencia de tres fases: investigación interna, lo que la organización requiere; investigación externa, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle; y técnicas de reclutamiento por aplicar. (Chiavenato, 2008)

Habiendo concluido la etapa de reclutamiento, se procede a dar inicio a la etapa de selección de personal, la cual consiste en comparar, confrontar, optar, elegir y decidir entre los aspirantes, las personas que tengan mayores posibilidades de desempeñar en forma adecuada la vacante a cubrir tomando en cuenta los requisitos del cargo y el perfil de los candidatos. En esta etapa se pueden utilizar entrevistas, pruebas de conocimientos, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad, técnicas de simulación, etc.

Según Chiavenato (2008), la selección de personal debe ser un proceso compuesto de varias etapas o fases secuenciales que deben atravesar los candidatos:

Fase 1: Recepción preliminar de candidatos

Fase 2: Entrevista de clasificación

Fase 3: Aplicación de pruebas de conocimiento

Fase 4: Entrevista de selección

Fase 5: Aplicación de pruebas psicométricas

Fase 6: Aplicación de pruebas de personalidad

Fase 7: Entrevista de selección con el gerente

Fase 8: Aplicación de técnicas de simulación

Fase 9: Decisión final de admisión.

Al llegar a este punto se procede a la contratación de la(s) persona(s) seleccionada(s).

Hasta ahora se ha descrito el proceso sugerido en el tema, sin embargo; tal como se afirmó anteriormente, éste debe ser adaptado a las particularidades de cada empresa. En el caso de la Universidad Católica de El Salvador, éste proceso ha sido normado en el documento “Procedimiento para la contratación y escalafonado de docentes de educación superior” (septiembre de 2011)

“La selección es un proceso que implica tener en cuenta las exigencias del cargo, las aptitudes y cualidades personales de los candidatos; supone elegir los candidatos más idóneos y competentes para desempeñar determinado cargo en una unidad académica de la Universidad. El proceso se inicia en el momento en que una unidad académica manifiesta la necesidad de contratar a un docente, con el fin de que desempeñe sus labores específicas.

Actualmente la Universidad cuenta con dos categorías de labor del personal académico: docentes de tiempo completo y docentes hora clase. Dichas categorías deben contar con un proceso que oriente su desarrollo:

1. Selección, nombramiento, contratación e inducción de profesores de tiempo completo, y su ubicación en el escalafón.
2. Selección, nombramiento, contratación e inducción de profesores hora clase, y su ubicación en el escalafón.”

Es importante que la Universidad debe considerar para el reclutamiento y la selección del personal docente, lo establecido en el Derecho Canónico al respecto: que establece requisitos de permanencia, ya que en el Libro III, título II Capítulo II 810 § 1, establece:

“La autoridad competente según los estatutos debe procurar que, en las universidades católicas, se nombren profesores que destaquen, no sólo por su idoneidad científica y pedagógica, sino también por la rectitud de su doctrina e

integridad de vida; y que, cuando falten tales requisitos, sean removidos de su cargo, observando el procedimiento previsto en los estatutos”¹

En cuanto al proceso de contratación, está contemplado también en el Reglamento de Docentes (Anuario Académico, 2011) en el capítulo IV, en los artículos que a continuación se citan:

“Art. 11. La contratación de los docentes se hará de acuerdo con el siguiente procedimiento.

- a) Entregar el currículum vitae al Decano o al director de la escuela respectiva, con copia certificada del título universitario que acredita, debidamente registrado por el Ministerio de Educación de El Salvador, según lo establece el art. 2 de este Reglamento; copia de sus documentos de identificación y otros documentos probatorios que acrediten su capacidad académica.
- b) El Decano de la facultad, o el director de la escuela respectiva, realizará las entrevistas y pruebas pertinentes al interesado en formar parte del personal docente de la universidad.
- c) El docente de tiempo completo será seleccionado por el Consejo Directivo, tomando como base las propuestas del Decano o del director de la escuela respectiva.
- d) El docente hora clase será seleccionado por el Decano o por el director de la escuela respectiva y aprobado por el Consejo Directivo en cada ciclo lectivo.
- e) El docente de tiempo completo suscribirá con la Universidad un contrato individual de trabajo. El docente de hora clase o de tiempo parcial firmará con la Universidad un contrato de prestación de servicios profesionales eventuales por el ciclo en el que impartirá la asignatura.
- f) En ausencia temporal del docente, el Decano o director respectivo podrá nombrar un docente interino, quién deberá reunir los requisitos legales y los señalados en este reglamento.”

¹ http://www.mercaba.org/Codigo/1983_0731-0848.htm#T%C3%ADtulo%20III

Este Reglamento de Docentes regula el ejercicio de la docencia en la Universidad, el cual a su vez da los lineamientos para el desarrollo de las funciones y actividades académicas que condicionan la permanencia una vez contratados los docentes.

Por otro lado, seguido a la contratación del personal docente corresponde el establecimiento de mecanismos que permitan evaluar su desempeño, para garantizar el servicio de calidad y la permanencia de éste dentro de la institución.

2.3 EL SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO

El desempeño docente se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que debe desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su labor como orientadores de las generaciones futuras.

De acuerdo con el énfasis o centro de atención, Valdés (2001), se caracterizan cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño: “modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de práctica reflexiva”.

El modelo centrado en el perfil del docente hace un énfasis en una serie de características de un docente ideal. Este modelo generalmente es elaborado por juicios de expertos. La ventaja de este tipo de modelo es que se coloca como un patrón a imitar por los docentes; pero tiene la desventaja de ser eso algo ideal que dista mucho de lo que los docentes somos en realidad.

El modelo centrado en los resultados sigue el aforismo “por sus obras los conoceréis”. No interesa que sea el maestro en sí, sino cual es el producto de su labor.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y demás ambientes de aprendizaje, hace hincapié en la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje.

El modelo centrado en la práctica reflexiva invita al docente a tomar conciencia diaria de su trabajo observando sus ventajas y dificultades para ir en un proceso de continuo mejoramiento.

Los anteriores enfoques son limitados analizados individualmente; las fortalezas de unos son las debilidades de los otros. Sería interesante tomar elementos de cada uno para diseñar un modelo integrado.

De acuerdo con Casassus (2003) el desempeño escolar es resultante de un conjunto complejo de efectos combinados. Según el autor estos procesos serían:

- El ambiente emocional que se vive hacia el interior del aula y que es percibido por los alumnos.
- Las expectativas (altas o bajas) del profesor con referencia al desempeño de los alumnos.
- Gestión inclusiva de prácticas pedagógicas, que atiende la diversidad, sin segregación y con un estrecho seguimiento y supervisión.

En la actualidad se utiliza un amplio espectro de instrumentos que incluyen listas de cotejo, sistemas de categorías, informes escritos, resúmenes y sistemas de clasificación. Los procedimientos también varían con respecto al grado de inferencia que pueden requerir para categorizar los comportamientos observados.

El objetivo de la evaluación es que el profesor se sienta animado y estimulado a mejorar su práctica y que no experimente intimidación u hostigamiento, sino que encuentre un sentido constructivo a la práctica de ser evaluado y retroalimentado.

Con respecto a los instrumentos a utilizar, ofrecer un instrumento único como prototipo para la evaluación de la clase, es tanto como limitar a un carpintero a usar sólo el martillo, prescindiendo de sus demás herramientas. Las estrategias y técnicas a utilizar dependen del propósito de la evaluación, tanto como la analogía del carpintero, quien utilizará unos materiales, herramientas y tecnología para pintar, pulir y abrillantar un mueble fino,

distintas a las que utilizaría para construir un banco rústico. Pueden ser lista de cotejo, rúbricas con diferentes niveles de dominio para distintas competencias, preguntas abiertas, entre otros.

2.4 LA FORMACIÓN O CAPACITACIÓN DOCENTE.

Las universidades, como instituciones de servicio dedicadas a la formación de las nuevas generaciones a través de la enseñanza a nivel superior, deben poner especial empeño en el perfil de docente que deben contratar así como en proceso para hacerlo. Tener un perfil de sus empleados y especialmente de sus docentes, le permitirá encaminar sus esfuerzos para contratar, formar o completar la formación de los profesionales encargados de ejercer la docencia universitaria.

En el caso de las universidades católicas y específicamente de la UNICAES, se tienen lineamientos específicos acerca del tipo de docente que deben contratar, tal como lo expresa la Constitución Apostólica sobre las Universidades Católicas “*Ex corde Ecclesiae*” del Papa Juan Pablo II, del 15 de agosto del año 1990, en el numeral 22:

“Los docentes universitarios esfuércense por mejorar cada vez más su propia competencia y por encuadrar el contenido, los objetivos, los métodos y los resultados de la investigación de cada una de las disciplinas en el contexto de una coherente visión del mundo. Los docentes cristianos están llamados a ser testigos y educadores de una auténtica vida cristiana, que manifieste la lograda integración entre fe y cultura, entre competencia profesional y sabiduría cristiana. Todos los docentes deberán estar animados por los ideales académicos y por los principios de una vida auténticamente humana”.²

Estos lineamientos vienen a consolidar las exigencias que deben ser demandadas a los docentes, pues como se ha mencionado anteriormente, la calidad de las instituciones universitarias depende en gran medida de la calidad de sus docentes. (Polo, 1997) Por lo

²http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/apost_constitutions/documents/hf_jp-ii_apc_15081990_ex-corde-ecclesiae_sp.html

que la Universidad debe velar para que sus docentes sean competentes profesionalmente y además destacar por su rectitud e integridad de vida, es decir, debe tener la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer.

Los docentes deberán estar dispuestos a someterse a un programa de capacitación sistemática que les permita el logro y perfeccionamiento de múltiples competencias. Toda competencia involucra, conocimientos, modos de hacer, valores y actitudes.

Las instituciones educativas deben crear espacios y tiempo para elaborar y reelaborar aquellos conocimientos, procedimientos y actitudes necesarios para transformar lo que sucede en el aula, de tal forma que durante la labor docente se pueda convertir a los maestros en diseñadores, ejecutores y evaluadores de ricas experiencias de aprendizaje.

Como ya se ha afirmado anteriormente, si la institución está consciente del perfil de profesionales que desea contratar y formar, deberá también contar con un plan de capacitaciones que permitan mejorar de manera permanente las diversas competencias necesarias para el ejercicio de la carrera docente a nivel universitario.

2.5 LA EVALUACIÓN DOCENTE

Evaluar a los docentes universitarios debe ser un proceso sistemático de apreciación de su desempeño en el cargo, de su potencial y de desarrollo futuro. Esta evaluación debe estar contemplada en el plan de desarrollo institucional por lo que se esperaría que fueran los decanos los responsables de evaluar el desempeño de los docentes de las respectivas facultades, así como promover la autoevaluación y el plan de desarrollo personal.

El proceso de evaluación es una herramienta para fortalecer y desarrollar la labor del docente universitario, es un recurso que bien utilizado puede generar beneficios a nivel personal y a nivel institucional.

A nivel personal puede lograrse:

1. Conocer fortalezas y debilidades en el desempeño de sus labores.

2. Hacer las correcciones pertinentes para superarlas y
3. proyectar la autoformación.

A nivel institucional la evaluación al desempeño docente permite:

1. Conocer las expectativas de la institución y contribuir de mejor manera al logro de sus fines y objetivos
2. Utilizar la información obtenida del proceso de evaluación para diseñar y planificar programas de capacitación, promociones, incentivos laborales, investigaciones, retroalimentación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

Para fundamentar este trabajo se ha realizado una investigación de tipo descriptiva, en la cual se ha buscado conocer aspectos personales y profesionales de los docentes, así como los procesos que se llevan a cabo y que están relacionados con la selección, formación, evaluación y evaluación del desempeño docente de la Universidad Católica de El Salvador.

La población de docentes en el ciclo II 2011, cuando se realizó el estudio fue de 58 docentes tiempo completo, 251 docentes hora clase, 4 decanos y un Director Académico, haciendo un total de 314 personas, de la cual se obtuvo mediante fórmula, una muestra de 173 docentes.

Para la recolección de la información se realizó una entrevista semi - estructurada con los cuatro decanos y el Director Académico, y se administró un cuestionario con preguntas cerradas para los docentes; estas fueron realizadas por el equipo investigador durante el ciclo II 2011, una vez obtenida la información se procedió a la tabulación y análisis de datos.

3.2 RESULTADOS.

Después de encuestar a los docentes, los datos obtenidos se describen a continuación, tomando como criterio de agrupación a áreas: profesión, actitud, competencias, proceso de selección y capacitación docente.

3.2.1 Profesión

Todos los docentes poseen el título de grado, lo que implica que se cumple lo especificado en Reglamento de docentes y el documento que regula la contratación y escalafón de docentes de la Universidad (septiembre, 2011), además del grado, algunos en minoría poseen post-gradado y una buena parte que no son docentes de profesión, han realizado el Curso de Formación Pedagógica; es de destacar que solo una minoría tiene el grado de doctorado. De este resultado se debe considerar que la Universidad tiene un reto para lograr

el perfil general que establece en el documento antes citado. Se deberá ampliar la oferta y posibilidad de estudios de maestrías y de doctorados.

En cuanto a la antigüedad de graduación, experiencia docente y experiencia técnica o profesional, hay una coincidencia en los rangos, el mayor porcentaje lo obtienen los que se graduaron hace más de diez años, seguidamente por una mínima diferencia se encuentran los que obtuvieron su grado académico de cero a cinco años, encontrándose con menos cantidad de respuestas los docentes que tienen entre cinco a diez años de graduados.

En los recursos con los que los docentes cuentan para impartir sus clases, se pudo indagar que los profesores poseen una cantidad considerable de libros en su biblioteca particular. Además como efecto, en el último año los docentes expresan que han recurrido a la lectura de libros, solo un mínimo porcentaje no ha leído ningún libro, de lo cual se deduce que los docentes sí se están documentando para el desarrollo efectivo de las clases. Esto puede ayudar a inferir que hay preocupación por saber todo acerca de lo que se enseña. (Polo. 1997)

Los docentes aún prefieren leer los documentos impresos, en menor porcentaje prefieren el uso de la tecnología para hacerlo, esto puede ser una limitante para establecer la actualidad de los conocimientos que se comparten en clases. Las principales consultas son de libros e internet, muy por encima del uso de revistas científicas y bases de datos. Los documentos que los docentes utilizan para consultar información e impartir sus clases datan después del año 2000, un porcentaje menor expresó que los documentos son del periodo 1990 al 2000. Por lo que se puede decir que la mayoría de docentes utilizan documentos relativamente actualizados en el tiempo de publicación.

3.2.2 Actitud

Respecto a la actitud de los docentes frente a la docencia universitaria, manifestaron que se sienten muy bien desarrollando la docencia, mientras que una cantidad muy pobre expresó que se sienten inseguros en esta área. Esto hace notar que los profesores se encuentran satisfechos ejerciendo la docencia, desarrollando así un sentido de pertenencia a la universidad y de identificación con la filosofía institucional.

La mayoría opinó que lo más importante de la docencia es que los estudiantes aprendan, otro porcentaje piensa que lo fundamental para ellos es terminar con el programa de la asignatura, mientras que en menor porcentaje se encuentran los docentes que priorizaron la responsabilidad administrativa como cumplir el horario establecido en la universidad; también opinaron que impartir una cátedra para ellos es una fuente de ingreso por lo que la importancia para radica en la satisfacción de necesidades personales por medio del trabajo. De manera general los datos obtenidos están más inclinados a la ayuda que se le presta al estudiante por medio de la labor pedagógica. (Altarejos y Naval, 2004)

En cuanto a la reprobación académica por los estudiantes, los docentes opinaron en un alto porcentaje que ésta responsabilidad es compartida entre el docente y el estudiante; hay docentes que manifestaron que sólo es del alumno, una cantidad muy baja opinó que es sólo del docente y otro porcentaje evitó dar respuesta a la pregunta. En términos generales en la reprobación de las asignaturas, son tan responsables los docentes como los alumnos, debe recordarse que el responsable de que se produzcan resultados es el docente. (Polo, 1997)

La concepción antropológica que los docentes tienen de sus estudiantes es muy cambiante, mientras que unos opinaron que son sólo personas en formación, (Altarejos y Naval, 2004) el porcentaje menor piensa que son futuros profesionales.

La mayoría de los docentes expresaron que ante los cambios a que nos somete la sociedad actual, la actitud que se tiene es de adaptarse a ella, sin embargo en igualdad de opiniones se encuentran los docentes que rechazan los cambios y los que evitaron dar respuesta a la pregunta. De lo anterior se puede intuir que no todos los docentes tienen una actitud positiva a la dinámica del cambio en la sociedad, esto podría afectar la mejorar a la calidad que la docencia demanda ante el cambio. Sin embargo, en cuanto a la adaptación hacia la tecnología todos los docentes opinaron que sí lo hacen, lo cual es un buen indicador para la universidad, pues sus docentes se van adaptando a los cambios tecnológicos.

Ante la democratización del conocimiento (Morín, 1999) en la actualidad puede darse que los estudiantes puedan llegar a tener más conocimientos que el docente en el aula, no solo en el área de las tecnologías; frente a esta situación la mayoría de docentes opinó que aprovecharían el conocimiento del estudiante, otro porcentaje seguido al primero expresó

que su actitud sería de aprender con el estudiante y una cantidad mínima opinó que esta situación no se puede dar; es decir consideran que el alumno no puede superar al maestro en cuanto a conocimientos, es importante destacar que se debe trabajar en la concepción que se tiene sobre los estudiantes, pues en alguna área pueden demostrar más ventaja que el docente.

Los docentes opinaron en un alto porcentaje que sí recomendarían la institución a otros profesionales para ejercer la docencia universitaria, mientras que un porcentaje mínimo expresó que no la recomendaría. Esto quiere decir que la mayoría de los profesores tienen una buena concepción de la universidad y que se encuentran satisfechos en el ejercicio de la docencia. Asimismo, manifestaron que sí recomendarían la universidad a sus familias para el desarrollo académico, prevaleciendo este factor sobre los que opinan que no la recomendarían. Estos resultados constituyen un buen referente de la calidad educativa de la Universidad Católica de El Salvador.

3.2.3 Competencias académicas y TICs

En cuanto a poseer competencias para la publicación de documentos técnicos que les ayude a desarrollar las cátedras, la mayoría manifestó respuestas negativas, sin embargo hay un porcentaje considerable que expresan que en el futuro lo hará. Esto denota una deficiencia de producción profesional en los docentes y un área a fortalecer en la formación profesional.

La mayoría de los docentes afirmaron que utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación para las clases, otro porcentaje menor las utilizan ocasionalmente frente a una minoría que manifestaron no hacer uso de ellas. Puede decirse entonces, que la mayoría de docentes se encuentra utilizando las TIC's en sus cátedras. Como efecto, de esto se preguntó a los docentes sobre la accesibilidad que tienen a internet, afirmando la mayoría de ellos que poseen internet en sus hogares, mientras un porcentaje muy bajo expresó que no tiene acceso. Se puede inferir entonces que los docentes universitarios tienen a disposición este recurso tecnológico lo que les facilita la búsqueda de información y de actualización.

3.2.4 Proceso de selección, ingreso y permanencia en la universidad

Al analizar los hallazgos con respecto al proceso de selección, ingreso y permanencia de los docentes, se encuentra que la experiencia docente ha sido el criterio más utilizado para definir el ingreso a la docencia; si este es un parámetro de selección es indudable que la institución busca que su planta docente tenga suficiente conocimiento para ofrecer una formación de calidad. Estos datos concuerdan en alguna medida a lo descrito en la sección 3.2.1 a pesar que el segundo grupo que predomina es de menos de 5 años de experiencia, también esto indica que el personal que ingresa a la universidad está cambiando constantemente.

Entre los requisitos de ingreso la profesión y experiencia docente ocupan los lugares más sobresalientes, además aunque la institución es de línea católica la religión no se constituye un requisito, tampoco la edad cronológica del docente.

Los encuestados expresan que en la UNICAES existe un proceso de selección y contratación de docentes pues manifiestan haber seguido ciertos pasos para su ingreso. Sin embargo, un alto porcentaje declara no saber de su existencia; a su vez las reuniones generales de docentes constituyen la forma más habitual para que el personal administrativo asigne la carga académica a cada uno de los docentes de la UNICAES, y en dos decanatos se realizan entrevistas personales.

3.2.5 Evaluación docente

La mayoría de los docentes reconocen saber que serán evaluados y que son informados oportunamente del proceso, sin embargo, un buen porcentaje respondió que no se les informa de la evaluación. Esto hace intuir que la evaluación del desempeño no se hace en el mismo momento o no llega a todo docente; cuando se realiza son solo los alumnos quienes se evalúan, aunque también existen casos en que otros docentes son asignados para realizarla.

Al efectuar la evaluación los aspectos pedagógicos son los más relevantes, seguido de los técnicos, esto significa que hay preocupación por la preparación y conducción de las clases.

3.2.6 Capacitación y formación docente

El desarrollo profesional no debe ser un compromiso sólo de la institución sino también de cada docente que labora en ella. En este sentido, es alentador saber que un alto porcentaje de los encuestados manifiesta tener proyectado seguir estudiando y otros lo contemplan como una posibilidad futura; la mayoría está dispuesta a continuar estudiando y a realizar un esfuerzo para mejorar sus competencias.

Las tres carreras con mayor demanda por los interesados son maestría, doctorado y una especialidad. La Universidad ha incentivado a algunos docentes de tiempo completo y hora clase a completar el grado académico de Maestría; pero es necesario implementar los estudios de especialidades y de doctorado, para evitar que éstos caigan en un estancamiento académico o busquen otras instituciones por falta de oportunidades.

Además de querer seguir estudiando pos grados en la Universidad, es bastante significativo el hecho que casi la totalidad de los encuestados manifiestan estar dispuestos a continuar estudiando en el extranjero; sin embargo de las oportunidades de estudio en el extranjero que llegan a la universidad son muy pocas las aprovechadas.

Las carreras con mayor demanda para ser estudiadas en el extranjero son nuevamente maestría, una especialización y doctorado. La Universidad debe esforzarse por satisfacer esta necesidad ofreciendo más y mejores oportunidades de estudiar en el extranjero.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que a pesar de que la mayoría de los encuestados son profesionales sin formación pedagógica, casi todos consideran que la carrera docente sí tiene futuro. En este sentido la Universidad está llamada a completar su formación técnica con una formación pedagógica que les permita ejercer en forma más eficiente la labor docente que actualmente desempeñan en la Universidad. En el caso de la Universidad, casi la totalidad de los docentes encuestados manifiesta que la universidad sí les ha ofrecido medios para mejorar su formación pedagógica, prueba de ello son los cursos, diplomados y capacitaciones ofrecidas en esas áreas.

Además como una respuesta a la importancia que los profesionales le confieren a la tarea docente tanto en el presente como en el futuro, la Universidad ha ofrecido diversas

oportunidades de desarrollo mediante capacitaciones, cursos o diplomados; siendo las tres áreas donde se ha dado mayor énfasis la docencia, seguida por el área de investigación y luego, la de proyección social. En buena medida, existe un sentir entre los docentes que la Universidad les ofrece oportunidades de crecimiento profesional para mejorar su desempeño laboral, pues un alto porcentaje de los docentes entrevistados manifestó que la Universidad sí les ha ofrecido la oportunidad de capacitarse.

Las áreas donde los docentes encuestados han recibido más capacitaciones son especialmente en las áreas pedagógica, relacionada con el ejercicio de la docencia; manejo de las TIC's, para adaptarse al uso de las nuevas exigencias tecnológicas; el área profesional o técnica, relacionada con su especialidad y el área filosófica, relacionada con la filosofía institucional; estos resultados pueden deberse a que además del ejercicio de su profesión, se han interesado en dedicarse a la enseñanza a nivel universitario donde el manejo de estas áreas son consideradas básicas para lograr un mejor desempeño en el campo de la docencia. Además de las capacitaciones recibidas de la universidad, un poco más de la mitad manifiesta gestionar capacitaciones por su propia cuenta lo que refleja el interés personal que tiene este grupo para mejorar su desempeño profesional.

La modalidad de capacitación preferida por los encuestados es la semi- presencial, más de la mitad de los docentes encuestados manifestó que ha participado en este tipo de capacitaciones. Con esta modalidad la Universidad pretende hacer más factible la participación de más docentes en las capacitaciones ofrecidas. Las otras opciones con mayor demanda son la modalidad presencial y virtual. A pesar de los avances en tecnología un buen porcentaje prefiere la modalidad presencial y una minoría las prefiere de manera virtual.

Al consultar acerca de la cantidad de horas que estarían dispuestos a invertir semanalmente para capacitarse, un poco más de la mitad manifiestan estar dispuestos a invertir de dos a cuatro horas semanales, siendo las otras opciones de cuatro a seis horas y apenas un diez por ciento que estaría dispuesto a invertir más de seis horas.

Para ser competentes ante las exigencias actuales, los encuestados manifestaron que dentro del área pedagógica necesitan mejorar aspectos relacionados con metodología para enseñar, evaluación de los aprendizajes, planificación y orientación profesional.

Para mejorar su formación en el área de las TIC's manifestaron que deben desarrollar sus conocimientos en el manejo de aulas virtuales, metodología semi-presencial, internet, redes sociales, uso de plataforma y presentaciones.

Dentro del área antropológica los docentes encuestados manifestaron que desean mejorar precisamente aspectos relacionados con la antropología, filosofía, orientación profesional y ética para contribuir a una mejor formación de los seres humanos favoreciendo con esto al logro de la misión y visión de la Universidad.

CONCLUSIONES

1. En la actualidad y dada la complejidad de la sociedad, la cual sufre de transformaciones profundas en materia educativa, replantear la formación que reciben los docentes universitarios, se hace cada vez más necesaria, dado que todo conocimiento es inacabado, por lo que ante los vertiginosos cambios sociales el docente debe encontrarse en concordancia con los desafíos educativos y prepararse profesionalmente para ser portador de conocimientos, habilidades y destrezas que le capaciten para ejercer efectivamente la docencia universitaria.
2. Los docentes reconocen la necesidad de que exista un Plan Permanente de Formación de los docentes que sea implementado en forma sistemática en busca de la calidad educativa que mejore su desempeño en la Universidad Católica de El Salvador.
3. Es fundamental el hecho que la mayoría de docentes tiene la disposición de seguir perfeccionándose para mejorar su desempeño, lo que confirma su interés por brindar una enseñanza de calidad, involucrándose de esta manera con la visión, misión y políticas de la Universidad Católica de El Salvador.
4. El sector docente de la Universidad Católica de El Salvador identifica que las áreas necesarias para una actualización permanente son la fundamentación filosófica, pedagógica y el conocimiento de las Tics; estas áreas fortalecerán el desempeño y harán posible la calidad educativa.
5. Con la investigación realizada se reconoce que el docente universitario debe recibir una formación de calidad, fundamentada en un proceso de capacitación permanente, dado que, en la medida que la docencia se nutra de este proceso, en esa misma medida los nuevos profesionales que se forjan en las aulas universitarias, recibirán los beneficios de una educación más crítica, analítica, y a tono con las exigencias contemporáneas.

6. Es necesario que se implemente un programa de capacitación permanente en un marco que desarrolle la docencia universitaria, para que se aproveche las actitudes del profesor universitario y que le conduzca a mantener la necesidad de una continua mejora de la docencia en su desarrollo profesional.

7. Se reconoce que los procesos de selección, ingreso y permanencia de los docentes ya están establecidos y regulados en los Normativos de la Universidad Católica de El Salvador, además que hasta el momento son funcionales y efectivos. Pero se debe hacer esfuerzos para que sean conocidos y aplicados afectivamente.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALTAREJOS, F. Y NAVAL, C. 2004. *Filosofía de la educación*. 2ª ed. Pamplona, España. EUNSA.
2. CHIAVENATO, I. 1999. *Administración de recursos humanos*. 5ª ed. Santafé de Bogotá, Colombia. McGraw-Hill
3. DELORS, A. (Coord.) 1996. *La educación encierra un tesoro*. Paris, Francia. Santillana, UNESCO, Editores.
4. MORÍN, A. 1999. *Los siete saberes para la educación del futuro*. Paris, Francia. UNESCO.
5. POLO, L. 1997. *El Profesor universitario*. Santafé de Bogotá, Colombia. UNISABANA.
6. UNICAES. 2011. *Anuario Académico*. Universidad Católica de El Salvador, Santa Ana, El Salvador. Imprenta Offset Ricaldone
7. UNICAES. 2011. *Procedimiento para la contratación y escalafonado de docentes de carreras de educación superior*. Universidad Católica de El Salvador, Santa Ana, El Salvador.
8. http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/apost_constitutions/documents/hf_jp-ii_apc_15081990_ex-corde-ecclesiae_sp.html
9. http://www.mercaba.org/Codigo/1983_0731-0848.htm#T%C3%ADtulo%20III

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE EL SALVADOR



"La Ciencia sin Moral es Vana"

PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE EL SALVADOR

SANTA ANA, EL SALVADOR C. A.

PRESENTACIÓN

Este programa de desarrollo profesional del educador universitario, ha sido diseñado atendiendo a las necesidades actuales contenidas en los documentos de la Universidad y de las opiniones vertidas por los docentes encuestados, sin embargo las autoridades de la Universidad podrán revisar y agregar otras áreas que se consideren pertinentes para mejorar la calidad de los docentes.

El programa está conformado en tres grandes áreas: Pedagógica, Filosofía Institucional, y de Tecnologías de la Información y la Comunicación, las cuales pueden ser impartidas de manera flexible pues no constituyen pre requisitos unas de otras, para los docentes que ya laboran en la universidad los cursos pueden ser tomados de acuerdo con sus propios intereses, sin olvidar la necesidad de conocer de las mismas. Para los docentes que por primera vez ingresen a formar parte del personal docente de la Universidad, puede ser un programa obligatorio el recibir las tres áreas.

Debido a que el conocimiento se va renovando periódicamente el presente programa de formación podrá ser revisado en un período no mayor de 3 años, y realizar las modificaciones que se consideren necesarias, tanto de estructura como de contenido.

La Universidad puede tomar en cuenta que en las indagaciones realizadas, los docentes han manifestado el interés en capacitarse, la mayoría ha manifestado interés en la modalidad semi presencial; esto permite realizar una programación que no interfiere con el desarrollo de las clases ordinarias de la Universidad, ni pensar en solo los sábados para el desarrollo de las capacitaciones.

ÁREA: PEDAGÓGICA

GENERALIDADES

- Nombre del Área: Pedagógica
- Modalidad: Semipresencial
- Horas de trabajo: 80 horas (20 horas cada unidad temática)
- Unidades Temáticas a desarrollar:
 - a. Planificación Didáctica
 - b. Metodología Didáctica
 - c. Evaluación del Aprendizaje
 - d. Orientación y Tutoría

PRESENTACIÓN GENERAL

La actualización pedagógica y didáctica de los docentes universitarios es un factor fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza, de ahí que se considere prioritaria la atención a la formación permanente de profesorado en estas áreas, para conocer y utilizar métodos, técnicas variadas y hacer un uso eficiente de los recursos para la docencia.

Este módulo comprende conocimientos acerca de planificación didáctica, métodos y técnicas de enseñanza, evaluación de los aprendizajes; se hará un abordaje de manera general y luego se hará énfasis en la aplicación al nivel de educación superior; tomando en cuenta, la atención de la diversidad de áreas del conocimiento que se desarrollan en la Universidad.

Este módulo se fundamenta en los siguientes principios:

- Realista, centrado en la realidad educativa de los docentes; partiendo, para ello, de una detección de necesidades.
- Coherente, de forma que los métodos, técnicas y recursos que se utilicen en las acciones formativas, sean un ejemplo práctico del contenido del programa.

- Flexible, contando con la posibilidad de introducir en su desarrollo acciones que sean de interés inmediato para los profesores, según sus áreas de trabajo.

MODALIDAD DE ENTREGA

El módulo se desarrollará en la modalidad semipresencial, en la fase presencial, se desarrollarán clases magistrales, se harán demostraciones, actividades prácticas de los participantes (ejercicios); en las actividades o trabajo a distancia se emplearán tutorías virtuales, foros, chatas, así también cada profesional deberá designar tiempo de autoestudio y dedicación a trabajos en línea, en el los que el facilitador le asistirá para la resolución de dudas y para acompañarle y asesorarle en el proceso de formación.

OBJETIVOS GENERALES

- Fortalecer los conocimientos del docente universitario en el área pedagógica y didáctica, para que sea capaz de desarrollar su labor educativa con eficiencia y una actitud reflexiva e innovadora.
- Proporcionar las herramientas teórico-metodológicas para lograr un desarrollo profesional docente que permita desarrollar una educación de calidad en la Universidad.

PERFIL DEL FACILITADOR

- Docente de profesión,
- Estudios de Post Grado en el área didáctica y pedagogía.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
- Facilitador del aprendizaje por manejar los diferentes momentos del proceso de aprendizaje, creando situaciones que estimulen en los docentes la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas.

UNIDAD TEMÁTICA 1: PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

La planificación constituye una pieza básica en la configuración de una docencia de calidad. Se ofrece esta unidad temática como orientación y ayuda para conocer del valor o importancia del proceso de planificación didáctica en la enseñanza.

La planificación didáctica se fundamenta en que la educación, entendida como tarea racional y sistemática, exige conocer anticipadamente, de manera precisa, qué objetivos deben alcanzar los alumnos. Sólo en función de unos objetivos claros es posible planear una estrategia de aprendizaje (actividades) y procedimientos de control (evaluación), pues debe entenderse que la planificación cabe interpretarla en dos sentidos: a) como proceso y b) como producto (resultado de la planificación).

Considerando la relevancia del planeamiento didáctico, se espera que el desarrollo de este módulo incremente las competencias del docente para promover el aprendizaje eficiente de sus alumnos, para diseñar planificaciones de aula y para elaborar guías didácticas que sirvan de referencia y orientación al trabajo docente.

OBJETIVOS

- Analizar la importancia del planeamiento didáctico en la educación superior y comprender sus implicaciones en una educación de calidad.
- Adquirir una base conceptual para planificar el proceso de enseñanza, utilizando de los conocimientos de cada área de enseñanza y la filosofía institucional.
- Proporcionar a los docentes instrumentos pertinentes para la elaboración y uso efectivo de la planeación didáctica.
- Explicar la importancia del planeamiento didáctico y su influencia en la toma de decisiones sobre qué enseñar, cómo enseñar y cómo evaluar.

CONTENIDOS

- I. OBJETO DE ESTUDIO DE LA DIDÁCTICA Y SUS IMPLICACIONES EN LA ENSEÑANZA
 - Didáctica y planeamiento
 - Concepciones y definiciones del planeamiento didáctico
 - Principios y contextos de la planificación didáctica.
 - Características y condiciones planificación didáctica.
 - Elementos de la planificación didáctica
- II. PLANIFICACIÓN CURRICULAR
 - El currículum
 - Diseño y estructura del currículum
 - Planificación por objetivos de aprendizaje
 - Planificación por competencias
 - Las programaciones curriculares: sentido, concepto y tipos.
- III. PLANIFICACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR
 - Importancia de la educación superior
 - El docente como organizador del proceso de enseñanza aprendizaje
 - Organización de la asignatura
 - La asignatura en el plan de estudios
 - Secuenciación de contenido
 - Planificación por ciclos
- IV. GUÍA DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
 - Modelos de planeamiento didáctico en la Educación Superior
 - Elementos de la planificación didáctica universitaria
 - Elementos de la guía didáctica
 - Procedimientos de elaboración de la planificación universitaria.

METODOLOGÍA

En el desarrollo de esta unidad, la metodología sugerida es la combinación de la lección magistral, lecturas dirigidas, presentación de modelos de planificación, discusiones dirigidas, desarrollo de ejercicios de planificación y el estudio independiente de cada participante.

En la fase no presencial el participante dedicará tiempo al autoestudio, mediante la orientación del facilitador, quien debe dar a conocer la bibliografía para ampliar cada contenido de la unidad. Se sugiere al facilitador no ofrecer referencias categorizadas en: muy importantes, de interés, complementarias, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- 1- ARREDONDO GALVÁN, V. M., PÉREZ RIVERA G. y AGUIRRE LARA, M. E. (2000). *Didáctica General*. 3ª ed. México, D F, México. Ed. Limusa.
- 2- SEVILLANO GARCÍA M. L (2005). *Didáctica en el siglo XXI*. Madrid, España. Ed. Mc Graw Hill.
- 3- DÍAZ BARRIGA, F. (1999). *Estrategias docentes para el aprendizaje significativo*. Editorial McGraw-Hill. México.
- 4- VADILLO, G. Y KLINGER, C. (2004) *Didáctica*. México D F, México. Ed. Mac Graw Hill.
- 5- PANZA, M. (2000). *Operatividad de la Didáctica operativa*. México. Ed. Gernika.
- 6- PANZA, M. (2000). *Didáctica y Currículo*. México. Editorial Gernika.

UNIDAD TEMÁTICA 2: METODOLOGÍA DIDÁCTICA

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

La metodología didáctica es el punto medular en el trabajo docente, porque para la enseñanza efectiva se debe tomar en cuenta que las clases se desarrollan atendiendo los objetivos a conseguir, la naturaleza del contenido, las características de los estudiantes, la disposición de los recursos.

Esta unidad temática orientara al conocimiento de los métodos, las técnicas, los recursos que pueden ayudar para desarrollar clases efectivas que lleven al aprendizaje significativo de los estudiantes.

OBJETIVOS

- Identificar la diferencia entre métodos, técnicas, estrategias y su importancia en la educación superior.
- Analizar los métodos que tienen mayor importancia para la educación superior en las diferentes carreras de la Universidad.
- Conocer el uso eficiente de las técnicas y recursos adecuados a las condiciones pertinentes de cada carrera o área del conocimiento.

CONTENIDOS

- I. HISTORIA DEL MÉTODO EN LA UNIVERSIDAD
 - Didáctica, el arte de enseñar
 - Definición y tipos de métodos de enseñanza
 - Definición de técnica de enseñanza, tipos
 - Definición de Estrategias de enseñanza
 - La lectio, la disputatio

II. METODOS DE ENSEÑANZA EN LA UNIVERSIDAD

- La clase magistral
- El estudio de casos
- La investigación
- Los proyectos
- Trabajo en grupo o trabajo en equipo

III. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

- La pizarra
- La exposición
- Discusión dirigida
- Lectura dirigida
- Reportajes
- Presentación de expertos
- Dinámicas de grupo

IV. USO DE RECURSOS

- Laboratorios
- Equipos de proyección
- Videos
- Bases de datos
- Internet
- Redes sociales
- Evaluación del uso de los recursos

METODOLOGÍA

En el desarrollo de esta unidad, la metodología sugerida es la combinación de la lección magistral, lecturas dirigidas, presentación de modelos de planificación, discusiones dirigidas, desarrollo de ejercicios de planificación y el estudio independiente de cada participante.

En la fase no presencial el participante dedicará tiempo al autoestudio, mediante la orientación del facilitador, quien debe dar a conocer la bibliografía para ampliar cada contenido de la unidad. Se sugiere al facilitador no ofrecer referencias categorizadas en: muy importantes, de interés, complementarias, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- 1- ARREDONDO GALVÁN, V. M., PÉREZ RIVERA G. y AGUIRRE LARA, M. E. (2000). *Didáctica General*. 3ª ed. México, D F, México. Ed. Limusa.
- 2- SEVILLANO GARCÍA M. L (2005). *Didáctica en el siglo XXI*. Madrid, España. Ed. Mc Graw Hill.
- 3- DÍAZ BARRIGA, F. (1999). *Estrategias docentes para el aprendizaje significativo*. Editorial McGraw-Hill. México.
- 4- VADILLO, G. Y KLINGER, C. (2004) *Didáctica*. México D F, México. Ed. Mac Graw Hill.

UNIDAD TEMÁTICA 3: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD:

La unidad pretende proporcionar al docente los elementos conceptuales relacionados con la evaluación de rendimiento académico y permitir la aplicación de éstos al análisis del proceso evaluativo que realiza, con el objeto de optimizar los instrumentos y el análisis de los resultados. Así, la evaluación tiene como propósito aportar elementos que sirvan para tomar las decisiones más acertadas sobre el sujeto o el objeto que se actúa.

Se parte de reconocer que sobre la evaluación hay una diversidad de concepciones y prácticas y en ese sentido, implicaciones varias; de ahí que es necesario que el profesor cuente con un panorama amplio y claro de las limitaciones y posibilidades que ofrecen cada uno de los enfoques de la evaluación.

Se pretende mejorar los procesos de evaluación de los aprendizajes tanto a nivel diagnóstico, formativo y sumativo, de modo que el docente descubra y aplique técnicas e instrumentos adecuados para retroalimentar al alumno de manera oportuna, y la evaluación se convierta en un proceso de aprendizaje y en un medio para garantizar la calidad de los estudiantes de la Universidad Católica de El Salvador.

OBJETIVOS

- Analizar y comprender la evaluación como parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje y no como un fin en sí misma.
- Valorar la importancia de aplicar diversos métodos, técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje en función de la finalidad de la evaluación.
- Comprender la vinculación de la evaluación de los aprendizajes con los objetivos y contenidos curriculares, así como con la calidad educativa.
- Analizar e interpretar la normativa de la evaluación de los aprendizajes y sentar las bases para aplicar correctamente los lineamientos y procedimientos de evaluación de los aprendizajes de la Universidad.

CONTENIDOS

- I. NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN
 - Definición, evolución y situación actual de la evaluación educativa.
 - Principios, características y funciones de la evaluación
 - Medición y evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje
 - Teorías sobre evaluación
- II. CONSTITUCIÓN Y PROBLEMÁTICA DE LA EVALUACIÓN
 - Paradigmas en evaluación
 - Funciones, características y principios de la evaluación
 - Relación entre objetivos, contenidos y metodología
 - Relación entre evaluación y calidad educativa
- III. ENFOQUES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
 - Enfoques de la evaluación educativa en la enseñanza universitaria
 - Métodos y técnicas en la evaluación universitaria.
 - Instrumentos de evaluación
 - La retroalimentación en el PEA
 - TIC's como recursos de evaluación.
- IV. NORMATIVA DE EVALUACIÓN
 - Reglamento de la Evaluación de los Aprendizajes
 - Lineamientos de la Evaluación Universitaria.

METODOLOGÍA

Se debe crear un ambiente de aprendizaje que promueva la participación de los asistentes, se reflexione con documentos y experiencias de evaluación en educación superior, análisis de casos e instrumentos de evaluación, se debe permitir que los participantes compartan experiencias de aprendizaje significativas.

Abordar la teoría con actividades variadas (trabajos escritos, revisiones bibliográficas, seminarios de discusión, presentaciones en foros o chats virtuales, encuentros con especialistas en video conferencias, etc.) que permitan reconocer el campo de la evaluación educativa.

Organizar el desarrollo de las actividades buscando que los participantes intercambien distintos puntos de vista, establezcan diálogos acerca de los problemas presentes en el panorama educativo actual, propongan estrategias de solución de problemas y arriben a tomar de decisiones conjuntas.

BIBLIOGRAFÍA

1. CERDA GUTIÉRREZ H. (2000). *La evaluación como experiencia total*. Santafé de Bogotá, Colombia. Editorial Nomus.
2. LARA ROS S. (2001). *La evaluación formativa en la universidad a través de internet*. Navarra, España. Editorial EUNSA
3. TENBRINK T. D. (1997). *Guía práctica para los profesores*. 4^a ed. Madrid, España. Editorial Narcea S.A.
4. RAMÍREZ DEL RÍO A. (1997). *Valoración de la formación*. Madrid, España. Editorial Griker.

UNIDAD TEMÁTICA 4: ORIENTACIÓN Y TUTORÍA

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

La tutoría es un factor estratégico para la mejora de la calidad del servicio que prestan las universidades a la sociedad; esta unidad pretende promover la capacidad de dar respuesta a las necesidades personales y académicas de los estudiantes; es decir, brindar servicios formativos, además de los instructivos.

Considerando la tutoría y orientación como referente de calidad, se tornan relevantes las competencias que debe alcanzar el futuro profesional, las cuales abarcan tres ámbitos paralelos: lo que el alumno va a ser capaz de *conocer* (área académica), *hacer* (habilidades y destrezas) y *ser* (actitudes y responsabilidades). Esto cambia la formulación de los objetivos educativos fijados tradicionalmente y mueve a rediseñar las actividades del docente y discente.

La tutoría y orientación de los alumnos forma parte de la función docente. Así, una docencia de calidad implica necesariamente una redefinición del trabajo del profesor, de su formación y desarrollo profesional; un cambio sustantivo en su tradicional rol de transmisor de conocimientos por el de un profesional que genera y armoniza ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en la búsqueda y elaboración del conocimiento, mediante estrategias y actividades apropiadas. En este contexto, la docencia y la tutoría universitaria adquieren un papel esencial, no como áreas aisladas sino como acciones que confluyen en el aprendizaje significativo y autónomo del alumno y que desembocan en el dominio de competencias específicas.

OBJETIVOS

- Proporcionar al docente las herramientas básicas para brindar a los estudiantes asesoría integral como alternativa conducente a propiciar el desarrollo de las potencialidades humanas.

- Fortalecer el proceso de intervención de la orientación en el ámbito universitario para optimizar el desempeño estudiantil.
- Ajustar la respuesta educativa a las necesidades particulares del alumnado mediante las oportunas adaptaciones curriculares y metodológicas.

CONTENIDOS

I. LA TUTORÍA, CONCEPTO Y APLICACIONES

- Concepto y valor educativo de la tutoría.
- Valor y significado de la tutoría.
- Modalidades de tutoría.

II. ORIENTACIÓN Y TUTORÍA EN LA UNIVERSIDAD

- El nuevo contexto universitario
- Concepto y sentido de la tutoría universitaria
- Dimensiones de la acción tutorial
- La acción tutorial y la orientación educativa en la universidad
- Finalidades de la tutoría universitaria
- La acción tutorial y la orientación educativa: criterio de calidad de la universidad.

III. EL PROFESOR COMO TUTOR UNIVERSITARIO

- Perfil, funciones y cualidades del tutor
- La función tutorial, una prioridad educativa de la profesión docente
- Profesor, docencia y tutoría
- Capacidades, cualidades, actitudes y competencias del profesor tutor universitario
- El profesor tutor y sus estudiantes
- Compromiso del profesorado respecto a la orientación educativa.

IV. EL PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL UNIVERSITARIO

- Modelo organizativo de acción tutorial
- Actividades y recursos para la tutoría
- Componentes básicos de un plan de acción tutorial

- Estructura de un plan de acción tutorial universitaria
- Diseño de un Plan de Acción Tutorial Universitaria (PATU), a nivel de curso.

METODOLOGÍA

En cada una de las jornadas se realizará la clase magistral por parte del facilitador, con esta acción se busca presentar el propósito de los contenidos y las diferentes acciones de apoyo que se les puede brindar a los estudiantes. Se pueden desarrollar talleres, conferencias, estudio de casos, etc.

Se promueve una metodología activa y participativa, recurriendo al uso combinado de técnicas de producción individual. Se recurrirá a técnicas de aprendizaje individual y cooperativo a través de la plataforma Moodle.

Se recomiendan también, acciones con un doble cometido: sensibilizar al profesorado universitario sobre la importancia, necesidad y utilidad de incardinar estas líneas de intervención en la práctica diaria, y de crear cauces y herramientas de trabajo que ayuden al profesor a conocer y desarrollar su tarea con la máxima eficacia y responsabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

1. SANTANA VEGA L. E. (2003). *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica*. Madrid, España. Ed. Amaya.
2. CASTILLO ARREDONDO S., TORRES GONZÁLEZ J., POLANCO GONZÁLES L. (2009). *Tutoría en la universidad y en la empresa*. Madrid, España. Ed. Pearson Educación S.A.
3. FERSÁN, M. Y ROMO A. (2003) *La tutoría como Estrategia Institucional de Mejoramiento de la Calidad*. México D F, México. Ed. ANUIES.
4. MATTAR, LÓPEZ R. E. (2002), *Organización e Implementación de Programas Institucionales de Tutorías*, México D F, México. Ed. ANUIES.

ÁREA: FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

GENERALIDADES

- Nombre del Área: Filosofía Institucional
- Modalidad: Semipresencial
- Horas de trabajo: 100 horas (20 horas primera unidad y 40 horas unidades II y III)
- Unidades Temáticas a desarrollar:
 - e. Filosofía de la UNICAES
 - f. Antropología
 - g. Doctrina Social de la Iglesia

PRESENTACIÓN GENERAL

Este módulo tiene como objetivo principal fortalecer la formación humanística de los docentes para buscar una identificación con la filosofía institucional. Se desarrolla en tres unidades de aprendizaje: Filosofía Institucional, Antropología y Doctrina Social de la Iglesia.

Los requisitos para su estudio son la disposición y la actitud del docente para hacer suya la filosofía de la universidad, su misión y visión que en su parte medular sostiene la formación de profesionales no sólo en el ámbito académico sino en el perfeccionamiento de la persona en todas sus dimensiones.

Al abordar la metodología de trabajo se sugieren diversas técnicas didácticas de nivel superior e instrumentos que pueden servir para evaluar los contenidos y verificar el logro de los objetivos. Cabe mencionar que también éstas pueden variar de acuerdo con la experiencia y del facilitador.

MODALIDAD DE ENTREGA

El módulo se desarrollará en la modalidad semipresencial, en la fase presencial, se desarrollarán clases magistrales, lecturas dirigidas, estudios de documentos; en las actividades o trabajo a distancia se emplearán tutorías virtuales, foros, chatas, así también cada profesional deberá designar tiempo de autoestudio y dedicación a trabajos en línea, en el los que el facilitador le asistirá para la resolución de dudas y para acompañarle y asesorarle en el proceso de formación.

OBJETIVO GENERAL

- Contribuir al fortalecimiento de la formación de los docentes de la Universidad Católica de El Salvador proveyendo los puntos esenciales referidos a la filosofía institucional, antropología y doctrina social de la Iglesia.

PERFIL DEL FACILITADOR:

- Docente de profesión,
- Estudios de Post Grado en el área de Filosofía.
- Facilitador del aprendizaje por manejar los diferentes momentos del proceso de aprendizaje, creando situaciones que estimulen en los docentes la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas.

UNIDAD TEMÁTICA 1: FILOSOFÍA DE LA UNICAES

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

La filosofía institucional establece la naturaleza e identificación de la institución, la cual fundamenta su postura y el compromiso que tiene en relación a la educación superior y servicios que brinda a la sociedad. Como Universidad Católica se fundamenta en la *Ex Corde Ecclesiae*, el Derecho Canónico y documentos e instancias de la Iglesia que brindan lineamientos para las Universidades Católicas.

Se analiza la declaración de los principios, la visión, la misión identifica, los valores que la institución debe vivir y promover; los grandes objetivos educativos que se deben aspirar. Todo esto debe permear las acciones que se desarrollan en la Universidad y deben ser del conocimiento y dominio del personal docentes y de la comunidad universitaria.

La unidad de aprendizaje inicia destacando el estudio histórico de cómo se fundaron las universidades católicas, destacando particularmente a la Universidad Católica de El Salvador. Se desarrollan su historia, misión, visión y valores; luego se hace un recorrido por algunos temas como la dignidad de la persona, lo importante de la ética en el actuar del hombre y la formación en virtudes. Estos tres apartados constituyen la columna vertebral de la filosofía de la UNICAES.

OBJETIVOS

- Conocer datos históricos sobre la creación de las universidades católicas y la trayectoria de la Universidad Católica de El Salvador.
- Conocer la filosofía institucional, su significado e importancia como orientadora del trabajo de toda la institución.
- Comprender que el respeto a la dignidad de la persona, actuar con principios éticos y formarse en virtudes hará mejores profesionales.

CONTENIDOS

- I. HISTORIA DE LAS UNIVERSIDADES.
 - Origen de las universidades
 - Papel histórico de las universidades católicas
 - Tipos de universidades católicas
 - Misión de las universidades católicas en el mundo.
 - Documentos de la Iglesia sobre las universidades católicas: Derecho Canónico y Ex Corde Ecclesiae.
- II. HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE EL SALVADOR.
 - Breve historia de El Salvador en la década de los 80
 - El encargo de la Universidad Católica a la Conferencia Episcopal
 - Fundación de la Universidad - UNICO
 - Fechas y acontecimientos importantes de la historia de la Universidad
 - La Universidad hoy
- III. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL
 - Estatutos de la Universidad
 - Planeación estratégica
 - Declaración de Visión, Misión y Valores
 - Principios de la Universidad
 - Lema. Significado.

METODOLOGÍA

La presente unidad de aprendizaje debe trabajarse utilizando técnicas como: Clases magistrales, lectura y discusión de documentos, estudio de documentos históricos, presentación de videos, documentales, entre otros.

Para el auto estudio virtual se recomiendan: elaboración de ensayos, lectura intensiva de los documentos referidos, foros de discusión y chats que promuevan la discusión ante una proposición generadora.

BIBLIOGRAFÍA

1. UNICAES. 2011. *Anuario Académico*. Universidad Católica de El Salvador, Santa Ana, El Salvador. Imprenta Offset Ricaldone
2. UNICAES. 2011. *Procedimiento para la contratación y escalafonado de docentes de carreras de educación superior*. Universidad Católica de El Salvador, Santa Ana, El Salvador.
3. UNICAES. 2011. *Plan estratégico*. Universidad Católica de El Salvador, Santa Ana, El Salvador.
4. UNICAES. 2018. *Estatutos de la Universidad Católica de El Salvador*. Universidad Católica de El Salvador, Santa Ana, El Salvador.
5. CHALMETA, G.1996. *Ética especial. El orden de la vida buena*. Pamplona, España. EUNSA.
6. <http://www.catolica.edu.sv/inicio.php?name=UNICO&id=3>

UNIDAD TEMÁTICA 2: ANTROPOLOGÍA

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

La finalidad principal de esta unidad es dar una fundamentación inicial sobre el hombre, ya que alcanzar el conocimiento del hombre acerca de sí mismo ha sido tal vez el objeto primario y principal de la investigación filosófica.

La antropología filosófica pone como centro de su reflexión al ser humano. Busca comprender al hombre como un ser que vive y sabe que vive. El saber es la dimensión propia del hombre. Él es el único ser que necesita comprenderse para saber quién es, quién quiere ser, que puede realizar y como puede hacerlo. El hombre ve su vida como una posibilidad única en la que ganarse o perderse dependen de sí mismo. Este impulso hacia el saber brota de la conciencia de su propia finitud, es decir, de saber que no es dueño del tiempo y, por tanto necesita diseñar su vida. Las preguntas "¿Quién soy?" "¿Quién quiero ser?" Son propias del modo de existir del hombre. Por eso la antropología filosófica se pregunta por aquellos que determina y posibilita la existencia humana, en la cual reside la dignidad propia del hombre.

Los contenidos que se han elegido ofrecen una visión personalista, de inspiración clásica y referida a la experiencia de la vida cotidiana. Se desarrollan desde el conocimiento de la vida sensitiva, las características que le definen como persona hasta el planteamiento de conductas que llevan implícitos valores, modo de relacionarse, ser feliz y darle sentido a lo que hace.

Conocer que es el hombre, cuáles son sus facultades, debilidades, limitantes y su capacidad de perfeccionamiento permitirá al docente conducir a sus estudiantes de mejor manera pues se establecerá una mejor relación que no sólo tienda a la parte académica sino que permita realmente verle como una persona.

OBJETIVOS

- Fortalecer la formación y desempeño docente en el área de antropología filosófica, de tal manera que pueda comprender que es el hombre, su naturaleza y su capacidad de perfección tendiente a la mejora constante de sus acciones.
- Identificar que la relación interpersonal resultan ser de vital importancia pues es fundamental para la convivencia con otros y en general en sociedad.
- Conocer las facultades del hombre y cuál es la mejor forma de utilizarlas.
- Reconocer que el hombre está hecho para crecer, para mejorar y este es el saber antropológico.

CONTENIDOS

I. LA PERSONA

- Notas que definen a la persona
- La persona como fin en sí misma
- Dignidad de la persona
- La persona en el espacio y en el tiempo
- La naturaleza humana
- Estructura de la persona

II. LA CIENCIA, LOS VALORES Y LA VERDAD

- El conocimiento práctico y la acción humana
- Los valores y modelos de conducta
- La verdad y su confirmación con lo real
- La verdad como inspiración
- Las objeciones, la aceptación y el rechazo de la verdad

III. LA LIBERTAD

- Los usos de la voluntad o los cinco modos de querer
- La libertad interior o constitutiva
- La libertad de elección o de arbitrio
- El crecimiento y la realización de la libertad

- La libertad social

IV. LA FELICIDAD Y EL SENTIDO DE LA VIDA

- La felicidad: planteamiento
- Los elementos de la vida buena
- La felicidad como vivencia y expectativa
- El sentido de la vida
- Las acciones lúdicas, felicidad y destino
- Distintos modelos de felicidad

V. LOS LÍMITES DEL HOMBRE: EL DOLOR

- La debilidad y las limitaciones humanas
- Psicología del dolor, sufrimiento, miedo, tristeza
- El sentido del dolor
- El éxito y el fracaso en la vida humana
- Actitudes ante el sufrimiento, curación y cuidado de los débiles
- La maldad moral y el remedio al sufrimiento

METODOLOGIA

La presente unidad de aprendizaje debe trabajarse utilizando técnicas como: clase magistral, lectura y discusión de documentos, estudio de casos, presentación de videos, documentales, entre otros.

Para el auto estudio virtual se recomiendan: elaboración de ensayos, elaboración de mapas conceptuales, lectura de documentos, foros de discusión y chats que promuevan la discusión dirigida.

BIBLIOGRAFÍA

1. BURGOS, J.M. (2005). *Antropología: una guía para la existencia*. (2ª ed.). Madrid, España. Ediciones Palabra.
2. YEPES, R. ARANGUREN, J. (2004). *Fundamentos de Antropología, Un ideal de la excelencia humana*. (5ª ed.). Pamplona, España. EUNSA. Pamplona.

UNIDAD TEMÁTICA 3: DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

DESCRIPCIÓN

Esta unidad de aprendizaje ofrece sistemáticamente los puntos esenciales de la doctrina social de la Iglesia, y pretende que sirva para el crecimiento humano y espiritual, personal y comunitario. Además, los principios de la doctrina social de la Iglesia, que se apoyan en la ley natural, resultan después confirmados y valorizados, en la fe de la Iglesia.

Se invita al hombre a descubrirse como ser trascendente, en todas las dimensiones de su vida, incluida la que se refiere a los ámbitos sociales, económicos y políticos. La fe lleva a su plenitud el significado de la familia que, fundada en el matrimonio entre un hombre y una mujer, constituye la célula primera y vital de la sociedad; la fe ilumina además la dignidad del trabajo que, en cuanto actividad del hombre destinada a su realización, tiene la prioridad sobre el capital y constituye un título de participación en los frutos que produce.

Resalta además la importancia de los valores morales, fundados en la ley natural escrita en la conciencia de cada ser humano, que por ello está obligado a reconocerla y respetarla. La humanidad reclama actualmente una mayor justicia al afrontar el vasto fenómeno de la globalización; siente viva la preocupación por la ecología y por una correcta gestión de las funciones públicas; advierte la necesidad de salvaguardar la identidad nacional, sin perder de vista el camino del derecho y la conciencia de la unidad de la familia humana.

El mundo del trabajo, profundamente modificado por las modernas conquistas tecnológicas, ha alcanzado niveles extraordinarios de calidad, pero desafortunadamente registra también formas inéditas de precariedad, de explotación e incluso de esclavitud, en las mismas sociedades "opulentas". En diversas áreas del planeta, el nivel de bienestar sigue creciendo, pero también aumenta peligrosamente el número de los nuevos pobres y se amplía, por diversas razones, la distancia entre los países menos desarrollados y los países ricos. El libre mercado, que es un proceso económico con aspectos positivos, manifiesta sin embargo sus limitaciones. Por otra parte, el amor preferencial por los pobres representa una opción fundamental de la Iglesia, y Ella la propone a todos los hombres de buena voluntad.

Las actuales cuestiones culturales y sociales atañen sobre todo a los fieles laicos, llamados, como recuerda el Concilio Ecuménico Vaticano II, a ocuparse de las realidades temporales ordenándolas según Dios (cf. *Lumen gentium*, 31). Se comprende así, la importancia fundamental de la formación de los laicos, para que con la santidad de su vida y con la fuerza de su testimonio, contribuyan al progreso de la humanidad.

OBJETIVOS

- Fortalecer la formación de los docente en el estudio y conocimiento de la Doctrina Social de la Iglesia, reconociendo que ésta no es una teoría en busca un sujeto que la aplique, sino una forma de cómo los cristianos deben vivir en sociedad.
- Reconocer que la Doctrina Social de la Iglesia es una experiencia por eso es dinámica, una interpelación permanente, un acicate constante para la acción y el compromiso pero sobretodo un test de verificación de las acciones del hombre.
- Reconocer el principio personalista de la Doctrina Social de la Iglesia, la importancia de la persona y sus derechos inalienables.

CONTENIDOS.

I. MISIÓN DE LA IGLESIA Y DOCTRINA SOCIAL

- La naturaleza de la doctrina social.
- La doctrina social en nuestro tiempo: breves apuntes históricos.
- Documentos de la Iglesia sobre Doctrina Social.

II. LA PERSONA HUMANA Y SUS DERECHOS

- Doctrina social y principio personalista.
- La persona humana « imago dei ».
- La persona humana y sus múltiples dimensiones.
- Los derechos humanos.

III. LOS PRINCIPIOS DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

- Significado y unidad
- El principio del bien común
- El destino universal de los bienes

- El principio de subsidiaridad
- La participación
- El principio de solidaridad
- Los valores fundamentales de la vida social

IV. EL TRABAJO HUMANO.

- El valor profético de la « rerum novarum ».
- La dignidad del trabajo.
- El derecho al trabajo.
- Derechos de los trabajadores.

V. LA VIDA ECONÓMICA.

- Moral y economía.
- Iniciativa privada y empresa.
- Instituciones económicas al servicio del hombre.
- Las « res novae » en economía.

VI. SALVAGUARDAR EL MEDIO AMBIENTE.

- El hombre y el universo de las cosas.
- La crisis en la relación entre el hombre y el medio ambiente.
- Una responsabilidad común.

METODOLOGÍA

La presente unidad de aprendizaje debe trabajarse utilizando técnicas como: clase magistral, lectura y discusión de documentos de DSI, estudios de casos, presentación de videos, documentales, entre otros.

Para el auto estudio virtual se recomiendan: elaboración de ensayos, cuadros sinópticos, mapas conceptuales, foros de discusión y chats que promuevan la discusión.

BIBLIOGRAFÍA

1. COLOM, E. (2001). *Curso de Doctrina Social de la Iglesia*, (1ª ed.). Madrid, España. Ed. Palabra.
 2. ESTEPA LLAURENS, J. M. y otros. (2001). *Catecismo de la Iglesia Católica*. (1ª ed.). San Salvador, El Salvador. Librería Juan Pablo II.
 3. GOMEZ PÉREZ, R. (1987). *Introducción a la Ética Social*. (2ª ed.). Madrid, España. Ediciones Rialp.
 4. GOMEZ PEREZ, R. (2008). *Problemas morales de la existencia humana*. (Edición especial). Santa Ana, El Salvador. Universidad Católica de Occidente. Sdt.
 5. PONTIFICIO CONSEJO JUSTICIA Y PAZ, 2005, *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, Ciudad del Vaticano, Ed. Editrice Vaticana, 1ª edición
 6. Encíclicas y documentos de la Iglesia sobre Doctrina Social.
- http://www.sedase.net/doctrina_social_de_la_iglesia.htm

AREA: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

GENERALIDADES

- Nombre del Área: Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Modalidad: Semipresencial
- Horas de trabajo: 60 horas (20 horas cada unidad temática)
- Unidades Temáticas a desarrollar:
 - h. Didáctica y TICs
 - i. Plataformas para aprendizaje en línea
 - j. Web 2.0 y buscadores

PRESENTACIÓN GENERAL

Las demandas sociales de la actualidad, han incidido para que se busquen alternativas de educación cada vez más variadas, flexibles, accesibles y al alcance de muchos que por años no podían acceder a ella por diversas circunstancias. Es así como han ido surgiendo nuevas modalidades educativas tales como educación en línea, a distancia, semipresencial, virtual, etc. lo que ha generado también cambios en los elementos didácticos que la conforman: el rol del docente y del alumno, la metodología, los recursos utilizados, los contenidos y otros.

Durante los últimos años ha sido difícil determinar si las nuevas modalidades educativas condujeron a la creación de nuevas tecnologías o si por el contrario, el auge de la tecnología llevó a la creación de nuevas modalidades educativas. Lo que si puede afirmarse es que actualmente el docente dispone de una diversidad de recursos informáticos ante los cuales puede tomar tres posturas: una es ignorarlos, lo que significa inmovilizarse y caer en procesos educativos obsoletos; el otro, es abusar de ellos haciendo que prevalezca lo tecnológico sobre lo educativo y finalmente, una postura más racional,

que implica aprender a utilizarlos dándoles el valor que tienen como recurso para mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Estas nuevas modalidades educativas han dado la pauta para la creación y demanda de diversos software utilizados en educación, dentro de los cuales se pueden citar: las plataformas de aprendizaje en línea o sistemas de gestión de aprendizajes, conocidos también como LMS (Learning Management System), las redes sociales, las presentaciones, los buscadores de información y muchos otros que conforman las TIC'S.

Este curso se propone abordar algunas de estas áreas y destacar la importancia de su aplicación en los sistemas educativos actuales, por lo que se desarrollará desde una perspectiva teórica y práctica, a fin de que docentes y educandos conozcan y se motiven al uso de los nuevos recursos que la tecnología aporta para el enriquecimiento de la tarea educativa. El propósito de este curso es ayudar a adquirir una postura correcta, dándoles el valor que les corresponde como un recurso más y no como un fin en si mismos.

OBJETIVO GENERAL

- Capacitar al docente en el conocimiento, manejo y utilización efectiva de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

PERFIL DEL FACILITADOR

- Profesional con formación docente, con estudios de Post Grado en el área educativa y/o tecnología.
- Habilidad para comunicarse, para establecer y mantener relaciones armoniosas con los docentes en capacitación, expresando sus ideas con claridad, atendiendo sugerencias y dispuesto a generar diálogos como alternativas de solución.

- Habilidad y experiencia en el manejo y aplicación de TIC's en el ámbito educativo, como un recurso de apoyo para estudiantes y docentes.

UNIDAD TEMÁTICA 1: DIDÁCTICA Y TIC'S

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

La didáctica y las TICs constituyen una relación imprescindible para una educación eficiente y que responda a los cambios que la tecnología, la educación y la sociedad han experimentado en los últimos años.

Se presenta esta unidad temática como orientación y ayuda para conocer el valor, la importancia y ubicación que tienen la tecnología en el proceso educativo y concretamente en la didáctica.

Considerando las bondades que representan las TICs en la educación, se espera que el desarrollo de este módulo incremente las competencias del docente para promover la enseñanza y aprendizaje eficiente de sus alumnos, aprovechando la multiplicidad de recursos y ventajas que la tecnología ofrece a la educación.

OBJETIVOS

- Analizar las nuevas tendencias educativas y los cambios didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Comprender los conceptos y características de las TIC'S y la importancia de su incorporación en los sistemas educativos actuales.
- Analizar la importancia de la labor docente para el uso y manejo adecuado de las TIC'S para enriquecer el aprendizaje de las asignaturas, sin anteponer lo tecnológico a lo educativo.

CONTENIDOS

- I. DIDÁCTICA Y TIC'S ENFOQUE DIDÁCTICO DE LA TECNOLOGÍA.
 - Planificación y uso de las TICs
 - Actividades Didácticas utilizando las TICs

- Evaluación y TICs
- II. LAS TIC'S Y SU INCIDENCIA EN EDUCACIÓN. LAS NUEVAS TENDENCIAS EDUCATIVAS.
 - Tecnología de y en la educación.
 - Cambios didácticos en el aprendizaje.
- III. EQUIPOS PARA LA ENSEÑANZA
 - Uso de proyector
 - La computadora
 - Pizarra interactiva
 - Simuladores
- IV. PROGRAMAS COMO RECURSOS PARA EDUCACIÓN
 - Texto plano: sin formatear, formateado, lineal e hipertexto
 - Uso de gráficos: esquemas, planos, dibujos lineales, etc.
 - Imágenes
 - Animaciones Vídeos y audio
 - Excel
 - Power Point
 - Prezzi

METODOLOGÍA

El contenido de esta unidad temática exige que se combinen los enfoques teóricos y prácticos de la Didáctica y de las TIC'S. La clase magistral del docente deberá presentar un análisis de los elementos didácticos que intervienen en todo proceso de enseñanza aprendizaje y sus respectivos cambios ante el apareamiento de las nuevas tecnologías. Así mismo, se deberá enfatizar la importancia del uso de las TIC'S sin perder de vista el logro de los objetivos de aprendizaje.

Deberá hacerse énfasis en el conocimiento y aplicación de las TIC'S, la participación, creatividad y productos finales que los participante puedan aportar usando las nuevas tecnologías en el desarrollo de las diferentes asignaturas.

BIBLIOGRAFÍA

- <http://eduteka.org>
- <http://www.eduteka.org/Visiones4.php>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADa_educativa
- <http://tecnologiaedu.us.es/tecnoedu/>

UNIDAD TEMÁTICA 2: PLATAFORMAS PARA APRENDIZAJE EN LÍNEA

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

El uso de plataformas y sus aplicaciones es una exigencia para el desarrollo de sistemas bajo la modalidad virtual y semi presencial; pero además es un recurso valioso para acompañar los procesos de educación presencial.

Para desarrollar una docencia de calidad, se requiere manejar o administrar múltiples fuentes de información y conocimientos y debido a los volúmenes que esto puede representar en la educación actual, las plataformas permiten mantener dichos recursos accesible a docentes y estudiantes; por otra parte, constituyen medios efectivos de comunicación fuera de las horas típicas de clase, para consultas y sus respuestas, para desarrollar actividades evaluadas, etc.

Esta unidad temática brindara los conocimientos para el uso adecuado de las plataformas y sus componentes o herramientas de trabajo.

OBJETIVOS

- Capacitar al docente en el manejo adecuado de las plataformas de aprendizaje como herramienta para el desarrollo de programas de educación virtual, semi-presencial y apoyo a clases presenciales.
- Orientar al docente en la selección y uso correcto de una plataforma de aprendizaje en línea.
- Analizar ventajas y desventajas del uso de plataformas en línea en el desarrollo de programas educativos.

CONTENIDOS

- I. DEFINICIÓN Y MODELOS DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE APRENDIZAJES.
 - Contexto
 - Orígenes
 - Enfoque pedagógico

- II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE MOODLE
 - Qué es una plataforma
 - Principales usos de la plataforma

- III. MÓDULO DE ACTIVIDADES
 - Módulo de tareas
 - Módulo de consulta
 - Módulo foro
 - Módulo cuestionario
 - Módulo recurso
 - Módulo encuesta
 - Módulo wiki
 - Módulo Chat
 - Módulo encuesta

- IV. MÓDULO ADMINISTRACIÓN
 - Configuración
 - Asignar roles
 - Calificaciones
 - Grupos
 - Copia de seguridad
 - Restaurar
 - Importar
 - Reiniciar
 - Informes

- Preguntas
 - Archivos
- V. MÓDULO RECURSOS
- Insertar una etiqueta
 - Componer una página de texto
 - Componer una página web
 - Enlazar un archivo o una web
 - Desplegar un paquete de contenido IMS
- VI. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE MOODLE
- Plataformas de aprendizaje en línea similares

METODOLOGÍA

Con el desarrollo de esta unidad temática se pretende ofrecer una serie de conocimientos teóricos y prácticos acerca de la estructura de una plataforma de aprendizaje, especialmente de la plataforma Moodle. El docente expondrá en clases magistrales los aspectos teóricos y procederá a la aplicación práctica de los mismos.

Será importante la aplicación y administración, a través de las herramientas que brinde la plataforma, de distintas tareas para la generación de recursos en cursos a distancia.

Se pretende desarrollar entre los participantes la capacidad de interactuar con el docente y sus compañeros, la responsabilidad de ser gestores de su aprendizaje avanzando a su propio ritmo y contribuir a la experiencia educativa en diversas formas.

Se valorará el dominio de los conocimientos y el uso adecuado de los diversos módulos, así como la participación, interacción y creatividad en la construcción de los aprendizajes de los participantes.

BIBLIOGRAFÍA

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Moodle>
- http://www.portaleducativo.edu.ve/Recursos_didacticos/manuales/documentos/TUTORIALMOODLE2810.pdf
- http://www.redes-cep.alcala.org/plataforma/file.php/1/manual_plataforma_cep_alcala.pdf
- <http://www.slideshare.net/jarpa/plataforma-elearning-moodle-9373>
- [CUKIERMAN, U., ROZENHAUZ, J. Y SANTANGELO H \(2009\). *Tecnología Educativa*. Primera Edición. España. Edit. Prentice Hall.](#)

UNIDAD TEMÁTICA 3: WEB 2.0 Y BUSCADORES

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD

Es indispensable que la innovación pedagógica se acompañe de la innovación tecnológica. Con la aparición de la WEB 2.0 se amplían las posibilidades que permiten al profesor y a la comunidad educativa encontrar nuevas vías que favorezcan el aprendizaje.

Básicamente, los motores de búsqueda (search engines, **SE**) son bases de datos gigantescas que contienen información sobre el contenido de los sitios web que integran la web. Actualmente la información contenida en la web es tan grande que no resulta difícil encontrar información acerca de cualquier tema. Esto trae como inconveniente el hecho de que mucha de esa información carece del fundamento científico o académico que lo respalde por lo que el docente debe estar sumamente capacitado para revisar, analizar y valorar la información que solicita.

OBJETIVOS

- Conocer las características de WEB 2.0 y su aplicación en el ámbito educativo.
- Analizar las aplicaciones de WEB 2.0 en los ámbitos sociales y educativos como herramienta para la construcción del conocimiento y la evolución del aprendizaje en el proceso educativo.
- Aprender a utilizar los motores de búsqueda más habituales que permitan la localización oportuna de información a través de la red de internet.
- Establecer los criterios que hacen un buscador o una base de datos útiles en el ámbito educativo

CONTENIDOS

- I. LA WEB 2.0
 - Conceptualización
 - Características
 - Aprovechamiento didáctico del internet y otros recursos informáticos para mejorar el aprendizaje.
- II. APLICACIONES PARA EXPRESARSE/CREAR Y PUBLICAR/DIFUNDIR
 - Blog
 - Wiki
 - Podcast
 - YouTube
 - Flickr
 - SlideShare
 - Delicious...
- III. APLICACIONES PARA PUBLICAR/DIFUNDIR Y BUSCAR INFORMACIÓN
 - RSS
 - Bloglines,
 - GoogleReader,
 - Buscadores especializados
- IV. Redes sociales
 - facebook
 - Twitter
 - Linkeding
- V. OTRAS APLICACIONES ON-LINE WEB 2.0:
 - Calendarios,
 - Geolocalización,
 - Libros virtuales compartidos,
 - Noticias,
 - Ofimática on-line,
 - Plataformas de teleformación,
 - Pizarras digitales colaborativas on-line,

- Portal personalizado...

VI. MOTORES DE BÚSQUEDA:

- Google
- MSN
- Yahoo
- EBSCO

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta unidad temática se requiere que el profesor sea más que un guía un acompañante que permita al alumno elegir su propio camino, combinando aspectos técnicos y pedagógicos para generar objetos de aprendizajes multimedia capaces de promover el autoaprendizaje, la capacidad reflexiva y la investigación.

Se deberá promover un conocimiento técnico y pedagógico de WEB 2.0 para mejorar la calidad de las herramientas y metodologías para el fomento y desarrollo de la educación, especialmente la educación en línea, desarrollando nuevos sistemas y métodos aprovechando las capacidades de interacción desarrolladas por WEB 2.0, pues no basta con tener el material sino darle un uso educativo que contribuya a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje por lo que el profesor deberá dedicar más tiempo a tutorías, orientaciones, trabajo personal de búsqueda de nuevos materiales.

BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.eduteka.org/#!tag-Web+2.0>
- <http://www.peremarques.net/web20.htm>
- <http://www.cdieducacion.es/docs/web20.pdf>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Web_2.0
- [CABERO ALMENARA, JULIO ET AL \(2007\). *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación*. Primera edición. España. McGRAW – HILL](#)

- [CUKIERMAN, U., ROZENHAUZ, J. Y SANTANGELO H \(2009\). *Tecnología Educativa*. Primera Edición. España. Edit. Prentice Hall.](#)

ANEXOS

Universidad Católica de El Salvador

Escuela de Post Grado

CUESTIONARIO PARA PROFESORES

Objetivo: Recolectar información sobre el desarrollo profesional del maestro universitario desde la perspectiva del docente de la Universidad Católica de El Salvador.

Indicaciones: Solicitamos su colaboración marcando con una X la opción más indicada para cada una de las siguientes preguntas y respondiendo en los espacios que se le indiquen.

1. Grado académico que posee (Puede marcar más de una opción):

- | | | | |
|--------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| Licenciatura | <input type="radio"/> | Arquitectura | <input type="radio"/> |
| Ingeniería | <input type="radio"/> | Curso de Formación Pedagógica | <input type="radio"/> |
| Maestría | <input type="radio"/> | Doctorado | <input type="radio"/> |

2. Años de graduado:

- 0 – 5 años 5 – 10 años más de 10 años

3. Años de trabajo como docente en la Universidad:

- 0 – 5 años 5 – 10 años más de 10 años

4. Años de experiencia profesional:

- 0 – 5 años 5 – 10 años más de 10 años

5. ¿Cuántos libros tiene en su biblioteca particular?:

- 0 -100 100 – 500 más de 500 no tiene

6. ¿Cuántos libros ha leído en el último año?:

- 0 -5 5 – 10 más de 10 no ha leído

7. Prefiere leer libro o documento:

- En papel en la computadora en el celular

8. De dónde obtiene los conocimientos para desarrollar sus clases: (Puede marcar más de uno)

- Libros revistas científicas bases de datos internet

9. ¿De qué años son los documentos o libros que utiliza en su clase?:

- Antes de los 90 1990 – 2000 después del 2000

10. ¿Cómo se siente desarrollando la docencia?:

Muy bien Inseguro Incómodo

11. ¿Qué es lo más importante en su asignatura?: (Puede marcar más de uno)

Que los estudiantes aprendan Terminar el programa

Cumplir con el horario Es una fuente de ingreso

12. Si los estudiantes reprueban una asignatura, ¿De quién es la responsabilidad?:

Del alumno del docente de los dos

13. ¿Que son los estudiantes para usted?:

Futuros profesionales personas en formación

14. ¿Cuál es su actitud ante los cambios de la sociedad?:

Los rechaza es indiferente hay que adaptarse

15. ¿Cuál ha sido su actitud ante la tecnología?:

Ignorarla no le interesa hay que adaptarse

16. ¿Ha publicado algún documento técnico que le ayude a desarrollar sus clases?:

Si No en el futuro

17. ¿Utiliza las TICs para el desarrollo de sus clases?:

Si no a veces

18. ¿Tiene internet personal en su casa?:

Si No

19. ¿Qué hará cuando un alumno muestre que tiene más conocimientos que Ud. en la asignatura?

Ignorarlo Aprender con él

Aprovecharlo No se puede dar

20. Su ingreso como docente a la Universidad fue:

Por su experiencia Por proceso de selección

Por un amigo No recuerda

21. Sabe si la Universidad tiene un proceso de selección y contratación de docentes:

Si no no sabe

22. Al ser asignada la carga académica de cada ciclo usted participa de:

Entrevistas Reunión general de docentes ninguno

23. Se le informa oportunamente si va a ser evaluado:

Si no no se evalúa

24. Si le evalúan, ¿Quién o quienes lo hacen?:

Decano(a) otros docentes

Alumnos todos

25. Que aspectos normalmente le evalúan:

Conocimientos técnicos Aspectos Pedagógicos

Administrativos Otros

26. ¿Cómo evalúa la docencia que se desarrolla en la Universidad?:

Buena regular necesita mejorar no sabe

27. ¿Cómo evalúa el personal docente de la Universidad?:

Buena regular necesita mejorar no sabe

28. ¿Recomendaría a otros profesionales esta Universidad para trabajar como docente?:

Si no

29. ¿Recomendaría a sus hijos esta Universidad para estudiar?:

Si no

30. Indique que aspectos le evaluaron al ingresar como docente a la Universidad?

(Puede marcar más de uno)

Profesión edad experiencia religión

valores actitud personalidad otros

31. ¿Cuenta con un plan de desarrollo profesional para su vida?:

Si no no es necesario

32. ¿Ha considerado la carrera docente universitaria para desarrollarse en ella?:

Si no de forma temporal

33. La trascendencia de la docencia universitaria es para usted:

Personal Institucional Social

34. La universidad le ha brindado los medios para mejorar su formación pedagógica:

Si no

35. Tiene proyectado continuar estudiando en su vida:

Si no Posiblemente

36. ¿Cuáles son sus metas de estudio a futuro?:

Otra carrera una maestría un Doctorado

Una especialidad ninguna

37. ¿Cómo ve el futuro de la carrera docente en la Universidad?:

Tiene futuro incierto no sabe

38. ¿En qué áreas le brinda la universidad opciones de desarrollo?:

Docencia investigación proyección social

39. ¿Le ha brindado la Universidad la oportunidad de capacitarse?:

Sí No A veces

40. Si ha tenido oportunidad de capacitarse, señale en qué áreas (Puede ser más de uno):

Pedagógicas TICs Profesional (Técnica)

Filosófica otros

41. ¿Gestiona por su cuenta capacitaciones en otras instituciones?:

Si no

42. ¿En qué áreas considera que ha recibido la mayoría de capacitaciones en la vida?:

Pedagógicas TICs Técnica

Otros

43. ¿Qué áreas considera necesario mejorar en su formación pedagógica? (Puede ser más de uno):

a. Evaluación de los aprendizajes

b. Planificación

c. Metodología

d. Orientación Profesional

e. Otra, explique: _____

44. ¿Qué área considera necesario mejorar en su formación acerca de Tic's? (Puede ser más de uno)

a. Informática Básica

b. Presentaciones

c. Uso de Plataforma

d. Metodología Semi-presencial

e. Internet y Redes Sociales

f. Aulas virtuales

g. Otras: _____

45. ¿Qué área considera necesario mejorar en su formación antropológica?

a. Ética

b. Filosofía

c. Antropología

d. Orientación Personal

e. Otra, explique: _____

46. ¿Ha participado de capacitaciones semi - presenciales?

Si no

47. ¿En qué forma de capacitación prefiere participar?

Presencial semi - presencial virtual

48. ¿Cuántas horas estaría dispuesto a invertir por semana para capacitarse?

0- 2 2 - 4 4 - 6 Más de 6

49. Si tiene la oportunidad de estudiar en el extranjero, ¿Lo haría?

Si no

50. ¿Qué estudiaría en el extranjero?

Una Maestría Un Doctorado Una Especialización

¡MUCHAS GRACIAS!.

TABLAS DE RESULTADOS OBTENIDOS.

Objetivo específico 1: *Dominios que contribuyen a la formación de la calidad del docente universitario.*

Tabla 1: Grado académico

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Arquitectura	2	1.0%
CFP	32	16.5%
Doctorado	2	1.0%
Ingeniería	19	9.8%
Licenciatura	103	53.1%
Maestría	36	18.6%
Total general	194	100%

Tabla 2: Años de graduado.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-5	55	39.2%
Cinco a diez	32	22.9%
Más de diez	53	37.9%
Total general	140	100%

Tabla 3: Años de trabajo como docente universitario

RESPUESTA	FRECUENCIA	FRECUENCIA
0-5	66	47.1%
cinco a diez	32	22.9%
Más de diez	39	27.9%
No contestó	3	2.1%
Total general	140	100%

Tabla 4: Años de experiencia profesional

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-5	33	23.6%
Cinco a diez	45	32.1%
Más de diez	62	42.3%
Total general	140	100%

Tabla 5: Libros en biblioteca

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-100	105	75.0%
100-500	33	23.6%
Más de 500	1	0.7%
No contestó	1	0.7%
Total general	140	100%

Tabla 6: Número de libros leídos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-5	73	52.1%
Cinco a diez	52	37.1%
Más de diez	10	7.2%
No ha leído	5	3.6%
Total general	140	100%

Tabla 7: Preferencia en la lectura

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En el celular	2	1.3%
En la computadora	36	23.2%
En papel	117	75.5%
Total general	155	100%

Tabla 8: Fuentes consultadas

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bases de datos	53	14.4%
Internet	118	33.0%
Libros	134	35.5%
Revistas científicas	62	16.9%
Total general	367	100%

Tabla 9: Año de los documentos que utiliza

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1990-2000	47	27.5%
Antes de 1990	7	4.1%
Después del 2000	117	68.4%
Total general	171	100%

Tabla 10: Actitud frente al desarrollo de la docencia

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inseguro	2	1.4%
Muy Bien	138	98.6%
Total general	140	100%

Tabla 11: Parte más importante de la asignatura

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cumplir con el horario	19	9.0%
Es una fuente de ingreso	22	10.5%
Que los estudiantes aprendan	140	66.7%
Terminar el programa	29	13.8%
Total general	210	210

Tabla 12: Responsabilidad de la reprobación de las asignaturas

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De los dos	108	75.5%
Del alumno	27	18.9%
Del docente	5	3.5%
No contestó	3	2.1%
Total general	143	100%

Tabla 13: Concepción antropológica de los estudiantes

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Futuros profesionales	66	43.1%
Personas en formación	87	56.9%
Total general	153	100%

Tabla 14: Actitud ante los cambios de la sociedad

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hay que adaptarse	133	95.0%
Indiferente	1	0.8%
Los rechaza	3	2.1
No contestó	3	2.1
Total general	140	100%

Tabla 15: Actitud ante la tecnología

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hay que adaptarse	140	100%
Total general	140	100%

Tabla 16: Ha publicado documentos técnicos que le ayude a desarrollar sus clases.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En el futuro	41	29.0%
No	49	34.8 %
No contestó	1	0.7%
No sabe	1	0.7%
Si	49	34.8%
Total general	141	100%

Tabla 17: Utilización de las TIC's para el desarrollo de clases

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	37	26.4%
No	10	7.1%
No contestó	5	3.6%
Si	88	62.9%
Total general	140	100%

Tabla 18: Accesibilidad a internet personal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	11	7.9%
Si	129	92.1%
Total general	140	100%

Tabla 19: Actitud frente a conocimientos de estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aprender con él	64	40.0%
Aprovecharlo	94	58.8%
No se puede dar	2	1.2%
Total general	160	100%

Tabla 20: Recomendación a otros profesionales para ejercer docencia universitaria

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	2	1.4%
Si	138	98.6%
Total general	140	100%

Tabla 21: Recomendación de la universidad a la familia para su desarrollo académico

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	6	4.3%
Si	134	95.7%
Total general	140	100%

Tabla 22. Forma de ingreso como docente a la UNICAES.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No recuerda	6	3.95
Por proceso de selección	41	26.97
Por su experiencia	81	53.29
Por un amigo	24	15.79
Total general	152	100.00

Tabla 23. Años de trabajo docente en la UNICAES.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-5	66	47.14
cinco a diez	32	22.86
más de 10	39	27.86
No contestó	3	2.14
Total general	140	100.00

Tabla 24. Conocimiento de si existe un proceso de selección y contratación de los docentes.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	1	0.72
No	22	15.71
No contestó	1	0.72
No sabe	50	35.71
Si	66	47.14
Total general	140	100.00

Tabla 25. Forma en que es asignada la carga académica de cada ciclo de estudios.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Entrevistas	20	12.90
Ninguno	5	3.23
Reunión general de docentes	130	83.87
Total general	155	100.00

Tabla 26. Información oportuna de si el docente será evaluado.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	60	42.86
No contestó	1	0.71
No se evalúa	2	1.43
Si	77	55.00
Total general	140	100.00

Tabla 27. Personas encargadas de realizar la evaluación del desempeño docente.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alumnos	70	41.18
Decano (a)	27	15.88
No contestó	1	0.59
Otros docentes	62	36.47
Todos	10	5.88
Total general	170	100.00

Tabla 28. Aspectos normalmente evaluados.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrativos	22	9.02
Aspectos pedagógicos	125	51.23
Conocimientos técnicos	70	28.69
No contestó	1	0.41
Otros	26	10.66
Total general	244	100.00

Tabla 29. Aspectos evaluados para su ingreso a la UNICAES.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Actitud	68	13.91
Edad	17	3.48
Experiencia	103	21.06
No contestó	2	0.41
Otros	15	3.07
Personalidad	51	10.43
Profesión	131	26.79
Religión	30	6.13
Valores	72	14.72
Total general	489	100.00

Tabla 30. Desarrollo de la carrera docente universitaria.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De forma temporal	14	10.00
No	2	1.43
Si	124	88.57
Total general	140	100.00

Tabla 31. Trascendencia de la docencia universitaria.

RESPUESTAS	FRECUENCIA.	PORCENTAJE
Institucional	34	19.88
No contestó	2	1.17
Personal	72	42.11
Social	63	36.84
Total general	171	100.00

Tabla 32: Ha publicado documentos técnicos que le ayuden a desarrollar sus clases.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En el futuro	41	29.08 %
No	49	34.75 %
No contestó	1	0.71%
No sabe	1	0.71%
Si	49	34.75%
Total general	141	100%

Tabla 33: La Universidad le ha ofrecido medios para mejorar su formación pedagógica.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	8	5.71%
Si	132	94.29%
Total general	140	100%

Tabla 34: Tiene proyectado continuar estudiando en su vida.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	2	1.43%
Posiblemente	15	10.71%
Si	123	87.86%
Total general	140	100%

Tabla 35: Metas de estudio a futuro.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Doctorado	54	30.68%
Especialidad	39	22.16%
Maestría	71	40.34%
Ninguna	1	0.57%
No contestó	1	0.57%
Otra carrera	10	5.68%
Total general	176	100%

Tabla 36: Percepción del futuro de la carrera docente en la universidad.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Incierto	17	12.14%
No sabe	7	5.00%
Tiene futuro	116	82.86%
Total general	140	100%

Tabla 37: Áreas en las que la Universidad ofrece opciones desarrollo.

ÁREAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<i>Docencia</i>	<i>102</i>	<i>46.4</i>
Investigación	79	35.9
No contestó	2	0.9
Proyección social	37	16.8
(en blanco)		
Total general	220	100

Tabla 38: ¿La Universidad le brindado oportunidad de capacitarse?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	13	9.15%
No	7	4.93%
Si	122	85.92%
Total general	142	100%

Tabla 39: Áreas en las que ha recibido capacitación.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Filosóficas	36	11.46%
No contestó	5	1.59%
Otros	28	8.92%
Pedagógicas	114	36.31%
Profesional (técnica)	46	14.65%
TIC's	85	27.07%
Total general	314	100%

Tabla 40: Gestiona capacitaciones por su propia cuenta.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	59	42.14%
Si	81	57.86%
Total general	140	100%

Tabla 41: Áreas en las que ha recibido más capacitaciones

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Otros	26	12.68%
Pedagógicas	86	41.95%
Técnica	50	24.39%
TIC's	43	20.98%
Total general	205	100%

Tabla 42: Áreas que considera necesario mejorar en su formación pedagógica.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Evaluación de los Aprendizajes	64	26.56%
Marketing	1	0.41%
Metodología	77	31.95%
No contestó	2	0.83%
Orientación profesional	43	17.84%
otras	8	3.32%
Planificación	44	18.26%
Psicopedagogía	1	0.41%
TIC's	1	0.41%
Total general	241	100%

Tabla 43: Áreas que considera necesario mejorar en su formación acerca de TIC's.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aulas virtuales	85	27.87%
Blogs. páginas web, wikis	1	0.33%
Información básica	15	4.92%
Internet y redes sociales	40	13.11%
Metodología semi-presencial	62	20.33%
No contestó	7	2.30%
Otros	6	1.97%
Presentaciones	28	9.18%
Uso de plataforma	60	19.67%
Videoconferencias	1	0.33%
Total general	305	100%

Tabla 44: Áreas que debe mejorar en su formación antropológica

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Antropología	42	21.65%
Aulas virtuales	1	0.52%
Ética	25	12.89%
Filosofía	60	30.93%
No contestó	6	3.09%
Orientación personal	53	27.31%
otras	6	3.09%
Psicología	1	0.52%
Total general	194	100%

Tabla 45: Ha participado en capacitaciones semi-presenciales.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	54	38.57%
No contestó	1	0.71%
Si	85	60.72%
Total general	140	100%

Tabla 46: Forma de capacitación preferida

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No contestó	1	0.62%
Presencial	60	37.27%
Semi-presencial	76	47.20%
Virtual	24	14.91%
Total general	161	100%

Tabla 47: Disponibilidad de horas semanales para capacitarse

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 2	19	13.38%
2 -4	75	52.82%
4 – 6	30	21.13%
Más de 6	17	11.97%
No contestó	1	0.70%
Total general	142	100%

Tabla 48: Disponibilidad para estudiar en el extranjero

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	3	2.14%
No contestó	3	2.14%
Si	134	95.72%
Total general	140	100%

Tabla 49: Carrera que estudiaría en el extranjero.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Doctorado	47	28.83%
Especialización	55	33.74%
Maestría	55	33.74%
No contestó	6	3.68%
Total general	163	100%