



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Álamos, de la provincia de Imbabura, ciudad de Ibarra, periodo
2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Pillajo Navarrete, Pablo Rafael

DIRECTOR: Almeida Ruiz, Germán Arturo, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Germán Arturo Almeida Ruiz.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Álamos, de la provincia de Imbabura, ciudad de Ibarra, periodo 2012 – 2013” realizado por Pillajo Navarrete Pablo Rafael, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Pillajo Navarrete Pablo Rafael declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Álamos, de la provincia de Imbabura, ciudad de Ibarra, periodo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Germán Arturo Almeida Ruiz director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.
Autor: Pillajo Navarrete Pablo Rafael
Cédula: 1002519914

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de fin de maestría a mi esposa Vannessa e hijos Pablo Javier y María José quienes me han acompañado, apoyado y animado a continuar con este reto profesional especialmente cuando la desesperación y el desánimo se apoderaban de mí. Gracias a ellos por todo su apoyo, cariño y sobre todo paciencia por aquellos días que teníamos que sacrificar y quedarnos en casa y por esos otros en los que no podía compartir de sus actividades.

El esfuerzo que se debe realizar para alcanzar las metas soñadas requiere de mucha responsabilidad y tenacidad. Como dice el dicho: “Las palabras mueven, pero el ejemplo arrastra”, estoy seguro que mis hijos están creando un modelo positivo a seguir, lo cual les motivará a plantearse retos exigentes que vayan en beneficio de su familia, de la sociedad y del país.

Pablo Pillajo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un agradecimiento muy especial a Dios por guiarme y darme esa fuerza interior que tanto se necesita para alcanzar estas grandes metas profesionales.

Un agradecimiento muy especial a CORPAR Álamos – Arrayanes de manera particular a la Sra. Mg. María Mercedes Suárez, Gerente General, al Sr. Fernando Terán, Gerente Administrativo y al Sr. Roberto Arends, Coordinador General de la Institución por haberme permitido realizar este trabajo de fin de maestría en la Unidad Educativa “Álamos”.

Quiero agradecer a todo el equipo de compañeros docentes que estuvieron prestos a colaborar con el cuestionario “Necesidades de Formación” de una forma desinteresada y honesta.

Las grandes metas es imposible conseguir las sólo, siempre habrá la necesidad de solicitar ayuda a terceras personas y para ellas va también este agradecimiento. A esas personas que siempre estuvieron ahí animando para que cada objetivo se vaya cumpliendo y de esta forma alcanzar el ideal soñado hace dos años.

Agradezco a la UTPL por la excelente formación brindada durante este tiempo. El buscar soluciones a problemas que han surgido durante este proceso de formación hubiese sido imposible sin un acompañamiento diario por parte de todo el equipo de maestros que están detrás del EVA. Al ser esta mi primera experiencia en educación a distancia quedo satisfecho y complacido por el profesionalismo demostrado al guiar y solventar mis dudas e inquietudes.

Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	2
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	8
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1 Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	16
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	17
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	19
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	22
1.2.2 Análisis de la persona.....	23
1.2.2.1. Formación profesional.....	23
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	24
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	24
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	26
1.2.2.2. Formación continua.....	26
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	26
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación...	27
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	28
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	29
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	29
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	30
1.2.3.2. La función del docente.....	31
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	32
1.2.3.4. La función del estudiante.....	33
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende.....	34
1.3. Cursos de formación.....	37
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	37
1.3.2. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	38
CAPITULO 2: METODOLOGÍA.....	41
2.1 Contexto.....	42
2.1.1 Historia de la Organización.....	42
2.1.2 Productos y Servicios de la Institución.....	43
2.1.3 Visión, Misión e Ideario.....	44
2.1.3.1 Visión.....	44
2.1.3.2 Misión.....	44
2.1.3.3 Ideario.....	44

2.2	Participantes.....	46
2.3	Recursos.....	49
2.3.1	Talento Humano.....	49
2.3.2	Materiales.....	50
2.3.3	Económicos.....	50
2.4	Diseño y métodos de investigación.....	51
2.4.1	Diseño de la investigación.....	51
2.4.2	Métodos de investigación.....	51
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación.....	52
2.5.1	Técnicas de investigación.....	52
2.5.2	Instrumentos de investigación.....	53
2.6	Procedimiento.....	53
	CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
3.1	Necesidades formativas.....	56
3.2	Análisis de la formación.....	66
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	66
3.2.2	La organización y la formación.....	70
3.2.3	La tarea educativa.....	74
3.3	Los cursos de formación.....	81
	CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	84
4.1	Tema del Curso.....	85
4.2	Modalidad de estudios.....	85
4.3	Objetivos.....	85
4.4	Dirigido a.....	86
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	86
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	86
4.5	Breve descripción del curso.....	86
4.5.1	Contenidos del Curso.....	87
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	89
4.5.3	Metodología.....	89
4.5.4	Evaluación.....	92
4.6	Duración del Curso.....	92
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	93
4.8	Costos del curso.....	93
4.9	Certificación.....	94
4.10	Bibliografía.....	95
	CONCLUSIONES.....	96
	RECOMENDACIONES.....	97
	BIBLIOGRAFÍA.....	98
	ANEXOS.....	100

RESUMEN

El objetivo general planteado es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2014.

De forma particular este trabajo se lo ha centralizado y delimitado entorno a la Unidad Educativa “Álamos” de Ibarra. La investigación realizada brinda un valioso aporte a la comunidad educativa ya que hace un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, situación que más adelante permitirá ofrecer una solución integral en beneficio de los profesionales que prestan su contingente profesional en la institución.

Los participantes han sido todos los docentes que dictan clases a nivel de bachillerato. Los instrumentos que han permitido la recolección de datos han sido el cuestionario y la entrevista. El resultado más importante es que se ha despertado en cada maestro la necesidad de formarse continuamente.

La investigación realizada ha permitido diseñar una propuesta de formación y capacitación docente que va en beneficio directo de los profesionales que trabajan en la institución e indirectamente hacia cada joven que se educa en la Unidad Educativa “Álamos”.

PALABRAS CLAVE: investigación, formación, capacitación, docente, bachillerato.

ABSTRACT

The outlined general objective is: to analyze the necessities of formation of the educational professors of high school of the educational institutions of the country, during the academic period 2012 - 2014.

In a particular manner this work has centralized and defined toward environment of the Unidad Educativa "Álamos" of Ibarra. The carried out investigation offers a valuable contribution to the educational community it makes a diagnosis of the necessities of formation of the educational professors of the high school, situation that later on will allow to offer an integral solution in the professionals that lend its professional contingency in the institutions benefit.

The participants have been all the educational professors that dictate classes at high school level. The instruments that have allowed the gathering of data have been the questionnaire and the interview. The most important result is that it has awoken in each teacher the necessity to be formed continually.

The carried out investigation has allowed to design a formative proposal and educational training that is set catch professionals' that works in the institution's direct benefit and indirectly toward each youth that is educated in the high school.

WORDS KEY: investigation, formation, training, educational, high school.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual espera que el docente del siglo XXI se aleje de la visión tradicional del profesor como sólo transmisor de contenidos.

En su lugar, potencia la figura de un docente que desarrolle su competencia basada en el dominio de una serie de conocimientos, pero también de habilidades que favorezcan procesos de aprendizaje. En el caso de la enseñanza esta competencia docente se entiende, por un lado, como el conjunto de conocimientos sobre la materia que imparte, las teorías de aprendizaje, teorías de enseñanza, entre otros; por otro, el desarrollo de habilidades docentes, comunicativas, profesionales, interculturales, de autoformación, además de una actitud de respeto hacia los estudiantes, hacia sí mismo y hacia la institución en la que trabaja.

Es cierto que, para poder alcanzar el nivel deseado de formación en cuanto a contenidos, el profesor se vale de una formación teórico-práctica, a través de cursos, seminarios, talleres o lecturas, entre otras posibilidades.

Sin embargo, para saber más de su propia actitud o potenciar aspectos positivos de su acción docente es conveniente partir de la observación la reflexión, la introspección y, por último, la autoevaluación. Parece, pues, necesario encontrar una herramienta propiciadora de procesos reflexivos, que ayude a sistematizar esos procesos que han de conducir al desarrollo profesional del docente.

El desarrollo de esta trabajo de fin de maestría propone realizar un: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Álamos”, de la provincia de Imbabura, ciudad de Ibarra, periodo 2012 – 2013”. Como la base para ayudar al profesor a encaminar ese proceso de toma de conciencia, evolución y transformación de su práctica docente.

La realización del presente trabajo se logra gracias a la colaboración de los directivos institucionales quienes abren las puertas de la Institución con total libertad para realizar un estudio profesional que va en beneficio directo de toda la comunidad educativa que se forma en este prestigioso centro, fomentando el desarrollo de nuestra ciudad y siendo un referente en el Norte del País.

El **objetivo general** es: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para cumplir con los objetivos expuestos anteriormente se inició realizando un estudio minucioso de la fundamentación teórica que permite justificar la información que se va encontrando una vez tabulada la información expuesta en el cuestionario que fue aplicado a cada uno de los docentes de bachillerato. La correcta tabulación e interpretación de los datos permite diseñar un curso de formación bien planificado y estructurado que en realidad posibilita solventar las necesidades formativas encontradas.

La metodología que se utilizó fue la aplicación del cuestionario y posterior a la misma se entrevistó a algunos profesionales con el fin de aclarar algunas dudas que se presentaron durante la redacción del documento.

Estimados lectores les invito a revisar el curso de formación propuesto que se encuentra totalmente detallado en el capítulo 6 del presente trabajo. La finalidad de la propuesta tiene como objetivo principal solventar algunas de las necesidades de formación que se detectaron durante el proceso de investigación realizada. El aporte que se da a los profesionales del nivel de bachillerato es realmente importante ya que les permite repotenciar su trabajo en el aula lo cual genera un beneficio directo en los jóvenes que se educan en la institución. Es importante considerar a la propuesta como una oportunidad de mejora institucional y mejor aún si puede trasladarse a otros ambientes educativos.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

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

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

Desde el ámbito de la educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual.

Autores como (Mager, 1970); (Dipboye, 1994) coinciden en definir la necesidad formativa en forma de ecuación, así:

$$\text{NECESIDAD FORMATIVA} = \text{DESEMPEÑO DESEADO} - \text{DESEMPEÑO PRESENTE}$$

Según este planteamiento el programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuando menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o evaluación de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver los déficits en el desempeño (Agut, 2011).

En el caso particular de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Álamos el concepto en cuestión está siempre presente ya que sin duda alguna para lograr una educación de calidad y calidez es imprescindible contar con docentes que conozcan de su profesión y que siempre tengan esa necesidad de formarse, actualizar sus conocimientos y que a lo largo de su vida profesional traten en lo posible de mantener en equilibrio la ecuación citada anteriormente.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Basta recordar la teoría de la motivación de Maslow, enunciada a mediados del siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y de autorrealización (Cueli, 1990). Quizás sea éste el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Otras muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Alderfer (1969) contempla la existencia de tres tipos (de existencia, de relación y de desarrollo). (Frederick, Bernard, & Snyderman, 2011) Reconocen dos clases, denominadas respectivamente higiénicas y motivadoras. (McClelland, 2000) También desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral (de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia).

Hay que señalar que el marco conceptual más extendido para considerar las necesidades de formación sigue siendo la categorización de tres niveles de análisis: organización, puesto y persona. (McGehee, 1961). A continuación se detalla cada uno de estos niveles:

- El análisis organizacional hace referencia a dónde y cuándo hay que realizar formación dentro de la organización.
- El análisis del puesto hace referencia al estudio de las tareas que componen el puesto y a los conocimientos, habilidades y destrezas que son imprescindibles para realizar adecuadamente dichas tareas.
- El análisis de la persona implica el estudio de quién dentro de la organización debe formarse y qué tipo de formación es la que debe recibir.

Ahora bien, pese a ser éste el modelo más extendido para analizar necesidades de formación, ha recibido numerosas críticas. Entre las más reseñables se encuentran las realizadas por (Ford & Kraiger, 1995) quienes critican el carácter reduccionista del modelo y su focalización en conductas explícitas o desempeño, más que en el proceso en sí. En

definitiva, pese a haber recibido críticas por su carácter muchas veces reduccionista, el planteamiento tradicional sobre necesidad formativa centrado en el déficit continua siendo el más extendido y utilizado.

Actualmente Wright y Geroy (1992) plantean que el análisis de necesidades idealmente debería ser más proactivo que reactivo. La mayor parte de la formación que se realiza hoy en día se refiere a cuestiones existentes relacionadas con metas que no se han conseguido.

La habilidad para predecir necesidades formativas es de suma importancia si lo que se desea es que la formación contribuya más a la productividad. En esta línea se plantea que la formación y el desarrollo a menudo hacen frente a necesidades individuales a corto plazo, más que dirigirse a elementos productivos, competitivos y sociales donde la organización debe operar a largo plazo.

En la Institución educativa donde se está realizando la presente investigación se toma como eje base para la planificación de actividades formativas a la evaluación docente que busca reconocer las capacidades humanas como son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes, para luego potenciarlas y sacarlas de esa forma el mayor provecho pensando siempre en el beneficio de la persona, del puesto asignado y por ende de toda la organización.

A continuación se realiza un análisis más detallado en relación al concepto citado en el párrafo anterior referente a la evaluación.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

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

Adoptaríamos, entonces, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza:

- El hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada.

- Su carácter sistemático y planificado,
- La obtención de información específica como tarea nuclear,
- La valoración de las demandas formativas detectadas, y
- Su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remediales, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

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

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

También la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa puede aplicarse al caso de la evaluación de necesidades, en función de los instrumentos empleados en la recogida de información y, por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos. No obstante, la preferencia por datos textuales es aquí notable, ya que los datos cualitativos proporcionan una mayor riqueza informativa sobre las necesidades formativas.

La sistematicidad del proceso de evaluación y la existencia de planificación del mismo convertirá a ésta en una evaluación formal, pero, como puede suceder en la evaluación de cualquiera de los procesos implicados en la educación, también el análisis de necesidades podría efectuarse de manera informal, sin sometimiento a planificación, a criterios previos o a finalidades manifiestas y públicas. Si bien esa asistematicidad es indeseable, al menos será conveniente en el proceso dar suficiente importancia a los aspectos informales, como forma de facilitación de la evaluación y como conducto informativo complementario relevante.

La singularidad de la evaluación de necesidades formativas viene dada, entre otros factores, por su habitual carácter de evaluación de orientación o de evaluación de regulación, frente a la denominada evaluación de certificación. A continuación se detalla a cada una de estas:

- La evaluación de orientación es previa a la acción, la precede con la finalidad de adoptar decisiones anticipadas o de iniciar un proceso nuevo.
- La evaluación de regulación tiene como finalidad el seguimiento de un proceso para rectificar su rumbo si fuese preciso.
- La evaluación de certificación pretende valorar el cumplimiento de unos requisitos preestablecidos una vez que el proceso ha tenido lugar.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente se refieren al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio y cumplir los objetivos de la organización.

La formación del profesorado en los niveles no universitarios ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generando en la educación, con la implantación de la reforma en los niveles básicos de la enseñanza: inicial, básica y bachillerato. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos. Vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda más preciada es el aprendizaje.

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En

consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar.

Las experiencias de los últimos años tienden a confirmar estas ideas, pues no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta al profesorado. Aunque tampoco se puede pedir a éste un cambio sin que vaya unido a la propia evolución de la educación. El éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente.

Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

1. La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.
2. El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.
3. Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.
4. La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales en el desempeño de su función docente.

En consecuencia el docente debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador. (Regalado, 2012). Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar

que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética y profesional.

Tomando en cuenta lo que dice FACTAM, 2002. Las necesidades formativas hacen siempre referencia a desfases entre lo que existe y lo que deberá a existir. El análisis de los problemas de desfase o de desempeño existentes es un análisis reactivo que debería complementarse con un enfoque proactivo que tenga en cuenta los problemas potenciales que surgirán debido a cambios tecnológicos, cambios organizacionales, etc.

Deben, además, distinguirse claramente las necesidades reales de las percibidas y de las demandas, primando en la definición de las necesidades reales los objetivos de la organización, y, por último, debe aceptarse que no todos los problemas organizativos o de desempeño de funciones/tareas se pueden resolver con formación. Sólo algunos problemas demandarán acciones formativas y darán, por tanto, origen a necesidades formativas del docente.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).

Los modelos que se va a analizar a continuación ofrecen valiosos puntos de referencia para un mejor análisis de necesidades de formación. La información ha sido tomada y editada del libro escrito por María Paz Pérez. (Pérez, 1994) .

Modelo de Rossett.- Tiene cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes, esto es: de dónde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Por consiguiente aplicar el modelo de Rosset para determinar las necesidades de formación docente en la Unidad Educativa Álamos es totalmente factible principalmente porque lo que se busca es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan dentro de

la organización. La búsqueda de esa información nos permitirá reconocer la situación actual y plantear actividades para que la institución logre alcanzar las metas deseadas.

Existen varias maneras de hacer una detección de necesidades, pero siguiendo el modelo de Rossett, se pueden encontrar 5 pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades:

1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
2. Identificar las fuentes donde se encuentre la información necesaria.
3. Seleccionar las herramientas más adecuadas. Entre las herramientas sugeridas se tienen: entrevista, observación, examinar resultados y expedientes, grupos focales, cuestionarios.
4. Conducir la detección de necesidades en etapas, ya que al ser un trabajo tan complejo y tan largo, es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa.
5. Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategias, cursos e intervención se va a realizar.

Sin duda alguna la aplicación sistemática de los pasos mencionados anteriormente permitirá conducir eficiente y eficazmente el proceso de búsqueda, análisis y posterior toma de decisiones al equipo encargado de detectar las necesidades formativas del docente dentro dentro de la Unidad Educativa “Álamos”.

Modelo de Kaufman.- (Kaufman, 1991) afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.

Por esta razón Kaufman desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades de formación. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, entorno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes.

1. Tomar la decisión de planificar.
2. Identificar los síntomas de problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
7. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Para Kaufman, la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como “una recopilación de diferencias entre « lo que es » y « lo que debería ser » de acuerdo con un orden prioritario.

Para poder emplear el proceso de determinación de necesidades correctamente, es necesario no solamente contar con el grupo de participantes adecuados sino, diferenciar, en primer lugar, los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados). Lo lógico según Kaufman es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados. Sin embargo, en la práctica muchos seleccionan primero los medios y esperan que estos medios los lleven a los resultados útiles.

Cuando se consideran los medios sin identificar y justificar los fines primeramente, se corre el riesgo de que los medios seleccionados hayan excluido una mejor propuesta, y por tanto afecten solamente en forma parcial el resultado deseado o no coincidan con el problema, es decir no se obtengan resultados favorables.

Al ser este un modelo que hace énfasis en la priorización de las necesidades, su aplicación dentro de la Unidad Educativa permitirá enfocar de forma específica los fines que se

propone lograr la institución con su equipo de docentes y por ende buscará los mejores medios para alcanzar los objetivos planteados.

Modelo de D'Hainaut.- (Hainaut, 1977) Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Las cinco dimensiones expuestas respecto a este modelo permiten a las autoridades institucionales determinar necesidades formativas específicas tomando muy en cuenta el ambiente donde se desenvuelve la institución y en especial el docente como principal actor del quehacer educativo dentro de la Unidad Educativa Álamos.

Modelo de Cox.- (Cox, 1987), uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

El Modelo de Cox permite establecer un rango de acción bastante amplio el cual permite atender necesidades formativas particulares que van en beneficio directo de la comunidad que se educa en la Institución. Al seguir los pasos que propone Cox, las necesidades formativas docentes se evidenciarán positivamente en los informes que se presenten producto de la investigación realizada y serán la base para emprender acciones orientadas a satisfacer las necesidades encontradas.

Modelo Deductivo.- El modelo deductivo, tipo D, parte de las metas y declaraciones de resultados existentes y de allí deduce el programa educativo. El punto de partida es la identificación de las metas existentes para la educación, de allí se definen criterios o indicadores representativos para medir ciertas conductas que reflejen si las metas se han alcanzado satisfactoriamente o no.

Un buen punto de partida para iniciar con la aplicación de este modelo es el conocimiento de la misión y visión presentes en el plan estratégico de la institución, esta información permite a las autoridades establecer indicadores claves que permiten evaluar de forma integra a la institución y detectar puntos críticos en relación a las necesidades formativas docentes y emprender acciones de mejora a fin de cubrir la brecha existente en relación al tema en cuestión.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis nos ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en si, pero es una herramienta que ayuda a las autoridades a percibir y compartir su visión sobre la organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado; lo cual es facilitado con una buena herramienta de análisis.

En el análisis se formulan las siguientes preguntas:

- ¿Quién es la organización?
- ¿Qué ha logrado la organización?
- ¿Qué se quiere cambiar y por qué?
- ¿Cuál es el resultado deseado?

Existen varias herramientas para escoger. No todas las herramientas son adecuadas, a veces la oferta de herramientas es demasiado grande y la organización tiene que seleccionar unas pocas para un estudio más profundo. El objetivo del análisis de la organización ayuda en la selección de las herramientas. La organización puede ser analizada externamente con ayuda de especialistas o por los miembros internamente.

La herramienta más utilizada en el ambiente educativo es el FODA que permite medir la temperatura de la organización y presentar una imagen del presente. Con esta herramienta lo que se hace es un análisis de la situación actual y no una imagen deseada para el futuro. El análisis organizacional puede ser utilizado para preparar a la organización ante importantes cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, antes de juntas de curso y evaluaciones, o simplemente como un proceso de aprendizaje. Además, el análisis de la organización tiene que realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

La educación hoy en día se enfrenta a ciertos conflictos que determinan los rumbos de la educación. Ningún miembro de la sociedad ignora la falta de recursos educativos, el alumnado heterogéneo, la desarticulación del sistema educativo, la falta de objetivos claros

para establecer el perfil de alumno y docente que demanda la sociedad actualmente. Es así que se encuentra con docentes poco actualizados, sin objetivos profesionales claros y afectados en su motivación por los salarios bajos y el oscuro futuro en el horizonte.

Nunca antes en la historia de las naciones, los hombres dedicaron tanto tiempo y esfuerzos, recursos humanos y materiales depositando evidentes expectativas en una misma actividad. Y si bien la educación no es todavía de acceso para todos, se debe estar consciente de que la misma ha dejado de ser un bien común y ha pasado a ser un derecho de todos.

Actualmente la educación demanda mucho compromiso por parte del docente, cabe mencionar que afortunadamente aún hay docentes que se quieren capacitar y que deciden salir de ese letargo inmovilizador. Hay docentes que han encontrado el valor de la inclusión de las nuevas tecnologías como un intento innovador y progresista.

(Etcheverry, 2006) en su libro "La Tragedia Educativa" cita a G. Ginott cuando dice: "He llegado a una conclusión aterradora: yo soy el elemento decisivo en el aula. Es mi actitud personal la que crea el clima, es mi humor diario el que determina el tiempo. Como maestro, poseo un poder tremendo de hacer que la vida de un niño sea miserable o feliz. Puedo ser un instrumento de humor, de lesión o de cicatrización. En todas las situaciones, es mi respuesta la que decide si una crisis se agudizará o se apaciguará y si un niño se humanizará o deshumanizará."

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, la sociedad actual ha sido invadida por múltiples herramientas que le permite un fácil acceso a la información, siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso, estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información. No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día, el papel de los formadores es ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma con el fin de proyectarlos hacia el futuro promoviendo su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicables que, aproveche la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta la formación centrada en el alumno y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de

la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva y de memorización de la información.

En un medio social en el cual nuestros estudiantes están siendo constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que buscan sorprender, el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos en el mundo de Internet. En consecuencia el rol como docentes debe estar inspirado en la "provocación", para generar la estimulación de los estudiantes frente al contenido que queremos compartir. ¿Pero cómo conseguir aquello?, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero si se puede decir que la integración adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

De esta manera la educación se proyecta hacia un futuro de esperanza cuya finalidad se expone claramente en el documento referente al Plan Decenal de Educación y que textualmente dice: "El sistema educativa ecuatoriano tiene como finalidad formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos" (Quintana, 2009).

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

El plan formativo diseñado debe contener objetivos a corto, mediano y largo plazo, siendo recomendable que se planteen metas realistas pero eficaces para que en el plazo especificado los objetivos sean cumplidos. Deben adoptarse medidas para que a largo plazo, toda la organización obtenga apoyo formativo continuado, para seguir motivado a aprender y a mejorar sus estilos de relación colaborativa y de construcción de espacios de diálogo que motiven a los líderes y trabajadores de la organización.(Novel, 2010).

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Dentro de los estándares educativos nacionales ecuatorianos están considerados los requisitos mínimos en infraestructura para el desarrollo correspondiente de la actividad educativa. (Educacion.gob.ec, 2013)

A continuación se detalla que recursos le serán necesarios para que una institución sea considerada tipo A:

ESTÁNDAR :

- 6 aulas en 2 pisos + batería sanitaria (bloque)
- 8 aulas en 2 pisos + baterías sanitarias
- Rampa
- Laboratorio tecnología e idiomas (incluyen en los bloques de aulas)
- Laboratorio de ciencias (incluyen en los bloques de aulas)
- Laboratorio de química y física (incluyen en los bloques de aulas)
- Biblioteca
- Inspección
- Batería sanitaria
- Administrativo
- Bar
- Portal de ingreso
- Comedor - Sala Uso Múltiple
- Educación inicial
- Bachillerato
- Patio cívico
- Cancha de uso múltiple
- Cancha de fútbol
- Cuarto de máquinas

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento en las organizaciones. Desde muy temprano, y hasta el día de hoy, se entiende que esta capacidad humana, que tiene mucho que ver con la motivación de otros, constituye uno de los pilares sobre los que se apoya la buena marcha y el gobierno de las organizaciones, e incluso de las civilizaciones, como se desprende de las narraciones de autores clásicos como Homero, Platón, Plutarco o Julio César.

A continuación se detallan los tipos de liderazgo necesarios para la mejora constante del trabajo directivo institucional. (Guillén, 2010)

Líder de Recompensa.- El líder con este tipo de poder busca mantener y fortalecer su liderazgo a través de la asignación de estímulos positivos a sus subordinados. Esta fuente de **poder** es tan duradera como lo sea la posibilidad de seguir estimulando y la equidad con la que se lleve a cabo el proceso. Un ejemplo de este tipo de poder en el campo educativo podría ser el apoyo tanto económico como con el tiempo necesario para que los docentes se capaciten y mejoren de esa forma su rendimiento profesional y por ende sientan un mayor compromiso en la institución donde prestan sus servicios.

Líder Coercitivo.- El líder coercitivo se fundamenta en el miedo, en la ausencia de estímulos positivos. El líder buscar mantener el control de la organización a través de un régimen lleno de amenazas y sanciones que muchas veces finaliza con el despido o deserción del empleado. Un ejemplo de poder coercitivo podría ser la delegación de funciones adicionales a las prescritas en el contrato, inclusive muchas veces el líder designa parte de sus responsabilidades a terceras personas con el afán de contar con mayor tiempo libre y de esta forma planificar estrategias que lo único que generan es elevar en un gran porcentaje el nivel de stress de la organización.

Líder legítimo.- El que una persona recibe como resultado de su puesto en la jerarquía formal de una organización. Los puestos de autoridad incluyen los poderes coercitivo y de recompensa. Pero, es más amplio que estos, incluye la aceptación de la autoridad por los miembros de una organización. “Cuando habla el jefe, los demás lo escuchan y, generalmente, cumplen”. Un ejemplo en el campo educativo en especial del *particular* el poder legítimo lo tiene el dueño del establecimiento sea este: comunidad religiosa, organización, corporación, fundación, persona natural, etc.

Líder experto.- Se fundamenta en la experiencia, conocimiento y talento de la persona. Las organizaciones se vuelven dependientes de los expertos con el fin de lograr metas. Un ejemplo en el campo educativo es la contratación de “expertos” que vienen regularmente de otra ciudad o país a realizar evaluaciones institucionales, capacitaciones a docentes, etc.

Líder de referencia o carismático.- Se fundamenta en la admiración y respeto que las demás personas integrantes de la organización sienten por él. Un ejemplo que puede servir para ilustrar este tipo de poder es el alcanzado por algunos profesores en las diferentes relaciones interpersonales que se generan dentro de la institución, es así, que se tiene profesores que son admirados por los padres de familia, otros por sus compañeros, otros por sus estudiantes, otros por el equipo directivo. Esto nos permite entender que cada persona tiene capacidad de liderazgo y es importante que lo descubra y lo utilice a favor de la organización.

Por consiguiente, el auténtico maestro-líder es un timonel, un catalizador, un facilitador, un agente del aprendizaje. En la mayoría de las ocasiones la educación básica y el bachillerato no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas aristas y posibilidades para enfrentar un mismo problema. Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos.

Hay que recordar que la pobre calidad de la enseñanza actual no se debe tanto a la ineptitud de los docentes, sino sobre todo a sus conflictos inconscientes, motivaciones y necesidades no satisfechas. La violencia, el sarcasmo, el autoritarismo, la permisividad, las bajas expectativas sobre el rendimiento de los alumnos, contribuyen al fracaso de la

educación. Factores externos como los presupuestos, la infraestructura educativa y las técnicas didácticas tienen una importancia secundaria.

En Conclusión, se requiere de un liderazgo que haga despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de santuarios para la imaginación, por encima del frío y práctico "realismo". Un sistema educativo basado en "dar las respuestas correctas" es psicológicamente insano. Ello promueve el conformismo de conducta o de criterio, y ahoga las innovaciones. Se debe dar cuenta de que necesitamos educar para una libertad por encima de todas las limitaciones. La capacidad para hacer cambiar de perspectiva constituye la estrategia fundamental del liderazgo educativo (Tablada, 2008).

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

El bachillerato Ecuatoriano comprende de tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica. (Art.43 LOEI). Los estudiantes podrán optar por una de las siguientes opciones: bachillerato en ciencias, bachillerato técnico y bachilleratos complementarios entre los que se tiene al bachillerato técnico productivo y al bachillerato artístico. (Art.44 LOEI).

Todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior (Art.45 LOEI).

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

Las demandas organizativas que exige el nuevo bachillerato ecuatoriano hacen que se tenga que realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la

enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de

una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

La regulación del bachillerato general ecuatoriano se encuentra explícita en los siguientes documentos: Constitución Política de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011, Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011.

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

El Gobierno de la República de Ecuador, a través de la Comisión de Legislación de la Asamblea Constituyente, inició en 2009 una profunda reforma de la Ley de la Carrera Docente y del Escalafón Magisterial (1990) que hoy pone a la vanguardia al sistema educativo ecuatoriano en la región latinoamericana. Para algunos fue controversial, para otros necesarios; lo cierto es que hoy Ecuador está siendo el referente de las verdaderas reformas educativas.

¿Qué ha implicado esta reforma? 1.- No más paros en el sector educativo, para precautelar los derechos de los estudiantes; 2.- Atención especial al sector rural a través de un año de servicio social rural para nuevos maestros, y preferencia de plazas por calidad y domicilio; 3.- Flexibilización de ingreso a la carrera para otras profesiones con tres condiciones: existencia de plaza, afinidad del área en la que va a enseñar y cursos especializados de orientación didáctica y pedagógica; 4.- Tribunales docentes objetivos e independientes; 5.- Eliminación de prebendas estatales a dirigentes gremiales; 6.- Evaluación docente: se establece un sistema de evaluación obligatorio, quien obtenga la calificación “insuficiente” en la evaluación regular recibirá un año de capacitación intensiva, si vuelve a obtener el mismo resultado pierde la plaza (art. 38); 7.- Alternabilidad en las direcciones de centros escolares cada cuatro años, con una sola reelección; desempeñando el cargo por concurso de méritos profesionales y oposición; y 8.- Ascenso bajo procesos de calidad: el Ministerio de Educación diseñará cursos para el ascenso escalafonario; los cursos se tomarán cada

cuatro años en el sector urbano y cada tres años en el sector rural y deberán aprobar los candidatos; también quien posea un título de Máster podrá ascender.

El informe de Progreso Educativo 2010 (Picardo, 2012) titulado “¿Cambio educativo o educación para el cambio?” anota: “Ecuador ha resistido la tentación de hacer más de lo mismo y ha emprendido una reforma innovadora que ha permitido construir un país más democrático, competitivo, incluyente y próspero (...). En este intervalo –2006-2010– se aprobaron en Ecuador las ocho políticas del Plan Decenal de Educación y se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo”. Además de estos cambios, el informe destaca otros logros, como la ampliación de la cobertura en el nivel de educación general básica, el hecho de que la mayoría de los alumnos está logrando completar los seis años reglamentarios de la educación primaria, el proceso en marcha para la creación de estándares educativos, y acciones para mejorar la situación docente.

Pero eso no es todo, las reformas y el nuevo escalafón han duplicado el salario de los docentes; los nuevos maestros ingresarán al sistema con \$741 y pueden llegar a la escala más alta de \$1,523; hay una lógica intrínseca para mejorar en calidad y dignificar la profesión docente haciéndola más atractiva y muy competitiva frente a otras profesiones. Al parecer, las autoridades ecuatorianas han encontrado el punto de partida distinto del trillado concepto de “reforma educativa”.

1.2.2 Análisis de la persona.

Toda acción humana siempre es subjetiva, en el sentido de ser realizada por un individuo particular. El entendimiento racional y la voluntad libre constituyen dos capacidades que sólo posee el ser humano, y que pertenecen al ámbito de lo intangible o espiritual.

El entendimiento, la voluntad, la afectividad y la corporalidad son facultades que se hallan unidas en cada individuo de la especie humana. Como demuestra la experiencia, es el mismo el sujeto que escucha a un compañero de trabajo (corporalidad), a la vez que se puede sentir removido (afectividad), llegando a comprender sus problemas (entendimiento) y decidiendo ayudarlo (voluntad).

La persona está capacitada para pensar, querer y sentir. Y esto convierte a cada miembro de la especie humana en un ser único e irreplicable, digno del respeto que merece lo exclusivo. (Guillén, 2010).

1.2.2.1 Formación profesional.

La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.
(Anónimo)

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta para que:

- Los docentes mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal.
- Las organizaciones educativas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos cualificados.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversa profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización,

coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

De su análisis de la oferta de programas para la capacitación de profesores en servicio, un equipo de investigadores de la realidad latinoamericana concluye: en toda la región es posible identificar una fuerte tendencia a saturar los cursos con teorías supuestamente de moda mundial, con múltiples neologismos o tecnicismos que oscurecen el lenguaje y la comprensión del mensaje. En general, los maestros regresan a sus aulas con nuevas categorías pero con las mismas prácticas.

Sin embargo, no siempre sucede así. Las investigaciones que se han realizado en los Estados Unidos a partir del fracaso que experimentaron las reformas en la educación de las ciencias en los años 60 y 70, ofrecen pistas claras respecto del tipo de programa que sí posibilita que un profesor vuelva a sus aulas con prácticas innovadoras (Hord, Rutherford, Huling-Austin, & Hall, 1987; Lieberman y Miller, 2001). De estas investigaciones ha surgido la siguiente concepción del desarrollo profesional docente: una variedad de instancias formales e informales que ayudan a un profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña.

Las actividades para la actualización docente pueden tener una diversidad de propósitos: comunicar un reglamento para que éste sea implementado, cambiar prácticas pedagógicas, profundizar en contenidos disciplinarios, desarrollar la capacidad de la unidad educativa para innovar y mejorar, etc.

Distintos modelos de desarrollo profesional docente apuntan a distintos propósitos. El presente trabajo se focaliza en modelos de desarrollo profesional docente que promuevan una enseñanza que se traduzca en más y mejores aprendizajes en los estudiantes. Los aprendizajes que se propone fomentar son aquellos que permiten a los profesores usar la información para resolver problemas, analizar, aplicar y producir conocimientos. Alcanzar este propósito implica generar programas sistémicos a largo plazo que apoyan a los profesores para enfrentar con éxito el cambio organizacional y cultural que supone la reforma educacional. En el contexto de los establecimientos educacionales con financiamiento fiscal, alcanzar este propósito también supone el diseño de políticas

nacionales y municipales que den respuestas a las necesidades de aprendizaje que la reforma plantea a los docentes así como aquellas que surgen de la especificidad de cada zona y sus unidades educativas.

La orientación socio constructivista que subyace a la propuesta pedagógica de la reforma educacional también debe orientar la formación de los docentes. Cuando el papel del profesor cambia desde la persona que posee y transmite el conocimiento hacia una persona que crea ambientes para el aprendizaje de manera que los estudiantes puedan construir su propia comprensión de la materia a estudiar, el papel de las personas que planifican e implementan una actividad para el aprendizaje docente cambia en igual sentido. El rol de los participantes también cambia ya que dejan de ser “objetos” de perfeccionamiento, pasando a ser sujetos que construyen activamente nuevas comprensiones en colaboración con sus pares.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Partiendo de que el sistema educativo ecuatoriano ha introducido cambios significativos en su estructura y oferta formativa, entre ellos la creación del Bachillerato Técnico Productivo – BTP-, que se caracteriza por un año de formación optativa, adicional al Bachillerato Técnico, orientado a satisfacer las demandas productivas, fomentar el autoempleo y contribuir al desarrollo nacional, con mayor grado de profesionalización y competencia. Así como también coadyuva a promover la cultura del trabajo y la producción, para el desarrollo territorial sustentable del país y sus regiones; será un elemento clave de las estrategias de desarrollo y crecimiento socio productivo y responderá a los requerimientos del contexto socio productivo en el cual se desarrolla, con una mirada integral y prospectiva. (educacion.gob.ec, 2012)

Para que se cumplan los objetivos planteados por el Ministerio de Educación referente al bachillerato técnico es imprescindible la formación y actualización de conocimientos de todos los docentes inmersos en el campo técnico.

1.2.2.2 Formación continua.

Se entiende por formación continua al conjunto de acciones formativas que se desarrollan por las empresas en general y de forma particular a las instituciones educativas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de competencias como el reciclaje de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

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

La mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por el profesorado. El rápido crecimiento de los conocimientos y el nuevo paradigma educativo europeo, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere la universidad actual, obliga al profesor a una constante formación y actualización.

El rasgo más destacado de la formación del profesorado de universidad ha sido –y continua siendo– su desarrollo desde una concepción de los profesores como transmisores de conocimientos, reforzada por su socialización como especialistas en disciplinas, miembros de una cultura profesional que podría caracterizarse de “balkanizada” (de acuerdo con la tipología propuesta por Hargreaves, 1996; 1997). Una situación históricamente consolidada que, probablemente, funcione como un obstáculo poderoso tanto ante expectativas de cambio de ese papel profesional –especialmente visible en la Educación Superior– como de mayor coordinación y trabajo en equipo entre profesores.

Por ello, la formación del profesorado, necesita estar muy presente en el ámbito universitario.

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos autoformativos, será mediante la interformación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y, también, personal.

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

En una formación profesional como la que implica la enseñanza se requiere que los docentes tengan los siguientes conocimientos profesionales:

- Conocimiento profesionalizado de la disciplina: es un saber que proviene de la disciplina que imparte, es un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.

- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Es un saber que se basa en la capacidad reflexiva del profesor y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación.
- Conocimiento experiencial: es un saber hacer en la acción que permanece implícito y no es verbalizado, que procede de sus experiencias en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como profesor en las instituciones educativas.

Como señala(Gutiérrez, 2001) , estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.
- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela.
- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.

Conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Luego de un análisis histórico – cultural referente a las características que identifican a un buen docente se determinan las siguientes:

- Apasionado por enseñar, transmite vocación, energía, compromiso, entusiasmo.

- Acogedor, sabe escuchar y al mismo tiempo exige, humano, cariñoso, da libertad, amigable, sencillo, cercano, hace sentir importante, es preocupado.
- Su forma de enseñar (historias, ejemplos, actividades, discusiones y debates, práctica), entretenido, divertido (chistes), motivante, original, creativo, didáctico.
- Enseña a pensar, a cuestionarse, a ser críticos, a razonar y no memorizar, enseña a aprender.
- Se preocupa de que se aprenda de verdad cosas útiles, se sale de la norma, apoya a los estudiantes con problemas, ofrece retroalimentación continua.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

El movimiento por la profesionalización de la enseñanza y la formación de profesores se fundamenta en varias razones. La primera está en la percepción de severas deficiencias dentro de los modelos tradicionales de formación de profesores, tanto el modelo de Escuela Normal para formar a los profesores de enseñanza básica, como el modelo subyacente a la tradición académica en el caso de los profesores de bachillerato.

La segunda razón se apoya en la fuerte necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que debe enfrentar la educación en una sociedad en constante cambio. En tercer lugar presenta la creencia en los beneficios de la modernidad (la potencialidad del conocimiento científico y las prácticas educativas validadas científicamente como fórmula para mejorar la educación, así como la formación de profesores como condición necesaria para la mejora de educación). Por último, diversos factores sociológicos –irrupción de las TIC, creciente inmigración, desarrollo económico, etc., presionan en la línea de transformar la profesión educativa.

Más allá del conocimiento necesario y el aprendizaje de las habilidades necesarias para enseñar, derivadas de los acercamientos técnicos, la idea se centra en los procesos cognitivos y emocionales, en el uso de imágenes de crecimiento en vez de cambios en el comportamiento, en la búsqueda de la introspección, destacando la interacción de personas con contextos y enfatizando el control del profesor sobre su propio desarrollo profesional. No podemos olvidar que el desarrollo profesional debe considerarse un proceso continuo y dilatado en el tiempo, que comienza en la formación inicial y finaliza cuando el profesor se

jubila. Por tanto, las políticas educativas que lo contemplan deben considerar estas circunstancias, y en muchos casos repensar la formación de profesores, el trabajo que realizan y la evolución de su labor.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

La Educación está presente en todos los órdenes de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante. Por ello la tarea educativa bien hecha es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad del quehacer social. De modo tal, que participa, condiciona e influye desde la base del núcleo familiar, influencia que se extiende a la comunidad y trasciende finalmente en el entorno social global; contribución que va más allá de la difusión del conocimiento, de lo formativo, incluida la enseñanza y práctica de los valores, de actitudes y de su contribución e el desarrollo de competencias sociales. En virtud de que fomenta la cultura y su difusión, materializada en tradiciones, usos y costumbres de la sociedad (Rentería, 2013).

Problemas como la drogadicción, la proliferación de niños de la calle, la excesiva y peligrosa delincuencia, la desvalorización y deshumanización social, el analfabetismo, la marginación social y la pobreza extrema, son ejemplos de situaciones problemáticas que pueden ser enfrentadas exitosamente por medio de una educación de calidad.

En la Unidad Educativa “Álamos” el gran reto que conlleva la tarea educativa es forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos, orientados a escoger el bien. El trabajo bien hecho es parte de la filosofía institucional y se ve claramente reflejado en la visión y misión institucional.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo es definida por (Veciana, 1999) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”.

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

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

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

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

1.2.3.2 La función del docente.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

En la Unidad Educativa Álamos una función adicional que tienen que cumplir cada uno de los docentes es la de ser tutores. A cada tutor se le asigna un grupo de estudiantes a quienes deberá atender de forma particular e independiente durante al menos dos años

lectivos y cuya tarea educativa consiste en preocuparse de la formación académica, social y espiritual.

No todos los docentes que laboran en la institución pueden ser tutores, para esto se requiere que hayan aprobado un curso de formación específico y haber cumplido un mínimo de dos años de permanencia en la institución. Con esto lo que se quiere es asegurar que la tarea a ellos asignada se realice con eficiencia y eficacia en beneficio de cada uno de los estudiantes matriculados en nuestro plantel.

Para que la función docente sea cumplida con éxito se necesita de un alto grado de convicción, mística y vocación profesional. La responsabilidad que tiene en este sentido la Unidad Educativa Álamos para con el personal docente es sumamente alta, por lo que, día a día se esfuerza por mejorar la calidad de vida de cada una de las personas que laboran en la institución a través de capacitaciones, cursos de retiro espiritual, mejoramiento de la infraestructura, equipamiento de aulas, revisión anual de sueldos, etc. En fin todo lo que sea necesario para mantener un clima laboral agradable que vaya siempre en beneficio de las familias que se educan y confían en Álamos.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el entorno familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

El entorno familiar es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas (Brazelton y Greenspan, 2005). Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social.

Los padres como primeros cuidadores, en una situación “suficientemente” buena, establecerán un vínculo, una sintonía con el niño/a que les permitirá interpretar aquellas demandas de atención y de cuidado que precise su hijo en cada momento. Ellos serán los primeros responsables en la creación de unos canales y significación que favorecerán la construcción de la identidad del niño. López (1995, 9) a partir de sus investigaciones sobre las necesidades de la infancia y la atención que éstas precisan afirma que: “... Para la

infancia no es adecuado cualquier tipo de sociedad, cualquier tipo de familia, cualquier tipo de relación, cualquier tipo de escuela, etc. sino aquéllas que le permiten encontrar respuestas a sus necesidades más básicas. El discurso de las necesidades es hoy especialmente necesario, porque no todos los cambios sociales que se están dando en la estructura familiar y en la relación padres e hijos están libres de riesgos para los menores”.

Las prácticas educativas parentales no sólo son la primera influencia para el niño y la niña sino también la más significativa ya que muestran la manera en que los niños son educados y tratados por sus padres según algunas investigaciones como las de Ainsworth y Bell (1970); Schaffer y Crook (1981); Rodrigo y Triana (1985); Palacios y Oliva (1991); Goodnow (1996); Rodrigo y Palacios (1998); Hidalgo (1999); Palacios; Hidalgo; Moreno (2001); Sánchez (2001); Alonso García (2002); Barudy (2005).

Según Barudy (2005) los buenos tratos a niñas y niños aseguran el buen desarrollo y el bienestar infantil y son la base del equilibrio mental de los futuros adultos y, por tanto, de toda la sociedad. El punto de partida de los buenos tratos a la infancia es la capacidad de madres y padres para responder correctamente a las necesidades infantiles de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y apego. La competencia parental en estos aspectos vitales permite que las niñas y los niños puedan crecer como personas capaces de tener una buena autoestima y de tratar bien a los demás.

Por las razones expuestas anteriormente, el entorno familiar de cada uno de los niños y jóvenes que se educan en Álamos es una de las principales preocupaciones del esfuerzo que hace la institución en su plan de formación. Teniendo presente que la familia es el núcleo de la sociedad, en la institución cada año lectivo se lleva un programa extracurricular de formación para padres con el fin de cultivar y fortalecer los lazos familiares y sobre todo la unión familiar.

Cuando se detectan dificultades familiares la institución inmediatamente toma cartas en el asunto y empieza con su tarea de ayudar a sobre llevar la problemática presentada a través de su departamento de bienestar estudiantil el cual está integrado por profesionales capacitados y con suficiente experiencia en el trabajo con familias.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La función del estudiante ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía,

con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Obviamente su papel nunca fue totalmente pasivo, pues se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara; pues nadie puede aprender si no quiere o no se esfuerza en ello; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como instructor.

Cada estudiante actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar, pues hay diferentes clases de alumnos, debiendo el docente identificarlo con sus fortalezas y debilidades, para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse.

Actualmente en la Unidad Educativa Álamos se aplica la metodología de interacción constructiva la cual permite al estudiante generar su propio conocimiento en base a su experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo del proceso educativo. Las funciones principales que deben cumplir los estudiantes son la de ser investigadores y tener la suficiente capacidad y entrega para trabajar en equipo, base fundamental para poder defenderse en la sociedad del siglo XXI.

Para que los estudiantes cumplan efectivamente con su función, la institución se preocupa de ellos desde que son muy pequeños en la formación de valores y hábitos de trabajo, de tal forma que al pasar de los años vayan adquiriendo virtudes que faciliten su desenvolvimiento social y académico. Es preciso mencionar que para que un estudiante alcance el nivel esperado es imprescindible contar con maestros de espíritu joven, bien capacitados y sobre todo con muchos deseos de actualizar sus conocimientos.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.

El problema de los métodos de enseñanza ha sido y es una preocupación permanente de los pedagogos e investigadores en el ámbito educativo a nivel mundial. Las necesidades de la sociedad contemporánea demandan la utilización de métodos que propicien la asimilación consciente de los conocimientos y el desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades creadoras del joven en formación.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

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

Las capacidades creadoras se desarrollan mediante el aprendizaje que realizan los estudiantes en los diferentes niveles educativos, de ahí la importancia que tiene la utilización de métodos de enseñanza que promuevan la actividad cognoscitiva de los alumnos.

En la literatura pedagógica, se plantean diferentes acepciones a los métodos de enseñanza; entre ellas, se pueden encontrar las estrategias de enseñanza, estrategias instruccionales y estrategias metodológicas.

Sin embargo, método y estrategia no son sinónimos. El método es el camino didáctico-pedagógico, la manera en que el educador realiza la organización, conducción y evaluación del aprendizaje y las premisas fundamentales del METODO son: MOTIVACION, COMUNICACIÓN y ACTIVIDAD. Estrategia, en cambio, es un conjunto indicado de actividades seleccionadas y organizadas para obtener determinado resultado, esto es, la precisión de los pasos para andar el camino. Una estrategia es un mecanismo específico que consigue desencadenar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de conceptos, procedimientos y actitudes. (Cañedo & Cáceres, 2008)

Hay varias estrategias que mejoran el aprendizaje de los estudiantes:

1. Tomar notas a mano, incluso si se proporcionan los apuntes de clase. Tomar notas es un compromiso activo, algo imprescindible para el aprendizaje; además, ayuda a la transferencia de información de la memoria a corto plazo a la memoria a largo plazo. Si un alumno no puede asistir a una clase debería pedirle las notas a un compañero en lugar de descargarlas de internet; hablar de los apuntes de clase con otros compañeros facilita el aprendizaje, tanto para el estudiante que hace preguntas sobre las notas,

como para el estudiante que se involucre en la enseñanza respondiendo dichas preguntas.

2. Resolver problemas propuestos, incluso cuando también se ofrecen las soluciones a posteriori. Su resolución debe requerir, en primer lugar, estudiar el libro de texto. A continuación, trabajar el problema sin mirar otros ejemplos o las soluciones en un manual de soluciones. Por último, comparar el enfoque, no solo la respuesta, con la obtenida en el libro de texto. Los instructores deben reforzar en los alumnos la idea de que la importancia del problema es el trabajo que se pone en él y no la respuesta obtenida. Lo importante es el método, la manera de trabajar, y no el resultado final. El alumno debe desarrollar su agilidad en la resolución de problemas y un pensamiento flexible.
3. Aprovechar al máximo el aprendizaje en grupo, proponiendo la resolución de problemas y la realización de prácticas en grupo. El alumno debe aprender tanto a hacer las cosas por él mismo como en colaboración con otros. El profesor debe estar atento a la dinámica del grupo y tratar de evitar que los alumnos aprovechen las trampas que permite el trabajo colectivo. Los exámenes de los trabajos en grupo deben tener una componente individual en la que debe formar parte íntegra la demostración de los resultados que uno ha aprendido gracias al estudio en grupo. Provocar discusiones entre los miembros del grupo permite discernir qué papeles han tomado cada miembro del grupo en la actividad desarrollada.
4. Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

La Unidad Educativa Álamos preocupada siempre de que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea lo más óptimo posible y sobre todo llegue a todos sus estudiantes de una forma eficaz y eficiente fundamenta su trabajo en el modelo educativo de Educación

Personalizada. A través de ella se pretende ofrecer una atención personal y singular a los alumnos en todo el proceso educativo.

La educación personalizada no es un "método" de educación o de enseñanza, sino un modo de contemplar la educación a través de la realidad más profunda del hombre, que es su condición de persona (García H. 1988)

Dentro de un mismo grupo los alumnos presentan distintos estilos y ritmos de aprendizaje. Cada estudiante requiere, por lo tanto, una atención personalizada que le ayude a conocerse a sí mismo, a desarrollar al máximo sus aptitudes, a aceptar sus dificultades y aprender a superarlas. El papel del educador es acompañar a cada alumno en esa tarea.

Mediante una acción educativa centrada en la persona, se ayuda a cada alumno a adquirir conocimientos y a desarrollar virtudes personales y cívicas.

En Álamos se pretende que cada estudiante, con la ayuda irremplazable de sus padres y profesores, defina su propio proyecto personal de mejora que le sirva de referencia en la valoración objetiva de sus progresos, puesto que se apoya en el conocimiento profundo de sus posibilidades y circunstancias personales.

En la institución se les facilita el dominio de las operaciones básicas del pensar y del actuar –la capacidad de observación, la lectura, el cálculo, el análisis y la síntesis, la reflexión y el razonamiento, la creatividad y la expresión– favoreciendo el desarrollo y madurez intelectual.

La programación de objetivos, la enseñanza y la evaluación tienen, por tanto, un carácter personalizado. Los alumnos reciben asesoramiento personal de cada profesor y, de modo especial, del tutor.

1.3 Cursos de formación.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Para (Honoré, 1980) la capacitación docente es considerada como “una actividad organizada institucionalmente, con un fin específico o algo que posee en tanto resultado de la experiencia, de la exterioridad, es decir, un objeto de estudio”.

Se entiende también como capacitación a los procesos sistemáticos orientados a que una persona se inicie y/o afiance en el oficio de educador.

La capacitación docente es un proceso unido a las concepciones educativas que son contextualizadas por la situación histórica del país; a la visión de los administradores de la educación.; a la política educativa de la enseñanza y que se ve afectado por los avances tecnológicos, pedagógicos y didácticos que se reflejan en el currículum del proceso formativo.

En nuestro medio, varios son los intelectuales de la educación que reconocen en la capacitación un devenir del Hombre, (Campo & Restrepo, 1999) y muchos otros- afirman que la formación hay que entenderla como la conversión del hombre en sujeto; es decir, en autor de sí mismo. Formación conlleva una concepción sobre lo humano; del saberse no terminado y, en consecuencia, en necesidad de formación, de tomar forma. A cada ser humano le corresponde hacerse humano y, al lograrlo, continuar el proyecto de humanidad en el que está inscrito. En tal virtud, el ser humano es un ser no terminado; es una permanente y continua tarea por hacer para sí mismo y de sí mismo. Y esto no es un lujo que podría dejar de hacerse, sino que el “estar inacabado” pertenece a su misma condición humana, a su naturaleza. (Flórez, 1990), en este mismo sentido, plantea que la condición de la existencia del hombre es formarse, integrarse; empezando por romper con lo inmediato y natural. Para él, la formación es un concepto eminentemente histórico, de autoconfiguración propia del hombre como ser temporal y que da origen a la propia identidad cultural.

La Unidad Educativa Álamos evidencia en su plan estratégico la importancia que tiene la capacitación docente en el alcance de sus logros institucionales. De aquí que capacitarse permanentemente en la tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que está en el orden de la propuesta curricular de la Institución.

1.3.2 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico y tecnológico.

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una obligación que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimentan en el sector educativo.

La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella. (Ramsden, 1992)

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente de bachillerato es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otro, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e ininteligible.

Haciendo un análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo.

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

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel de bachillerato en el siglo XXI, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

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

fin de mejorar la calidad de vida de la población y promover el desarrollo socio cultural del hombre.

En tal sentido los cursos de formación desarrollados para los profesionales en la docencia se vuelven imprescindibles si lo que se busca es fortalecer la realidad educativa institucional. La importancia radica principalmente en que los cursos de capacitación abren el panorama y permiten a los docentes formularse nuevas metas a favor de su propio desarrollo profesional y por ende de todo el grupo social que está bajo su influencia.

En Álamos no se escatiman recursos al momento de apoyar a su equipo docente en la mejora de su calidad profesional, por esta razón actualmente es una necesidad imperiosa contar con instituciones de educación superior que brinden capacitaciones a corto, mediano y largo plazo. La falta de jóvenes estudiantes que vean en la docencia una forma de vida es cada vez más baja y esto se pone de manifiesto cuando muy tristemente se ve que las carreras pedagógicas se cierran por falta de estudiantes. Es momento de unir esfuerzos y crear programas de capacitación motivadores a fin de que se reactive esta imprescindible profesión base del desarrollo social y cultural del país. Un buen punto de partida es la aplicación del curso que se propone en el presente trabajo de grado.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa Particular “Álamos” está ubicada en la ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura, Ecuador. Se trata de un centro privado, en el que se brinda educación: inicial, básica y bachillerato.

1.3 TIPO DE INSTITUCIÓN		
Opción	f	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	24	100
No Contesta	0	0
TOTAL	24	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos”
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete

La Institución se encuentra ubicada en la zona nororiental de la ciudad. Cuenta con 37108 m² de área bruta, en las que dispone de áreas deportivas y recreativas como canchas de fútbol y básquetbol, patios, amplias zonas verdes y 6843 m² de área construida, repartidas en 31 aulas de clase, biblioteca, laboratorios, sala de profesores, sala de atención a padres, oratorio, comedor, oficinas de administración y de coordinación, bodegas de material para manualidades, parqueadero con capacidad para 111 vehículos, servicios sanitarios para estudiantes, profesores y visitas.

El número total de empleados es de 75 incluido personal docente y no docente. El personal está distribuido de la siguiente forma: 60 docentes y 15 empleados en el área de apoyo y servicios.

2.1.1 Historia de la Organización.

En el año 1998 seis familias se reúnen y deciden fundar una Institución Educativa donde se formen niños y jóvenes bajo tres lineamientos claros: académico, humano y espiritual. De esta forma nace CORPAR.

La figura jurídica que se adaptaría a estas ideas es la de una entidad sin fines de lucro que haga de la educación un medio de crecimiento, contribuyendo no solo a los que participan directamente en ella sino a todo el universo educativo de la provincia.

Para el año 2000 la Dirección Provincial de Educación da la debida autorización de funcionamiento legal con el funcionamiento de 2do a 7mo año de básica y del 1er curso de la secundaria. Con 12 docentes, 1 secretario, 1 conserje y en dos casas conjuntas ubicadas en la Avenida el Retorno, para 65 estudiantes de Primaria y Ciclo Básico.

En estos años de servicio a la comunidad se ha logrado la construcción y adecuación de los edificios: administrativos, educación infantil, educación básica y bachillerato. Es importante mencionar que las instalaciones son amplias, modernas y funcionales.

En el 2013 la institución ha graduado siete promociones de bachilleres, mismos que han continuado con estudios superiores en universidades prestigiosas tanto nacionales como extranjeras.

2.1.2 Productos y Servicios de la Institución.

Los servicios que se ofrecen son de índole educativa en una jornada escolar de 8h00 a 12h30 en los niveles inicial y preescolar, de 7h30 a 12h45 para primero de educación básica y de 7h00 a 13h45 desde segundo de básica a tercero de bachillerato. Los procesos educativos son apoyados con actividades complementarias en: francés, guitarra, coros, fútbol, básquet, teatro, danza, expresión artística y corporal. Se ofrece adicionalmente el servicio de comedor y transporte para todos los estudiantes.

Álamos fue pionero en ofrecer al Norte del país un Bachillerato General en Ciencias tal como se lo demuestra en la siguiente tabla:

1.4 TIPO DE BACHILLERATO		
Opción	f	%
Bachillerato en ciencias	24	100
Bachillerato Técnico	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En sus inicios este bachillerato no era muy aceptado por los padres de familia, siempre se tomaba como referente al resto de instituciones del país, realidad que generaba dudas al momento de elegir a la Institución como centro de estudios de sus hijos. Gracias al liderazgo y firmeza de sus autoridades que siempre han tenido convicción en ofrecer el mejor servicio educativo de la zona norte, se logra consolidar este bachillerato y actualmente es motivo de orgullo ya que en todo el país se ha adoptado este tipo de bachillerato, dando la razón a la propuesta presentada por Álamos desde sus inicios.

2.1.3 Visión, Misión e Ideario.

2.1.3.1 Visión.

Potenciar el liderazgo y prestigio regional alcanzado.

Ser una institución reconocida como promotora de proyectos académicos, culturales, deportivos, de ayuda social y de orientación familiar que aporten al desarrollo del país.

2.1.3.2 Misión.

Formamos personas integrales, con virtudes humanas y cristianas, que busquen la verdad a través de una educación personalizada de excelencia con profesionales altamente capacitados e identificados con la filosofía de la institución.

2.1.3.3 Ideario.

Los diferentes miembros de la comunidad educativa de Álamos participaron en la construcción del ideario, analizaron y reflexionaron sobre el artículo 26 de la Constitución y los artículos 2,3 y 4 de la LOEI, luego de algunas exposiciones acordaron establecer el siguiente ideario:

- Promovemos en la institución el desarrollo de la persona mediante competencias y procesos de formación continua para la vida.
- Impulsamos la investigación e innovación en la consecución de los aprendizajes y experiencias.
- Mejoramos constantemente la calidad de la educación e implementación de un sistema de evaluación institucional acorde a las necesidades de ÁLAMOS.

- Aplicamos programas interactivos que propicien la consecución de los objetivos de la Institución, considerando las características propias del desarrollo evolutivo y características organizacionales de cada nivel académico de la Institución.
- Impulsamos permanentemente actividades que permitan rescatar los valores y desarrollar en estudiantes, docentes y administrativos el deseo de conocer e investigar más.
- Nuestra filosofía está basada en una visión trascendente de la existencia humana.
- Damos énfasis especial al cultivo de Virtudes Humanas como la Solidaridad, Sinceridad, Alegría, Lealtad, Justicia, Laboriosidad, Reciedumbre y otras. Esto relacionado con el aprendizaje de conocimientos necesarios para que los estudiantes logren ser entes de bien, útiles a la comunidad y que actúen libre y responsablemente.
- Respetamos los derechos de las personas, promovemos una fiel adhesión a la doctrina de la Fe y de la Moral Cristiana, de acuerdo con las enseñanzas del Magisterio de la Iglesia Católica.
- Creamos un clima de confianza, en el que toda la comunidad educativa (Padres, Profesores y Estudiantes) trabajen con una participación leal, proactiva y justa.
- Los docentes son pieza fundamental en la educación que busca ÁLAMOS, por lo que a más de ser buenos profesionales de la educación, se trabaja coordinadamente para que sean buenas personas, que den el ejemplo a sus estudiantes, en preparación constante y avancen de acuerdo al desarrollo tecnológico y científico de la época. Dentro del ámbito académico, científico así como del perfeccionamiento profesional, el colegio tenderá especialmente a mantener la formación intelectual y el desarrollo de la capacidad de estudio y juicio crítico de toda la Comunidad Educativa.
- La Comunidad Educativa reconoce el aporte de los padres en la educación de los hijos como primordial, reconociéndolos como los primeros educadores.

Además viviremos dentro de la Institución los siguientes Valores Institucionales en concordancia con el Código de Convivencia Institucional:

- Responsabilidad: “Asumimos las consecuencias de nuestros actos”
- Libertad: “Buscamos siempre el bien mayor”.

- Laboriosidad: “Cumplimos diligentemente toda actividad”.
- Honestidad: “Manifestamos en el momento adecuado lo hecho, visto o pensado”.
- Fortaleza: “En situaciones perjudiciales a una mejora personal, resistimos las influencias nocivas y acometemos”.
- Solidaridad: “Pensamos siempre en los demás y sus necesidades”.
- Humildad: “Reconocemos nuestras propias cualidades y capacidades sin requerir el aplauso ajeno”.
- Tolerancia: “Aceptamos a los demás con sus virtudes y defectos como quisiéramos ser aceptados”.
- Justicia: “Damos a cada quien lo que se merece”.
- Optimismo: “Confiamos en nuestras posibilidades y en las de los demás”.

2.2 Participantes

Los participantes directos en este proyecto son todos los docentes de bachillerato, es importante mencionar que se ha tomado como población a todo el equipo docente que labora en este nivel. Total de participantes 24.

2.1 GENERO		
Opción	f	%
Masculino	17	70,8
Femenino	7	29,2
No contesta	0	0,0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos”		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla anterior se puede evidenciar detalles y características importantes del personal que labora en la Institución. Como se puede notar el 70,8% de la planta docente de bachillerato es de género masculino y 29,2% de género femenino.

2.3 ESTADO CIVIL		
Opción	f	%
Soltero	7	29,2
Casado	13	54,2
Viudo	0	0,0
Divorciado	3	12,5
No contesta	1	4,2
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Es muy importante recalcar al información presente en la tabla 2.3 en relación al estado civil "casado" mismo que alcanza un 54,2% del personal, detalle que ayuda mucho para alcanzar uno de los objetivos institucionales que es lograr la formación integral del estudiante que se educa en Álamos. Recordemos que el ejemplo es un factor decisivo en un educador.

2.2 EDAD		
Opción	f	%
20-30 años	4	16,7
31- 40 años	11	45,8
41- 50 años	7	29,2
51- 60 años	0	0,0
61- 70 años	0	0,0
más de 71 años	0	0,0
No Contesta	2	8,3
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

El 45,8% de los docentes que laboran en el bachillerato oscila entre los 31 y 40 años de edad, este es un factor clave de éxito ya que se cuenta con profesionales jóvenes que poseen mucha información actual sobre la asignatura que dictan y sobre todo están abiertos a capacitarse y seguir creciendo profesionalmente.

2.3 CARGO QUE DESEMPEÑA		
Opción	f	%
Docente	18	75,0
Técnico docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	6	25,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

2.4 TIPO DE RELACIÓN LABORAL		
Opción	f	%
Contratación indefinida	19	79,2
Nombramiento	0	0,0
Contratación Ocasional	4	16,7
Reemplazo	0	0,0
No contesta	1	4,2
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

2.5 TIEMPO DE DEDICACIÓN		
Opción	f	%
Tiempo Completo	18	75,0
Medio Tiempo	1	4,2
Por Horas	5	20,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Las tablas: 2.3, 2.4 y 2.5, nos dan una visión amplia sobre la situación laboral del equipo de profesionales que trabajan en la institución, es así, que en promedio el 77,1% se dedica tiempo completo a su labor como docente y tiene un contrato de tipo indefinido. Este tipo de contratación le permite al docente estar tranquilo con respecto a su situación laboral y brindar su mejor esfuerzo profesional al servicio educativo institucional.

3.1 NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN		
Opción	f	%
Bachillerato	1	4,2
Nivel Técnico o Tecnológico	0	0,0
Lic. Ing. Eco. Arqu. (3 Nivel)	21	87,5
Especialista	1	4,2
Maestría	1	4,2
Ph. D	0	0,0
Otros Especifique	0	0,0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En cuanto al nivel de formación se puede observar que el 87,5% del personal docente posee un título de tercer nivel, situación que preocupa debido a las exigencias académicas actuales del país. Tan solo el 4,2% de los docentes tienen un título de cuarto nivel, este porcentaje es desalentador para la institución pero muy alentador para las instituciones educativas de formación superior porque les permite pensar en promocionar nuevas carreras con la seguridad de que tendrán la demanda necesaria de estudiantes imprescindible para la apertura de programas académicos de este tipo.

La Unidad Educativa Particular "Álamos" en una de sus líneas estratégicas tiene como objetivo el mejorar los niveles de formación de sus docentes y cada año lectivo realiza grandes esfuerzos en motivar al personal para que se capacite. Es importante mencionar que la institución maneja un plan de préstamos económicos que pueden ser solicitados por el profesional en el momento que decida estudiar. Actualmente se está trabajando en lograr alianzas estratégicas con Centros Universitarios de la zona que permitan intercambiar información, formación y sobre todo brinden oportunidades de acceso manejando un plan de incentivos que animen al docente a capacitarse continuamente.

2.3 Recursos

A continuación se describen los recursos utilizados.

2.3.1 Talento Humano.

Todos los docentes que trabajan en el bachillerato de la Unidad Educativa Particular Álamos. La autoridad del plantel quien nos concedió la entrevista y posterior aprobación de la solicitud de ingreso para poder realizar la investigación dentro de este prestigioso plantel

educativo del Norte del País. El investigador quien estuvo cumpliendo con los tiempos y momentos sugeridos por el asesor a fin de evitar caer en contratiempos.

2.3.2 Materiales.

- Copias del Cuestionario “Necesidades de Formación”
- Computadora
- Impresora
- Internet
- Cámara fotográfica
- CDs
- Anillados
- Material de Oficina

2.3.3 Económicos

Concepto	Cantidad	TOTAL \$ (para todo el proyecto)
Materiales y Equipos		
Computadora	300 horas	\$300,00
Impresora	1	\$63,00
Internet	12 meses	\$240,00
Cámara Fotográfica	1	\$150,00
Copias	500	\$15,00
Anillados	6	\$12,00
Material de oficina		\$200,00
TOTAL:		\$980,00
Otros		
Movilización		\$150,00
TOTAL:		\$1130,00
Imprevistos (10%)		\$113,00
Gastos administrativos		\$220,00
TOTAL EGRESOS:		\$1463,00

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio **transaccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

2.4.2 Métodos de investigación.

Los métodos de investigación utilizados son el descriptivo, analítico y sintético, los mismos que permiten explicar y analizar el objeto de la investigación.

Método Inductivo.- parte de los hechos particulares para posteriormente llevarlas a una generalización.

Método deductivo.- Para de la generalización de los hechos, a los aspectos particulares del objeto de estudio. Ambos métodos permitieron procesar los datos obtenidos de forma lógica durante el proceso de investigación.

Método Analítico – sintético.- Permite la separación del objeto de estudio en partes y de esta forma lograr una explicación de las relaciones entre elementos y el todo. También permite la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Método Estadístico.- Permite organizar de una manera adecuada la información alcanzada (tablas y gráficos estadísticos), con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método Hermenéutico.- Permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico y además, facilitó el análisis de la información empírica.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

La lectura: Medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre clima y tipos de aula.

La observación: Técnica básica que utiliza el sentido de la vista para la recolección de información que se genera en el ambiente de investigación.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos: Medios que facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

Cuestionario: El instrumento utilizado fue el proporcionado por la UTPL, el cual permitió conocer, comprobar y delimitar la problemática a solucionar con este trabajo de investigación.

Fichaje: Permite ordenar y seleccionar la información necesaria, con lo cual el investigador conoce los textos, referencias y contenido. Este instrumento se utilizó para recabar información necesaria para el marco teórico.

2.6 Procedimiento

Se inicia con la identificación de la Institución a la que se presentará el proyecto y se solicitará la respectiva autorización por parte de la autoridad máxima del centro educativo.

Fase 1.

Entrevista con el Rector de la Unidad Educativa Particular “Álamos”, persona que emite la respectiva autorización para poder realizar el presente trabajo investigativo. Se realizó la entrevista al Msc. Juan Carlos Salas – Rector, al mismo que se le presentó la carta enviada por la Mgs. Mariana Buele Maldonado – Coordinadora de titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

En esta entrevista se explicaron y resaltaron los propósitos y alcance que tendrá la investigación, los objetivos de la institución auspiciante (U.T.P.L), los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como maestrante de llevar a cabo un trabajo enmarcado en la ética y moral profesional.

Una vez alcanzado el visto bueno por parte de la autoridad institucional, se procedió a firmar y colocar el sello de la institución en la carta de solicitud de ingreso al centro, acto que sirvió como paso indispensable para iniciar con la investigación.

Fase 2.

Se realizó la entrevista pertinente con el Sr. Inspector General con el fin de solicitarle un tiempo a la hora de salida con todos los profesores de bachillerato para socializar la propuesta investigativa a desarrollar y pedir la colaboración de los señores docentes en el llenado del cuestionario denominado “Necesidades de Formación”.

Se llega un acuerdo en fecha y hora para cumplir con el primer paso de recolección de información.

Fase 3.

En el día y hora establecidos en la Fase 2 se reúne el maestrante con todo el equipo de profesores de bachillerato y procede a socializar la investigación a realizar y solicita se le ayude con la contestación sincera del cuestionario: "Necesidades de Formación".

Fase 4.

Una vez recogida la información se procedió a tabular los datos y llenar la matriz de resultados proporcionada por la asignatura trabajo de grado I. Matriz que fue enviada vía correo electrónico en la fecha establecida.

Fase 5

Se procedió a realizar la presentación de los resultados en las tablas y gráficos estadísticos. Es importante mencionar que para la correcta realización de esta parte del trabajo se mantuvo constante comunicación vía email con la Mgs. Sonia Noboa tutora que estuvo siempre atenta a través del EVA y su contestación siempre fue oportuna y objetiva.

Fase 6.

Se continuó con el desarrollo del Marco Teórico. Con dicha información se pudo ir enlazando y fundamentando los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato a fin de dar un soporte más científico a la problemática suscitada y por ende ayudarnos a encontrar la solución más viable para cumplir con el objetivo principal de esta investigación.

Fase 7.

Una vez analizados los resultados se plantea y desarrolla el curso de capacitación que permite atender a una de las necesidades manifestadas por los docentes en las encuestas aplicadas.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Una vez que sea tabulado toda la información recogida a través del cuestionario: “Necesidades de Formación de Bachillerato”. A continuación de cada tabla se realiza el respectivo análisis y discusión de los resultados obtenidos.

3.2.1 Su titulación en pregrado, tiene relación con: ÁMBITO EDUCATIVO		
Opción	f	%
Licenciado en educación	14	58,3
Doctor en Educación	1	4,2
Psicólogo Educativo	1	4,2
Psicopedagogo	0	0,0
Otros Especifique-----	0	0,0
No contesta	8	33,3
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos” Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 3.2.1 se evidencia que el 66,7% de los docentes tienen título de tercer nivel relacionado directamente con el ámbito educativo, situación que si bien es cierto es buena pero no es la óptima para asegurar un 100% de excelencia académica. El 33,3% del equipo docente investigado no contesta esta pregunta lo cual llama la atención y al no ser muchos se procede a realizar una entrevista personal con todos ellos. La información que se logra recabar es que abstienen de contestar la pregunta porque su título profesional no tiene relación con el Ámbito Educativo y en casos muy puntuales aún no obtienen su título profesional.

El 33,3% en cuestión obliga a las autoridades del plantel a tomar decisiones importantes respecto a capacitaciones y cursos de actualización en temas netamente educativos que ayuden a orientar de mejor forma el trabajo que cada uno de los profesores contratados realizan en la institución.

Se debe recordar que el éxito del maestro es directamente proporcional al prestigio institucional evidenciado en los logros académicos y conductuales de cada uno de los estudiantes que asisten a su clase.

3.2.2 Su titulación en pregrado, tiene relación con: OTRAS PROFESIONES		
Opción	f	%
Ingeniero	4	16,7
Arquitecto	0	0,0
Contador	0	0,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras especifique-----	1	4,2
No contesta	19	79,17
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos" Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Analizando y relacionando los datos que se muestran a continuación con los anteriores podemos determinar definitivamente que el 16,7% del personal posee un título relacionado con otras profesiones, específicamente ingeniería. Los profesionales en cuestión tienen a su cargo asignaturas correspondientes al área de las ciencias exactas y experimentales. El trabajo que realizan estos docentes es muy bueno pero se necesita que reciban capacitación en todo lo que concierne a metodología, didáctica, pedagogía, psicología, etc., formación que les permitirá entender situaciones propias del ambiente educativo que como todos sabemos es muy diferente al ambiente industrial – empresarial en donde estos tienen su fortaleza.

Adicionalmente cabe indicar que en una de las encuestas se pudo observar a un profesional que tiene certificados de capacitación en el área de Marketing e inglés. Investigando el documento se pudo evidenciar que es emitido por una entidad extranjera y según lo manifestado por el profesional aún no es revalidado en el país.

3.3 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:		
Opción	f	%
El ámbito educativo	2	8,3
Otros ámbitos, especifique-----	0	0,0
No contesta	22	91,7
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos" Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

La tabla 3.3 muestra que tan sólo el 8,3% de los docentes tienen título de post grado, un índice bastante bajo tomando en cuenta las actuales exigencias emitidas por el Ministerio de Educación y también por la propia institución.

Álamos en su empeño de mantener su calidad y excelencia educativa ánima a todos sus docentes a que mejoren su título para lo cual existen procesos de financiamiento bien estructurados que están al alcance de todos quienes laboran en la institución. Es importante hacer notar que el proceso de contratación ha sido actualizado a fin de involucrar personal docente altamente capacitado, con ideas innovadoras y sobre todo con vocación profesional hacia la enseñanza.

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de CUARTO NIVEL		
Opción	f	%
Si	18	75,0
No	1	4,2
No contesta	5	20,8
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

La tabla 3.4 muestra que al 75% de los encuestados les resulta atractivo matricularse en un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel. Como acabamos de ver existe la motivación intrínseca, pero no debemos olvidar la motivación extrínseca dada por el Senescyt entidad que actualmente está muy interesada en la formación de profesionales en la rama educativa estableciendo convenios interinstitucionales para otorgar becas tanto nacionales como extranjeras y de esta forma animar a los nuevos y actuales profesionales para que continúen con su preparación y así asegurar una mejor formación a los jóvenes que inician sus estudios académicos.

A continuación un breve extracto de la información emitida por la entidad antes mencionada:

La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, de conformidad con en el artículo 183 de la Ley Orgánica de Educación Superior que le facultan el "Diseño, administración e instrumentación de la política de becas del gobierno para la educación superior ecuatoriana: para lo cual coordinará, en lo que corresponda, con el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas IECE....."

En conclusión es importante hacer notar a las entidades de formación superior que la demanda para obtener títulos de cuarto nivel existe y es importante que se trabaje exhaustivamente en la aprobación de ofertas educativas de este tipo con responsabilidad y compromiso social.

3.4.1 En qué le gustaría formarse:		
Opción	f	%
Maestría	15	62,5
Ph.D	4	16,7
No contesta	5	20,8
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 3.4.1 la opción que obtiene la mayor preferencia es la maestría con un 62,5 %, este porcentaje es un buen punto de referencia que motiva a dar un impulso serio a la implementación de postgrados ya que se tiene la seguridad de contar con profesionales que buscan este tipo de formación profesional.

Los docentes anotaron en la parte correspondiente las temáticas de las maestrías que les gustaría seguir, estas son: Orientación familiar, TICS para la educación, Gestión Educativa, Didáctica y Pedagogía, Lengua y Literatura, Educación Especial, Problemas de Aprendizaje, Seguridad Informática, Informática Aplicada a la Educación, Pedagogía, Administración Educativa, Idiomas, Física y Matemática.

También hubo la sugerencia de algunos PHD en los siguientes temas: Didáctica y Pedagogía, Energías Renovables / tratamiento de desechos, Enseñanza de Química. Actualmente no hay una idea clara de lo que implica un PHD, es claro que es un título académico de orden superior pero no hay la suficiente confianza como para elegir una carrera de este nivel en nuestro país; de tener la posibilidad prefieren seguirla en el extranjero.

El 20,8% de los docentes no contesta esta pregunta. Este porcentaje es alto porque muchos de los docentes evaluados están intentando conseguir su título de tercer nivel relacionado directamente con el ámbito educativo.

4.3 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos		
Opción	f	%
1. Si	23	95,83
2. No	0	0,00
3. No Contesta	1	4,17
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

La tabla 4.3 muestra que el 95,83% de los docentes afirman que es muy importante para ellos seguirse capacitando en temas educativos, esta información es muy relevante porque permite evidenciar el grado de compromiso del equipo docente con su profesión.

Las autoridades del plantel deben aprovechar esa motivación que tienen los docentes e invitarles a participar de cursos interesantes en los que se traten temáticas y problemáticas actuales a fin de que sean atractivos y sobre todo que los conocimientos que se adquieran puedan ser puestos en práctica inmediatamente, beneficiando de esta forma a sus estudiantes y mejorando su prestigio profesional.

4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación		
Opción	f	%
Presencial	3	12,5
Semipresencial	8	33,3
A distancia	3	12,5
Virtual/ Vía internet	8	33,3
No contesta	2	8,3
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Con respecto a cómo le gustaría recibir la capacitación, los docentes en un 79,1% prefieren que sean de tipo indirecto esto quiero decir: semipresencial, a distancia o virtual. Luego de la encuesta se entrevistó a alguno de ellos y como denominador común se obtuvo que el mayor obstáculo que se les presenta es su situación laboral y familiar que les impide realizar estudios formales regulares con asistencia presencial. El 12,5% de docentes que prefieren capacitarse de forma presencial son solteros.

4.4.1 Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios e gustaría recibir la capacitación		
Opción	f	%
Lunes A viernes	4	16,7
Fines de Semana	12	50,0
No contesta	8	33,3
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos”		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.4.1 se puede notar que el 50% de los docentes se inclinan por cursos presenciales o semipresenciales que se dicten los fines de semana. Esta preferencia de horario radica principalmente en el tiempo disponible que cada uno de ellos tiene durante la semana. En conversaciones adicionales algunos de ellos manifiestan que les tocaría sacrificar su tiempo familiar del fin de semana con el objetivo de mejorar su competencia profesional.

El 33,3% de profesores que no contestan manifiestan que la mejor opción para ellos en estos momentos son las capacitaciones virtuales. Algunos docentes tienen hijos pequeños y dicen que no tienen con quien dejarlos para que los cuiden. Creo que sería interesante la idea de crear un espacio lúdico dentro de las instituciones que ofertan cursos presenciales o semipresenciales en donde los padres de familia puedan dejar a sus hijos. El cuidado de los niños puede estar a cargo de profesionales en formación del mismo centro educativo que se encuentren estudiando carreras como por ejemplo parvularia. El trabajo que realicen estas personas podría ser contabilizado como horas de práctica validas para la obtención de su título profesional.

4.5 En Qué Temáticas Le Gustaría Capacitarse		
Opción	f	%
Pedagogía Educativa	6	25,0
Teorías del aprendizaje	2	8,3
Valores y educación	1	4,2
Gerencia / Gestión Educativa	9	37,5
Psicopedagogía	6	25,0
Métodos y recursos didácticos	7	29,2
Diseño y planificación curricular	4	16,7
Evaluación del aprendizaje	4	16,7
Políticas educativas para la administración	1	4,2

Temas relacionados con las materias a su cargo	8	33,3
Formación en temas de mi especialidad	5	20,8
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	9	37,5
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	12,5
No contesta	1	4,2
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.5 se puede observar que las temáticas preferidas para capacitarse son: pedagogía educativa con un 25%, gerencia/gestión educativa con un 37,5%, psicopedagogía 25%, métodos y recursos didácticos 29,5%, temas relacionados con las materias a su cargo 33%, formación en temas de mi especialidad 20,8%, nuevas tecnologías aplicadas a la educación 37,5%.

Uno de los objetivos estratégicos de la Unidad Educativa Álamos es estar siempre a la vanguardia tecnológica y para cumplirlo en estos últimos dos años ha hecho una inversión bastante fuerte en cuanto a la implementación de infraestructura tecnológica tanto en el área administrativa como en los salones de clase. Toda esta implementación tecnológica ha ido acompañada de capacitación constante para los docentes. Cabe indicar que aunque han sido varias las capacitaciones realizadas no han sido las suficientes y el verdadero reto está en continuar con el proceso de innovación aprovechando el deseo de los docentes de capacitarse en esta área.

Lo expuesto anteriormente ayuda a descartar por temáticas con gran aceptación como son: pedagogía educativa, gerencia/gestión educativa, psicopedagogía, métodos y recursos didácticos.

Haber alcanzado un 37,5% de preferencia en la temática relacionada al área de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación ayuda a tomar una decisión importante al momento de decidir plantear un curso de capacitación. El interés y gusto de los docentes por actualizar sus conocimientos tecnológicos hace pensar que se tendrá un alto porcentaje de éxito en cualquier actividad que se planifique al respecto.

Cabe mencionar que en esta pregunta el cuestionario permitía a los docentes sugerir temas adicionales, entre los que se destacan: Manejo del Aula con Estudiantes que Tienen Habilidades Especiales, Relaciones Humanas, Proyectos, Procesos E-learning - Aulas virtuales, Pedagogía - Técnicas de Aprendizaje, Psicología del Entrenamiento Deportivo, Prácticas de Laboratorio de Física, Educación y Valores.

4.6 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite		
Opción	f	%
Falta de Tiempo	16	66,7
Altos costos	10	41,7
Falta de información	3	12,5
Falta de apoyo	0	0,0
Falta de temas	11	45,8
No es de su interés la capacitación	0	0,0
No contesta	0	0,0
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.6 se observa que los principales obstáculos que los docentes encuentran al momento de pensar en capacitarse son la falta de tiempo con un 66,7% y los altos costos que esto demanda con un 41,7%. Es evidente que las obligaciones laborales y familiares muchas veces desaniman al momento de tomar decisiones importantes en cuanto a la formación profesional.

Otro obstáculo presente y que alcanza un 45,8% tiene relación con los cursos de capacitación que se ofertan. Muchas de las temáticas tratadas no satisfacen las necesidades de formación que tienen los docentes, teniendo muchas veces que cerrarlos por falta de estudiantes.

La información obtenida es un llamado de atención a las autoridades institucionales específicamente para eliminar de alguna forma los dos obstáculos detectados y que están bajo su competencia como son la falta de tiempo y altos costos. Las autoridades del plantel deben analizar la situación individual laboral de cada docente y en base al rendimiento de cada uno de ellos apoyar flexibilizando el horario laboral y generando planes de financiamiento que incentiven a la capacitación y mejoramiento profesional.

Vale la pena recordar que la única forma de mantenerse competitivo en esta rama profesional es la formación académica y humana continua. Como bien se lo mencionaba en el marco teórico, los docentes son la pieza fundamental en el engranaje complejo de una institución educativa.

4.7 Cuál considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos / capacitaciones		
Opción	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	12	50,0
Falta de cualificación profesional	2	8,3
Necesidades de capacitación continua y permanente	17	70,8
Actualización de leyes y reglamentos	5	20,8
Requerimientos personales	8	33,3
No es de su interés la capacitación	0	0,0
No contesta	1	4,2
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.7 se puede notar que los motivos más importantes por los cuales se imparten cursos y capacitaciones son: aparición de nuevas tecnologías con un 50%, necesidades de capacitación continua y permanente 70,8%, la actualización de leyes y reglamentos que alcanza un 20,8% y un porcentaje del 33,3% asegura que uno de los motivos por los que se imparten las capacitaciones son por requerimientos personales.

La tarea educativa al ser muy dinámica requiere y exige a todo profesional involucrado en la docencia a sentir esa necesidad constante de capacitarse con el objetivo de mantener su profesionalismo a lo largo de toda la carrera docente. Un docente actualizado aumenta su prestigio personal y por ende de la institución donde presta su servicio.

Actualmente se ofertan cursos permanentes a través del programa SIPROFE del Ministerio de Educación. Estos programas de capacitación tratan de dar solución a las principales necesidades que se presentan en el actual sistema educativo. Algunos de estos cursos tienen que ver con las temáticas tabuladas en la tabla 4.7.

A nivel particular es importante recalcar que el 70,8 % del personal tiene conciencia sobre la necesidad de capacitarse en forma continua y permanente. Este alto porcentaje permite tener la seguridad de que los cursos que se oferten sean acogidos de una forma positiva y responsable por parte de los docentes que trabajan en Álamos.

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

Opción	f	%
Relación del curso con la actividad docente	9	37,5
Prestigio del ponente	2	8,3
Obligatoriedad de asistencia	0	0,0
Favorecen ascenso profesional	6	25,0
Facilidad de horarios	1	4,2
Lugar donde se realizó el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	10	41,7
Otros especifique	0	0,0
No contesta	1	4,2
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.8 el 41,7% de los docentes que llenaron el cuestionario dicen que su principal motivo por el que asisten a capacitaciones es porque les gusta. Para la institución este indicador es muy alentador porque permite evidenciar el compromiso y respeto que tienen los docentes en relación a su profesión.

El 37,5 % asiste a capacitaciones que tienen relación directa con la actividad docente que vienen desarrollando.

El 25% de docentes en cambio lo hace por obtener un ascenso profesional, este indicador en realidad no es muy relevante en la Unidad Educativa Álamos por ser particular. Generalmente los docentes que trabajan en el ambiente fiscal buscan este tipo de capacitaciones porque en estas instituciones existe un escalafón bien definido lo que les "obliga" a actualizar sus conocimientos a fin de poder aprobar los respectivos concursos de merecimientos y oposición.

4.9 Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación		
Opción	f	%
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos técnicos/prácticos	7	29,2
Ambos	17	70,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Antes de analizar la información que se detalla en la tabla 4.9, se va a tomar como premisa el pensamiento de William E. Deming (1990, p17) que dice: "No hay aprendizaje sin teoría.

La experiencia por sí sola no enseña nada. Si contamos con una teoría, luego la experiencia nos puede ayudar a aprender.”

El pensamiento expuesto en cierto modo expresa el sentir del 70,8% de docentes que consideran muy importante los aspectos teóricos - prácticos en los cursos/capacitación.

Se debe tomar muy en cuenta al momento de planificar cursos/capacitación la inclusión de teoría y práctica, son mucho más “entretenidos” y generan un aprendizaje significativo en sus participantes a la vez que las experiencias obtenidas pueden luego ser fácilmente llevadas al salón de clase y ponerlas en práctica, de tal forma que el curso no se queda en un simple certificado sino más bien trasciende hacia la razón del porque capacitarse que son los estudiantes.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

A continuación se analiza la información obtenida referente a la persona y su contexto formativo. La tabulación y análisis de los datos se detallan en las tablas que se muestran a continuación.

4.2 Usted ha impartido cursos en los últimos dos años		
Opción	f	%
1. Si	5	20,8
2. No	16	66,7
3. No Contesta	3	12,5
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos”		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.2 se puede evidenciar que el 66.7% de docentes no ha impartido cursos en los últimos dos años, situación que llama la atención porque evidencia una baja capacitación docente y una desvinculación con la colectividad que le rodea. Es un punto que debe ser observado por parte del equipo directivo a fin de tomar medidas que dinamicen el proceso de capacitación a través del intercambio constante de conocimiento. Inicialmente se lo puede realizar a nivel interno entre compañeros compartiendo cada uno sus experiencias e investigaciones realizadas en relación a la tarea educativa.

El 20.8% de docentes si han dictado cursos y lo han hecho en las temáticas de: Informática Básica, Liderazgo y Emprendimiento, Pensamiento Crítico, Uso del Computador, TICS.

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0,0	2	8,3	5	20,8	10	41,7	7	29,2	0	0,0	24	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	11	45,8	8	33,3	1	4,2	24	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0,0	0	0,0	2	8,3	11	45,8	11	45,8	0	0,0	24	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	9	37,5	11	45,8	0	0,0	24	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0,0	2	8,3	3	12,5	13	54,2	5	20,8	1	4,2	24	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	0	0,0	3	12,5	5	20,8	8	33,3	8	33,3	0	0,0	24	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo..).	0	0,0	0	0,0	5	20,8	9	37,5	10	41,7	0	0,0	24	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0,0	1	4,2	1	4,2	12	50,0	10	41,7	0	0,0	24	100
17. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	13	54,2	8	33,3	0	0,0	24	100
Media Aritmética	0	0,00	1	3,70	4	14,81	11	44,44	9	36,11	0	0,93	24	100

La tabla anterior muestra información referente a la persona en el contexto formativo.

El 70,9 % de los docentes afirman tener un alto conocimiento en relación a las técnicas básicas para la investigación en el aula. Un porcentaje bastante positivo teniendo en cuenta la metodología de interacción constructiva que se aplica en la institución y expuesta claramente en el marco teórico.

El 79,1 % asegura tener conocimientos relacionados con técnicas que ayudan a fortalecer la enseñanza individualizada y grupal. Este resultado es muy alentador ya que permite tener un balance positivo en cuanto a la educación personalizada que se está brindando en cada salón de clase.

En relación a si conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, el 91,6% de profesores afirman tener conocimiento sobre lo que se puede hacer didácticamente en el salón de clase utilizando la informática. Analizando más detenidamente el resultado de este ítem se pudo notar que a pesar de que tienen el conocimiento lo que les hace falta es desarrollar destrezas que les permita incursionar en la utilización y aplicación de una mayor cantidad de software didáctico.

El 83,3% de los docentes aseguran que desarrollan eficazmente estrategias para la motivación de los alumnos. Esto es muy fácil de evidenciar por las entrevistas periódicas que se tienen con los padres de familia. Durante la entrevista casi siempre se toca el tema del grado de motivación que notan en su niño con relación a su estudio.

En cuanto al aspecto relacionado con la psicología del estudiante, el 75% de los docentes dicen tener conocimiento suficiente para atender eficazmente a cada uno de sus estudiantes.

El 66,6% de los docentes aseguran plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos educativos. El porcentaje mencionado no es muy real en relación a la realidad institucional actual. Se propone hacer un seguimiento periódico a este tema con el fin de obtener información que ratifique o no los datos hasta ahora analizados.

En relación a si conoce la incidencia de la interacción profesor - alumno en la comunicación didáctica el 79.2% de los docentes afirman tener un alto grado de conocimiento.

El 91,7% de los docentes afirman que su formación en TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes. Las destrezas que la mayoría de docentes ha alcanzado hasta el momento si les permite solventar las dudas que presentan sus estudiantes. Este porcentaje es excelente porque abre las puertas para plantear cursos avanzados relacionados con las nuevas tecnologías en la que los docentes ya no serán simplemente usuarios de programas sino en poco tiempo convertirse en creadores de programas personalizados que permitan por ejemplo diagnosticar académicamente a los estudiantes o diseñar exámenes interactivos mucho más atractivos para los chicos.

Gracias a la experiencia que tienen los docentes en el ámbito educativo, el 87.5% aseguran percibir con facilidad los problemas de los estudiantes. Este resultado es muy importante para manejar todo el tema de inclusión y atención a la diversidad dentro y fuera del salón de clase.

En general los resultados obtenidos son bastante alentadores tanto es así que la media aritmética alcanza un 88,55%, lo que quiere decir que los docentes que laboran en la institución están listos para recibir capacitaciones más formales y técnicas.

3.2.2 La organización y la formación.

Ahora se analizará el compromiso que tiene la organización en relación al auspicio de eventos de capacitación docente ofrecidos a la comunidad educativa de la región.

5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:		
Opción	f	%
Si	17	70,8
No	6	25,0
No contesta	1	4,2
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillaño Navarrete		

Como se lo había enunciado oportunamente la Unidad Educativa Particular Álamos cuenta con un plan estratégico bien delimitado mismo que en una de sus líneas estratégicas se dedica a todo lo que la formación y capacitación docente. Esta afirmación se la demuestra en la 5.1 en donde se puede observar que el 70,8% del personal manifiesta que la institución si ha propiciado cursos en los últimos dos años.

El 29,2% de docentes que manifiestan lo contrario o no contestan es porque se han integrado recientemente al equipo de trabajo institucional.

La Institución está en constante elaboración de proyectos/cursos/seminarios de capacitación principalmente porque cuenta con alianzas estratégicas que dan facilidad al momento de concretar este tipo de iniciativas.

5.2 Conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación		
Opción	f	%
1. Si	11	45,8
2. No	12	50,0
3. No Contesta	1	4,2
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos" Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 5.2 se puede evidenciar que el 45,8% de los docentes tienen conocimiento de que en la institución se están elaborando proyectos de capacitación. Llama la atención que el 50% del equipo docente desconozca sobre este tipo de propuestas institucionales. El resultado obtenido es un llamado para que las autoridades mejoren los canales de comunicación, a fin de que toda la comunidad educativa este informada de todo lo que ofrece o elabora la institución en relación a capacitaciones.

5.2.1 Los cursos se realizan en función de:		
Opción	f	%
Áreas de conocimiento	2	8,3
Necesidades de actualización	4	16,7
Leyes y reglamentos	6	25,0
Asignaturas que usted imparte	2	8,3
Reforma Curricular	3	12,5
Planificación y programación curricular	10	41,7
Otros especifique	0	0,0
No contesta	6	25,0
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos" Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 5.2.1 se puede observar que los cursos de capacitación se ofertan en función de: leyes - reglamentos 25% y planificación curricular 41,7%. Esta situación es fácilmente justificable porque como es de conocimiento general la nueva ley de educación LOEI y su reglamento entró en vigencia desde el año lectivo anterior situación que generó algunos cambios importantes y trascendentes con respecto a la forma como estaba organizado el sistema educativo ecuatoriano.

5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente		
Opción	f	%
Siempre	13	54,2
Casi Siempre	7	29,2
A veces	2	8,3
Rara vez	2	8,3
Nunca	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Como bien lo manifiestan los docentes en la siguiente tabla, el 54,2% de ellos consideran que siempre los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente. El 45,8 % restante indica lo contrario esto se debe principalmente a que tienen muy poco tiempo de trabajo dentro de la institución y no han tenido la oportunidad de beneficiarse de cursos o capacitaciones.

Es importante dar a conocer que cada año la institución ofrece un plan de pasantías en instituciones amigas situadas en otras provincias, inclusive se ha tenido la oportunidad de realizar visitas a colegios hermanos que se encuentran fuera del territorio nacional. Los directivos año tras año hacen un minucioso estudio de la labor que realiza cada docente de tal forma que al finalizar el año lectivo aquellos que hayan obtenido las más altas calificaciones son enviados a otras ciudades para que intercambien conocimientos y participen de cursos innovadores dictados generalmente con expositores extranjeros.

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	1	4,2	0	0,0	5	20,8	12	50,0	6	25,0	0	0,0	24	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...).	0	0,0	1	4,2	1	4,2	12	50,0	10	41,7	0	0,0	24	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...).	3	12,5	6	25,0	5	20,8	4	16,7	5	20,8	1	4,2	24	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0,0	4	16,7	8	33,3	7	29,2	5	20,8	0	0,0	24	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...).	0	0,0	1	4,2	7	29,2	11	45,8	5	20,8	0	0,0	24	100
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	0	0,0	1	4,2	3	12,5	12	50,0	8	33,3	0	0,0	24	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	0,0	1	4,2	3	12,5	14	58,3	6	25,0	0	0,0	24	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	14	58,3	7	29,2	0	0,0	24	100
Media Aritmética	0	0,93	1	5,30	4	16,33	10	44,60	8	32,10	0	0,75	24	100

En lo referente a la organización y la formación, tabulación que se detalla en la tabla anterior, se puede notar que los docentes mantienen una posición crítica y de conocimiento con respecto a los siguientes aspectos: Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...), analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...), conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, describe las funciones y cualidades del tutor. Aspectos que evidencian un amplio conocimiento de la institución en su integridad tanto desde el punto de vista curricular como la situación particular y general con los directivos del centro.

Se nota un porcentaje de conocimiento menor al 30% en los siguientes ámbitos: Proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...) y los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. Generalmente las dudas nacen de la incertidumbre de lo nuevo, pese a que se ha socializado de la mejor manera la información relacionada con las preguntas en cuestión, siempre es importante vivirlo y experimentarlo para luego contrastar la teoría con la práctica teniendo siempre en cuenta que la actividad educativa es muy celosa, cambiante y difícil de adaptarla a todos los gustos de la comunidad educativa. Adicional a lo mencionado es importante hacer notar que la situación de la carrera docente dentro del ambiente particular no tiene relevancia y por tanto es un tema que no se le toma en cuenta.

3.2.3 La tarea educativa.

A continuación se analiza la situación laboral de cada docente en relación a la tarea educativa asignada, así como también se realiza una investigación referente a su conocimiento de las herramientas fundamentales para cumplir eficaz y eficientemente con su trabajo.

2.6 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional		
Opción	f	%
Si	23	95,8
No	1	4,2
No Contesta	0	0,0
TOTAL	24	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete

El 95,8 % de los docentes encuestados dicen dictar clases en asignaturas relacionadas con su formación profesional, esto quiere decir que las autoridades tienen cuidado en la selección del perfil docente que se requiere para el adecuado trabajo de tal o cual área académica, es importante recordar que dentro de esta temática lo importante es estar pendiente del trabajo metodológico y pedagógico que realizan los maestros dentro del salón de clase de modo que se asegure una formación integral de los estudiantes y sobre todo se genere en ellos un aprendizaje significativo que les permita cumplir con los objetivos del bachillerato general unificado que son:

- Todos los bachilleres deben estar preparados para la vida y para participar en una sociedad democrática.
- Todos los bachilleres deben estar preparados para continuar con estudios superiores.
- Todos los bachilleres deben estar preparados para integrarse al mundo laboral o del emprendimiento.

2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignatura		
Opción	f	%
1º	4	16,7
2º	1	4,2
3º	4	16,7
1º, 2º	3	12,5
1º, 3º	2	8,3
1º, 2º, 3º	9	37,5
No contesta	1	4,2
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 2.7 se puede notar que un número importante de docentes equivalente al 37,5% dicta sus clases en los tres años de bachillerato, esta situación hace que la labor del maestro sea mucho más delicada y demanda un dominio completo de la asignatura, así como también el manejo adecuado y eficiente de herramientas metodológicas para interactuar de una manera organizada y fluida en cada uno de los cursos, logrando atender a la diversidad de estudiantes de una forma personalizada.

La Unidad Educativa Álamos en el ciclo de bachillerato cuenta con un paralelo por año de bachillerato, esta realidad hace que la carga horaria asignada a cada docente le permita cubrir en algunos casos todo el ciclo de bachillerato.

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%								
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características éticas del país.	1	4,2	1	4,2	2	8,3	10	41,7	9	37,5	1	4,2	24	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0,0	2	8,3	4	16,7	14	58,3	4	16,7	0	0,0	24	100

20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	41,7	14	58,3	0	0,0	24	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	14	58,3	7	29,2	0	0,0	24	100,0
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0,0	1	4,2	5	20,8	9	37,5	9	37,5	0	0,0	24	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	9	37,5	11	45,8	0	0,0	24	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0,0	0	0,0	1	4,2	10	41,7	13	54,2	0	0,0	24	100
25. Como docente evalúo destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	11	45,8	10	41,7	0	0,0	24	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo - ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo).	0	0,0	0	0,0	1	4,2	16	66,7	7	29,2	0	0,0	24	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	15	62,5	4	16,7	1	4,2	24	100
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de	0	0,0	0	0,0	2	8,3	11	45,8	10	41,7	1	4,2	24	100

lección, tareas, experiencias, plan de aula...).														
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	13	54,2	8	33,3	0	0,0	24	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0,0	0	0,0	3	12,5	12	50,0	9	37,5	0	0,0	24	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	1	4,2	7	29,2	16	66,7	0	0,0	24	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,0	0	0,0	1	4,2	9	37,5	14	58,3	0	0,0	24	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0,0	0	0,0	2	8,3	12	50,0	10	41,7	0	0,0	24	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario).	0	0,0	2	8,3	2	8,3	12	50,0	8	33,3	0	0,0	24	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0,0	3	12,5	5	20,8	11	45,8	5	20,8	0	0,0	24	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0,0	2	8,3	5	20,8	10	41,7	7	29,2	0	0,0	24	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0,0	0	0,0	7	29,2	12	50,0	4	16,7	1	4,2	24	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor).	0	0,0	3	12,5	6	25,0	7	29,2	8	33,3	0	0,0	24	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0,0	1	4,2	4	16,7	11	45,8	8	33,3	0	0,0	24	100

40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0,0	0	0,0	2	8,3	13	54,2	9	37,5	0	0,0	24	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	10	41,7	10	41,7	0	0,0	24	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	13	54,2	7	29,2	0	0,0	24	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	7	29,2	13	54,2	0	0,0	24	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0,0	0	0,0	4	16,7	11	45,8	9	37,5	0	0,0	24	100
Media Aritmética	0	0,15	1	2,31	3	13,27	11	46,14	9	37,50	0	0,62	24	100

La información que se presenta en la tabla anterior ha sido estructurada y organizada tomando como eje central información relevante a la tarea educativa que se ha preguntado en el cuestionario aplicado a los docentes.

En la tabla se ve claramente que los docentes que laboran en la Unidad Educativa Álamos tienen vocación de servicio y muestran una gran predisposición hacia el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Al inicio de cada año lectivo la institución hace grandes esfuerzos en transmitir la misión institucional misma que se ve reflejada en los resultados obtenidos. A continuación se detallan aquellas cuestiones que superan el 50% de docentes que marcan como calificación 4 y 5 a los ítems propuestos.

Los profesores consideran que la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características éticas del país. Planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. La expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, se les es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución. El proceso evaluativo que llevan a cabo,

incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa. Identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales Cuando tienen estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva. Consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. Elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos. Utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (proyector, diapositivas, pizarra, videos, ipads, notebooks). Valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en su práctica docente. Plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.

Los porcentajes alcanzados en los ítems detallados anteriormente demuestran el grado de implicación que tiene el maestro dentro de la Unidad Educativa Álamos, esto se ha logrado ir consolidando poco a poco gracias a la participación activa del equipo directivo que no escatima recursos con el afán de que su equipo docente trabaje en comunión con la filosofía institucional.

Entre las cosas a mejorar están: La formación profesional recibida. Fortalecer la planificación de tal forma que siempre tome en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes. El tema del planteamiento y evaluación de las destrezas con criterio de desempeño propuestas en la/s asignatura/s es un tema que necesita revisión urgente porque durante el año lectivo que finalizó no se logró interiorizarlas totalmente.

En cuanto a la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...) son realizadas por todos los docentes pero quizás no identifican la importancia real de esta documentación principalmente porque no hay un direccionamiento claro con respecto a este tema. Los docentes presentan e inmediatamente se archiva generando un gran volumen de papeles que muy pocas veces son utilizados y contrastados en la actividad docente. Analizando detenidamente y con entrevistas a los compañeros se puede decir que son documentos de simple cumplimiento.

Se necesita fortalecer la acción tutorial (entrevista, cuestionario), esto implica una mayor organización y cuidado en los detalles previo a la realización de tan importante actividad.

En cuanto al diseño de planes de mejora de la propia práctica docente la evidencia es mínima, con respecto a este tema no se ha hecho nada, sería muy importante incluirlo en el plan de mejora institucional.

Generalmente los docentes esperan que se les aplique evaluaciones y no diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente. Esta debilidad se la puede convertir en fortaleza fácilmente si se llega al docente con el objetivo claro de lo que significa autoevaluarse.

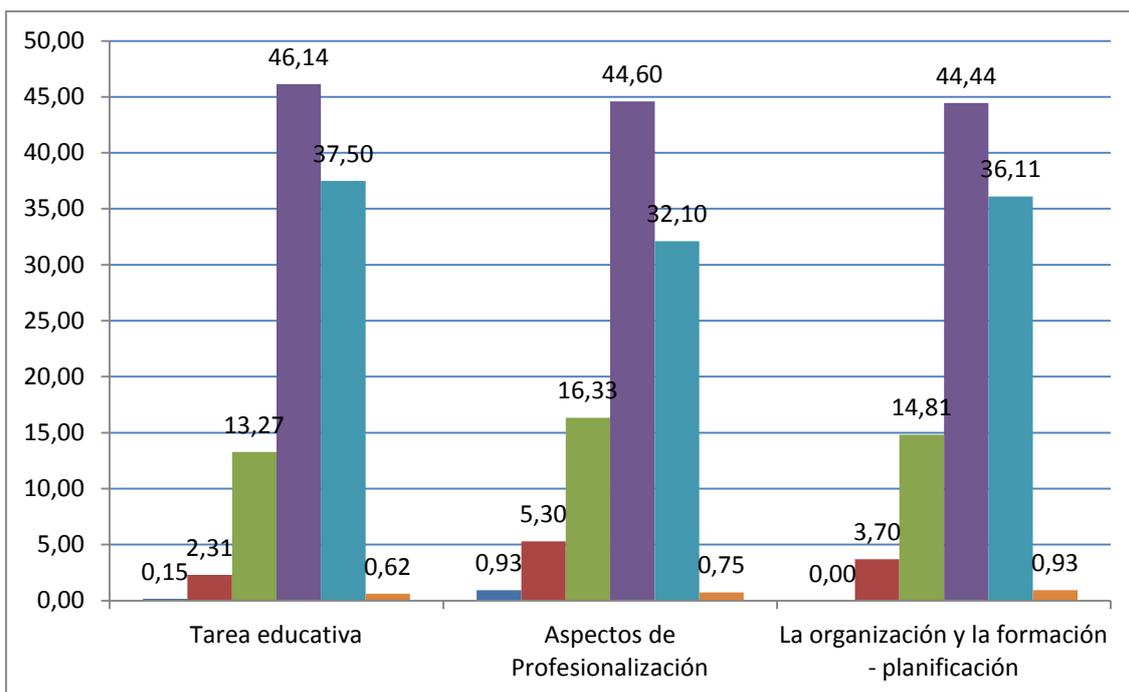
Falta información detallada que ayude en el diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza práctica en los laboratorios, pese a que existe mucha información al respecto es difícil para los docentes canalizarla de forma efectiva esto hace que no tenga mucha motivación hacia la utilización de los laboratorios que con mucho esfuerzo a equipado la institución.

Los docentes en su mayoría no utilizan adecuadamente la técnica expositiva, quizás por desconocimiento. Sería importante evaluar este ítem con un más de detenimiento y ponerlo en conocimiento de los maestros.

Es momento de dejar atrás el modelo tradicional de enseñanza - aprendizaje y empezar a hacer esfuerzos conscientes y consistentes a fin de volcar nuestros esfuerzos hacia una metodología constructivista que permita utilizar los recursos del medio con el objetivo de que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje planteados.

La planificación es un punto clave dentro de la tarea educativa y es lo que más cuesta realizar a un docente. Una buena planificación a parte de facilitar el trabajo dentro del aula permite asegurar que los objetivos educativos planteados para determinado año de bachillerato se cumplan. La información obtenida ayuda a tomar decisiones importantes en cuanto a temas de capacitación.

Análisis de la formación	Media Obtenida													
	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Tarea educativa</i>	0	0,15	1	2,31	3	13,27	11	46,14	9	37,50	0	0,62	24	100
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	0	0,93	1	5,30	4	16,33	10	44,60	8	32,10	0	0,75	24	100
<i>La organización y la formación - planificación</i>	0	0,00	1	3,70	4	14,81	11	44,44	9	36,11	0	0,93	24	100



La gráfica permite observar la media aritmética obtenida luego de haber realizado el respectivo análisis a la información investigada. Si juntamos los porcentajes de las calificaciones registradas entre 4 y 5 se logra alcanzar un alto porcentaje de compromiso con la tarea que cada docente realiza dentro de la Institución. En promedio general se obtiene un 80% de docentes que utilizan y manejan adecuadamente la información referente a la tarea educativa, a los aspectos de profesionalización, organización, formación y planificación.

3.3 Los cursos de formación

4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años		
Opción	f	%
6 cursos	1	4,2
5 cursos	2	8,3
4 cursos	5	20,8
3 cursos	3	12,5
2 cursos	5	20,8
1 curso	3	12,5
0 cursos	5	20,8
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

El promedio de cursos a los que el personal docente ha asistido en los últimos dos años oscila entre los 2 y 4 alcanzado un 54,1%, esto quiere decir que se mantiene esa motivación por prepararse continuamente. Es importante aunar esfuerzos para lograr en un corto plazo el 80% de maestros se encuentren realizando algún curso de actualización.

4.1.2 Totalización en horas		
Opción	f	%
No contesta	8	33,3
0 – 25 horas	2	8,3
26-50 horas	3	12,5
51-75 horas	1	4,2
76-100 horas	2	8,3
Más de 100 horas	8	33,3
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos”		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

En la tabla 4.1.2 se observa que no hay un punto de equilibrio, se nota que un grupo de docentes prefieren tomar cursos cortos que no demanden mayor tiempo y otros especialmente profesores varones que se animan por cursos un poco más largos. Esta situación hace que se tome en cuenta el número de horas a utilizar en las capacitaciones que se oferten en el futuro. En promedio los cursos no deben superar las 40 horas a fin de que cumplan con el objetivo de involucrar a la mayor cantidad de docentes.

4.1.3 Hace qué tiempo lo realizó		
Opción	f	%
0- 5 meses	12	50,0
6-10 meses	2	8,3
11-15 meses	2	8,3
16-20 meses	0	0,0
21-24 meses	0	0,0
más de 25 meses	2	8,3
No contesta	6	25,0
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa “Álamos”		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Como se muestra en la tabla 4.1.3, el 50% de docentes afirman a ver realizado cursos de actualización hace 5 meses, el 16,6% en cambio lo han realizado entre unos 6 a 15 meses atrás.

Las temáticas de los cursos en los cuales participaron son: Relación alumno – maestro, Introducción al nuevo BGU, Nuevas tecnologías, Autocad, Pedagogía y Didáctica, Planificación y evaluación, El papel del Psicólogo educativo en la educación, Técnicas para tratamiento de desechos químicos, Sistema Uno Internacional, Legislación Ecuatoriana, Procesos E-learning, Técnicas Pedagógicas, Jueces baloncesto - gimnasia formativa, TICS, Física - Química para 2do. Bachillerato, Semilleros de emprendimiento

Actualmente las capacitaciones que ofrece el gobierno ha aumentado en número y en calidad esto ha hecho que poco a poco los docentes vayan matriculándose y asistiendo a estos cursos que generalmente tratan sobre temas de la actualización curricular que está vigente en nuestro país.

4.1.4.1 A este curso lo hizo con el auspicio de:		
Opción	f	%
Gobierno	3	12,5
De la Institución donde labora Ud.	9	37,5
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	7	29,2
No contesta	5	20,8
TOTAL	24	100
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa "Álamos"		
Elaborado por: Lic. Pablo Rafael Pillajo Navarrete		

Sin embargo es notoria la diferencia entre la oferta gubernamental y la institución, como se puede ver en la tabla 4.1.4.1 el 37,5% de los cursos en los que han participado los docentes han sido bajo el auspicio de la institución donde prestan sus servicios.

Existe también cursos un poco más informales que son auspiciados por las empresas que ofertan libros de texto, claro está que su objetivo es tratar de vender sus libros y utilizan como estrategia de marketing las capacitaciones de actualización.

Lo realmente importante de mencionar es que las autoridades de la Unidad Educativa Álamos en su compromiso diario de cumplir con su misión y alcanzar la visión planteada en el plan estratégico esta siempre preocupada de capacitar a sus docentes, entendiendo que los maestros son el eje principal alrededor del cual gira la excelencia académica ofrecida.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

La propuesta de capacitación que se presenta a continuación es factible porque luego del análisis de los resultados se pudo evidenciar que la mayoría de docentes tienen preocupación de actualizar sus conocimientos especialmente en el área de las nuevas tecnologías y también por la interpretación de la LOEI como de su reglamento. En vista a estas dos necesidades se plantea el siguiente curso de capacitación que busca dotar al maestro de una herramienta tecnológica que facilite su trabajo docente, lo haga más competitivo y además le ayude a realizar una verdadera y correcta aplicación de la LOEI y su reglamento específicamente en el tema de evaluaciones de base estructurada especificadas en el Art. 211 de la mencionada ley.

4.1 Tema del Curso

DISEÑO DE PRUEBAS EN BASE ESTRUCTURADA UTILIZANDO EL SITIO WEB THATQUIZ.ORG

4.2 Modalidad de estudios

La modalidad del Curso será semipresencial con refuerzo permanente vía Internet a través de: video conferencias, correos electrónicos, blog del instructor y redes sociales. Como soporte al curso se aprovechará los novedosos servicios de alojamiento de archivos multiplataforma.

4.3 Objetivos

- Realizar un análisis general a la L.O.E.I vigente en el Ecuador enfatizando en el Título VI referente a la Evaluación, Calificación y Promoción de Estudiantes.
- Reflexionar sobre los alcances, importancia e impactos que tiene la aplicación de una buena evaluación como una forma de evidenciar los logros alcanzados por los educandos.
- Retroalimentar el conocimiento que tienen los docentes con respecto a las técnicas e instrumentos de Evaluación.
- Establecer los lineamientos básicos para el diseño de pruebas de base estructurada.
- Diseñar en un procesador de textos pruebas de base estructurada de acuerdo a la asignatura que dicta el docente.
- Exponer las pruebas realizadas y someterlas a un proceso de revisión, valoración y coevaluación del instrumento diseñado.

- Utilizar adecuadamente el servicio que ofrece el sitio web THATQUIZ.ORG para la creación de pruebas de base estructurada.
- Subir la prueba diseñada en el procesador de texto al servidor de Internet haciendo uso del Software aprendido.
- Aplicar la evaluación al grupo de estudiantes seleccionado y realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones al proceso evaluativo realizado.

4.4 Dirigido a

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Este curso está dirigido a todos los docentes ya sea que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes, posean trayectoria y experiencia profesional ó para docentes con un nivel de experiencia superior a los 5 años.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Es imprescindible que todos los participantes del curso tengan conocimientos básicos en el uso del computador y destrezas suficientes en la utilización de Internet.

Para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje cada participante deberá asistir con su computador portátil, tener servicio de internet en casa y disponer de 3 horas semanales para participar en actividades virtuales.

4.5 Breve descripción del curso

El curso está dirigido a todos los docentes tanto del bachillerato en ciencias como del bachillerato técnico. En el curso se analizan con detalle y con atención especial a los aspectos legales, objetivos educativos y las técnicas de evaluación que se utilizan comúnmente en la enseñanza. Asimismo, se discuten algunos resultados recientes relacionados con la investigación sobre evaluación educativa.

También, se realiza una revisión al impacto de las TICs en la educación y se da a conocer la herramienta ON LINE denominada THATQUIZ cuyo principal objetivo es el permitir al profesional de la enseñanza diseñar pruebas atractivas, novedosas y lo más importante completamente activas en el Internet lo cual permite poder acceder a ellas en cualquier momento y aplicarlas según las necesidades del momento.

En este curso el docente de bachillerato aprenderá a estructurar pruebas que le permitirán ahorrar tiempo y recursos, preparará a sus estudiantes en la resolución de este tipo de evaluaciones y sobre todo le permitirá actualizar e innovar sus conocimientos de tal forma que su imagen profesional siga en ascenso.

4.5.1 Contenidos del Curso.

1. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

1.1 De los Principios Generales

1.2 De los Derechos y Obligaciones

2. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

2.1 Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa

2.2 De la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de Educación

2.3 De la Evaluación, Calificación y Promoción de los Estudiantes

3. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

3.1 ¿Qué Son Instrumentos?

3.2 Instrumentos

3.2.1 Estructurados

3.2.2 Semiestructurados

3.2.3 Prueba

3.2.4 Prueba Estandarizada

3.2.5 Prueba de Ensayo

3.2.6 Prueba Oral

3.2.7 Prueba Práctica

3.2.8 Prueba Objetiva

3.2.9 De memoria e identificación

3.2.10 De completación

3.2.11 De respuestas breves

3.2.12 De respuestas alternas

3.2.13 De escogencia múltiple

3.2.14 de Pareo

3.2.15 De ordenamiento o jerarquización

3.3 Confiabilidad y Validez

3.3.1 La confiabilidad

3.3.2 ¿Cómo se logra que la prueba sea altamente confiable?

- 3.3.3 Recomendaciones que permiten disminuir la Subjetividad en la Evaluación
- 3.3.4 Formulación de preguntas objetivas
- 3.4 Evaluación De Contenidos
 - 3.4.1 De aprendizaje
 - 3.4.2 Procedimentales
 - 3.4.3 Actitudinales
- 3.5 Evaluar Estrategias De Aprendizaje De Los Alumnos
- 3.6 Evaluación Del Proceso De Enseñanza – Aprendizaje

4. ÍTEMS PARA EL DISEÑO DE PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA.

- 4.1 Ítems de recordación simple
- 4.2 Ítems de completación
- 4.3 Ítems de doble alternativa (Verdadero – Falso, Si – No)
- 4.4 Ítems de ordenamiento
- 4.5 Ítems de apareamiento o correspondencia
- 4.6 Ítems de Selección Múltiple

5. EJERCICIO PRÁCTICO

- 5.1 Diseñar una prueba de base estructurada utilizando un procesador de texto.
- 5.2 Exponer el instrumento diseñado a todos los compañeros
- 5.3 Revisar, valorar y coevaluar la prueba presentada
- 5.4 Redactar conclusiones y recomendaciones
- 5.5 Corregirlo y dejarlo listo para subirlo al servidor de Internet.

6. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN APLICADAS A LA EDUCACIÓN

- 6.1 Concepto de TIC
- 6.2 La utilización de las TIC en Educación
- 6.3 TIC 2.0
- 6.4 Navegación y Búsqueda en Internet
- 6.5 Competencias de los educandos para el Siglo XXI
- 6.6 Correo Electrónico
- 6.7 Blog
- 6.7 Redes Sociales
- 6.8 Video Conferencias
- 6.9 Servicios de alojamiento de archivos multiplataforma

7. SITIO WEB THATQUIZ

7.1 Introducción

7.2 Estructura General del Sitio WEB

7.3 Realizar prácticas para familiarizarse con el funcionamiento del Sitio WEB

7.4 Registrarse en el Sitio Web THATQUIZ

7.5 Creación de Clases

7.6 Importar listas

7.7 Diseño de pruebas

7.8 Tipos de pruebas que permite crear THATQUIZ

7.9 Pasos a seguir para la creación de pruebas de opciones

7.10 Pasos a seguir para diseñar pruebas tipo diapositivas

7.11 Asignar las pruebas diseñadas a los cursos deseados

7.12 Análisis de todos los tipos de Reportes que entrega Thatquiz

7.13 Publicar las evaluaciones creadas

8. DISEÑO DE PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA EN THATQUIZ

8.1 Aplicando lo aprendido

8.2 Probar la evaluación con los integrantes del curso

8.3 Evaluar el trabajo realizado

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

El tutor seleccionado debe tener título de Licenciado en Ciencias de la Educación Especialidad Informática. Poseer una imagen de absoluto profesionalismo, confiabilidad y con profundos valores éticos y humanos. El profesional en cuestión debe acreditar por lo menos cinco años de experiencia en la labor docente y por lo menos dos años de trabajo en funciones administrativas académicas como vicerrector o jefe de área.

4.5.3 Metodología

Este curso se desarrollará bajo la modalidad semipresencial con apoyo permanente ONLINE, durante el curso los estudiantes deberán realizar actividades individuales y actividades grupales, siendo estas las siguientes:

Actividades Individuales:

Trabajo Individual: Se trata de reflexiones críticas y/o aplicaciones prácticas en relación con los contenidos de cada uno de los módulos a partir de interrogantes, investigaciones o trabajos propuestos por el tutor. Además servirán para la elaboración del trabajo final. Estas actividades se desarrollarán durante la jornada de capacitación.

Foros: Dentro del horario de la capacitación se abrirán espacios de comunicación, reflexión e integración de los participantes. Los foros serán de 3 tipos:

Foro académico: tiene como objetivo la construcción colectiva del conocimiento por parte de los estudiantes. La participación es obligatoria y será evaluada.

Foro de calidad: será un foro destinado al mejoramiento de la calidad educativa, por ello los estudiantes realizarán sus comentarios, críticas y sugerencias en relación con las herramientas utilizadas, la metodología, el trabajo del tutor, las actividades, los contenidos y los problemas técnicos presentados.

Foro de integración: será un espacio de “encuentro” y de camaradería totalmente informal. Los estudiantes podrán intercambiar pensamientos, saludos, chistes, recetas, experiencias, actividades sociales y deportivas etc. Será un espacio para fortalecer la amistad.

Chat: Permitirá mantener la comunicación entre los participantes y el tutor vía internet. Durante toda la semana el espacio de chat estará abierto a la hora prevista y acordada por todos en la primera jornada de capacitación, logrando de esta forma una comunicación efectiva, permanente y con un alto porcentaje de participación. La participación será obligatoria y evaluada.

Trabajo Final: Todos los participantes al finalizar el curso deberán presentar una prueba de base estructurada creada y diseñada en el sitio web Thatquiz.org. El trabajo será individual y su contenido estará de acuerdo a la especialidad de cada participante.

Auto Evaluación: tiene como finalidad que cada uno de los estudiantes evalúe su participación individual y en los grupos de Aprendizaje Cooperativo. Será uno más de los parámetros de evaluación del curso, por ello su participación es obligatoria.

Actividades Grupales:

Trabajo Grupal: En cada una de las jornadas de capacitación se conformarán grupos de aprendizaje cooperativo, cuyo objetivo será la construcción colectiva del conocimiento y su aplicación, basados en los contenidos del programa académico; además permitirá a los participantes experimentar las ventajas del aprendizaje cooperativo.

Consideraciones Generales:

El participante tendrá un rol activo en la autodirección de sus aprendizajes, ya que se busca que defina sus propias metas de aprendizajes y que las vincule con las distintas temáticas del curso, de forma que pueda empatarlas con las necesidades específicas y/o áreas de oportunidad que tiene en su entorno personal o profesional.

Se busca que el participante genere aprendizajes en un entorno de red; esto es, todos los recursos y materiales de contenido que se compartirán en este tipo de cursos son accesibles, “sin costo”.

El conocimiento se encuentra distribuido en distintas partes (sitios web, repositorios, blogs, redes sociales) y no necesariamente en un mismo lugar centralizado, de forma que la dinámica del aprendizaje no tiene un formato lineal o secuencial. El aprendizaje se enfoca en la conectividad de una persona con otras personas y entidades digitales de información, motivando el desaprender para poder aprender nuevos conceptos, ya que el ambiente digital es constantemente disruptivo y cambiante.

En este curso el participante tendrá un rol crítico al gestionar una autodirección de sus aprendizajes, ya que se le proporcionan las herramientas y espacios para que, en total apertura y autonomía, pueda crear y fortalecer redes de contactos con compañeros del curso. Al final, el participante podrá valorar su aprendizaje, ya que en la medida que el participante se involucra en el proceso de aprendizaje, en esa misma medida los resultados son satisfactorios.

Distintos autores expertos señalan que el éxito del participante en educación semipresencial, depende fundamentalmente de que el mismo participante esté dispuesto y motivado a gestionar un proceso de aprendizaje más autodirigido, autónomo y autorregulado (Siemens, 2004; Valenzuela, 2000).

4.5.4 Evaluación

El curso incluye su propio sistema de evaluación formativa, que debe ser parte integral del proceso de aprendizaje de los participantes. En él se incluyen espacios para la autoevaluación y la coevaluación de los participantes del curso, a través de matrices de criterios elaboradas para ello.

El curso se avalúa con una nota final de 100 puntos. El 60% corresponde a la presentación de las pruebas de base estructurada diseñadas en THATQUIZ. El 40% corresponde a los siguientes componentes, de los cuáles los dos primeros tienen una puntuación sobre 10% y el tercero 20%:

1. Trabajo colaborativo y participación a los largo de las sesiones del curso.
2. Reflexiones y trabajo personal.
3. Planeación pedagógica y puesta en práctica.

4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de 60h:

Sesiones	Duración	Modalidad de Estudio
12	60 horas	Semipresencial

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	SEMANAS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	5h	5h	5h	5h	5h	5h	5h	5h	5h	5h	5h	5h
1. Introducción general al curso												
2. Ley orgánica de educación intercultural												
3. Instrumentos de evaluación												
4. Ítems para el diseño de pruebas de base estructurada.												
5. Ejercicio práctico												
6. Tecnologías de la información y comunicación aplicadas a la educación												
7. Sitio web thatquiz												
8. Diseño de pruebas de base estructurada en thatquiz												

4.8 Costos del curso

El curso está planificado para la participación de un mínimo de 20 y un máximo de 30 docentes.

El costo total del curso será de \$1650,00 valor que se lo dividirá entre todos los participantes, de esta forma se obtiene el valor a cancelar por cada estudiante.

PRESUPUESTO GENERAL DEL CURSO	
Concepto	TOTAL \$ (para todo el proyecto)
Materiales y Equipos	
Alquiler del Laboratorio de Computación por un total de 40H incluye servicio de Internet.	\$800,00
Honorarios del capacitador	\$ 590,00
Material Didáctico	\$20,00
Servicios Básicos	\$80,00
Certificado	\$10,0
TOTAL:	\$1500,00
Imprevistos (10%)	\$150,00
TOTAL COSTO DEL CURSO:	\$1650,00

El costo promedio del curso por estudiante será de: \$66,00.

4.9 Certificación

Al finalizar el curso los participantes recibirán un CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN que será otorgado por la Institución anfitriona. Se intentará buscar algún convenio con el Ministerio de Educación a fin de darle un carácter más formal y motivar de esta forma la inscripción de más participantes.

Es importante indicar que el curso será dado como aprobado al participante que justifique una asistencia mínima del 90% y que haya entregado todos los trabajos teórico – prácticos desarrollados en el evento de capacitación.

4.10 Bibliografía

Andrade, X. Guía para la elaboración de pruebas de base estructurada.

Anónimo. TUTORIAL THATQUIZ.

Castro, C. Instructivo para la confección de ítems de pruebas de estructuradas

González, J. Manual de THATQUIZ.

Marrufo , M. (2010). La evaluación y su instrumentación en los exámenes de opción múltiple.

México. Trillas.

Programa PADEP/D MINEDUC TIC (2010). TICS Aplicadas a la Educación.

CONCLUSIONES

- El cuestionario “Necesidades de Formación” aplicado a todos los docentes que dictan clase en el bachillerato de la Unidad Educativa “Álamos” ha permitido confirmar esa necesidad imperiosa que tienen los docentes de capacitarse y actualizar sus conocimientos a través de cursos de formación que cumplan con sus expectativas especialmente en tiempo y temáticas a tratarse,
- La fundamentación teórica ayudó a darle un enfoque más técnico a esta problemática para de esta forma poder proponer soluciones efectivas a esta problemática que vive el docente de bachillerato.
- Una vez analizados los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados, se puede notar que los docentes de Álamos necesitan y solicitan cursos de formación en TICS que ayuden a mejorar su rendimiento profesional en sus áreas de especialidad.
- Una vez detectada la necesidad de formación se decide plantear un curso denominado: Diseño De Pruebas En Base Estructurada Utilizando El Sitio Web Thatquiz.Org , el cual permite cubrir dos necesidades básicas para el docente del siglo XXI, la primera mejorar su conocimiento sobre TICS al manejar herramientas más profesionales que le permiten poner en acción toda su creatividad y la segunda que le permitirá aclarar sus dudas respecto al diseño y estructuración de pruebas que cumplan verdaderamente con su función evaluativa.

RECOMENDACIONES

- Es muy importante que una vez que se han detectado grandes necesidades de formación en los docentes de bachillerato se piense en dar facilidades de pago y flexibilidad en el tiempo a emplear en la capacitación, sin que esto afecte a la excelencia académica que se debe mantener en todo nivel formativo.

- El apoyo que brinda el equipo directivo de la Institución en cuestión es muy alto según lo demostrado en la investigación realizada por tal razón se recomienda aprovechar esta situación y diseñar programas de capacitación mismos que podrán ser implementados y ejecutados rápidamente.

- Es recomendable aprovechar el deseo que tienen los docentes en seguir actualizando sus conocimientos a través de propuestas innovadoras, interesantes y sobre todo retadoras que alienten aún más ese espíritu de superación.

- Actualizar los conocimientos de los docentes de bachillerato de forma urgente principalmente porque con el nuevo BGU vigente actualmente, se necesita de profesionales bien informados y formados que faciliten la consecución de los objetivos y estándares educativos propuestos para este nivel educativo.

BIBLIOGRAFIA

- Agut, S. (22 de 11 de 2011). *Avances Recientes en el Estudio de las Necesidades Formativas*. Obtenido de Avances Recientes en el Estudio de las Necesidades Formativas: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Analyzing performance problems*. (s.f.).
- Anónimo. (s.f.). www.educantabria.es. Obtenido de www.educantabria.es: http://www.educantabria.es/informacion_institucional/etapas-educativas/formacionprofesional
- Campo, R., & Restrepo, M. (1999). *Formación integral. Modalidad de educación*. Santafé de Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Cañedo, C., & Cáceres, M. (2008). *Fundamentos teóricos para implementación de la didáctica en el proceso enseñanza - aprendizaje*. Madrid: Marfil.
- Cox, F. (1987). *Strategies of Community Organization*. Illinois: F.E. Peacock Publisher.
- Cueli, J. (1990). *TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD*. México: Trillas, 3era Edición.
- Dipboye, R. L. (1994). *Organizational barriers to implementing a rational model of training*. Washington: American Psychological Association.
- educacion.gob.ec*. (12 de 09 de 2012). Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>: <http://educacion.gob.ec/bachillerato-tecnico-productivo/>
- Educacion.gob.ec*. (28 de 03 de 2013). Obtenido de [Educacion.gob.ec](http://educacion.gob.ec): http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Etcheverry, G. (2006). *La Tragedia Educativa*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Flórez, R. (1990). Abrirle paso al nuevo maestro. *Educación y pedagogía*, 12-14.
- Ford, J. K., & Kraiger, K. (1995). *The implications of cognitive constructs and principles to the instructional systems model of training: implications for needs assessment, design, and transfer*.
- Frederick, H., Bernard, M., & Snyderman, B. (2011). *The Motivation to Work*.
- Guillén, M. (2010). *Ética de las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gutiérrez, M. (2001). *Formación del docente siglo XXI*. México: Trillas.
- Hainaut, D. (1977). *Des fins aux objectifs de l'éducation*. París: Fernand Nathan.
- Honoré, B. (1980). *Para una teoría de la formación. Dinámica de la normatividad*. Madrid: Morata Publicaciones.
- Kaufman, R. (1991). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: Trillas.

- Kotter, J. (1997). *Matsushita Leadership: Lessons from the 20th Century's Most Remarkable Entrepreneur*. New York: The Free Press.
- Mager, R. F. (1970). *Analyzing performance problems*. Belmont, California: Fearon Publishers.
- McClelland, D. (2000). *Biographical Statement and Synopsis of His Work*. California: Case Western Reserve University.
- McGehee, W. (1961). *Training in business and industry*. New York.
- Novel, G. (2010). *Mediación organizacional. Desarrollando un modelo de éxito compartido*. Madrid: Reus, S.A.
- Pérez, M. P. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea, S. A., De Ediciones.
- Picardo, O. (16 de 05 de 2012). La reforma docente en Ecuador. *La Prensa Gráfica*.
- Quintana, M. (24 de Septiembre de 2009). *El Nuevo Diario*. Obtenido de El Nuevo Diario: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/57852>
- Ramsden, T. (1992). *La tarea docente*. México: Trillas.
- Veciana, J. M. (1999). *Función Directiva*. Barcelona: Imprenta Universidad Autónoma de Barcelona.

ANEXOS

DESARROLLO EL CURSO

**DISEÑO DE PRUEBAS EN BASE
ESTRUCTURADA UTILIZANDO EL SITIO
WEB THATQUIZ.ORG**

PRESENTACIÓN

El docente de bachillerato, como facilitador del proceso educativo de la juventud ecuatoriana, es el llamado a liderar la implementación del BGU y la consecución de sus objetivos para el beneficio de sus estudiantes, el propio y el de toda la sociedad ecuatoriana.

El triple objetivo del nuevo Bachillerato General Unificado es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

En función de lo expuesto, este curso busca capacitar al docente en una herramienta tecnológica innovadora que le permita diseñar pruebas de base estructurada utilizando el sitio web Thatquiz.org.

Los objetivos generales que se busca alcanzar son los siguientes:

1. Analizar con los docentes del Bachillerato General Unificado la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
2. Familiarizar los artículos referentes a la evaluación educativa presentes en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
3. Brindar a los docentes un espacio de reflexión y análisis en cuanto a las técnicas e instrumentos de evaluación.
4. Proponer un espacio de trabajo colaborativo para diseñar evaluaciones en base estructurada.
5. Diseñar evaluaciones ON LINE que le permitan demostrar a todos sus estudiantes la innovación y preparación que tiene como docente.

Es importante indicar que la información digital a ser utilizada en el presente curso se encuentra anexada en el CD respectivo.

CLASE 1
(Duración 5h)

INTRODUCCIÓN GENERAL AL CURSO

LEY ORGANICA DE EDUCACION INTERCULTURAL

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Diagnosticar los conocimientos previos y expectativas de los participantes frente al curso.
- Establecer los objetivos del curso y el sistema de evaluación.
- Analizar La Ley Orgánica de Educación y su Reglamento.

CONTENIDOS

1. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

1.1 De los Principios Generales

1.2 De los Derechos y Obligaciones

2. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

2.1 Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa

2.2 De la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de Educación

2.3 De la Evaluación, Calificación y Promoción de los Estudiantes

ACTIVIDADES

1. Dinámica de Presentación

La dinámica que se explica a continuación tiene por objetivo hacer que todos los participantes del curso se conozcan y familiaricen con sus nombres. Esta dinámica también ayudará a crear un ambiente positivo de trabajo en el cual todos estén a gusto.

Nombre: Me Pica

Tiempo: 25-30 min

Materiales: Ninguno

Participantes: Ilimitado

Desarrollo: Cada persona tiene que decir su nombre y a continuación un lugar donde le pica: "Soy Juan y me pica la boca". A continuación el siguiente tiene que decir cómo se llamaba al anterior, y decir dónde le picaba. Él también dice su nombre y donde le pica y así sucesivamente hasta la última persona. El último tiene que decir desde el primero, los nombres de cada persona y dónde les picaba.

2. Conformación de Grupos de Trabajo

Para iniciar con el trabajo se conformarán grupos de 4 – 5 personas. La estrategia que se utilizará será la siguiente:

- El instructor llevará 5 – 6 rompecabezas que pueden ser creados rápidamente tan sólo cortando dibujos grandes presentes en cualquier revista. El número de partes en que se dividirá el rompecabezas será de la cantidad de integrantes que deseemos estén conformados los grupos.
- Dependiendo del número de estudiantes el instructor tomará la decisión de utilizar todos los rompecabezas o sólo algunos. Por ejemplo: si en el curso están presentes 20 estudiantes, el instructor tomará 5 rompecabezas divididos cada uno en 4 piezas. Cada participante recibirá un papel que será la parte de uno de los rompecabezas. El trabajo consiste en que busquen las partes faltantes entre todos los compañeros del salón y logren armarlo. El grupo que primero cumpla con el objetivo gana un punto.

De esta forma están conformados los grupos de trabajo que se mantendrán durante todo el curso.

- Cada grupo elegirá un nombre representativo con el cual será reconocido en el salón de clase.
- En cada grupo se designaran los siguientes roles:
 - Un secretario, cuya función principal será la de tomar notas sobre lo trabajado en el interior del grupo y de comunicarlo cuando se requiera.
 - Un encargado del tiempo: responsable de la administración de tiempo en las actividades del grupo.
 - Un mediador: responsable de moderar las opiniones de sus compañeros dentro del grupo.
 - Un líder: responsable de organizar las tareas del grupo.

3. Conversatorio

- Cada integrante del grupo realizar una presentación rápida, hará conocer los siguientes datos personales: nombre e institución en la que labora, función que desempeña en su institución y número de años de experiencia en el ámbito educativo, asignaturas y años en los que enseña.

4. Realizar la siguiente evaluación diagnóstica de forma individual.

- a. ¿Qué sé sobre el Bachillerato General Unificado?
- b. Escriba 5 derechos y 5 obligaciones que tienen los docentes según el nuevo marco legal educativo.
- c. ¿Cómo está estructurado el nuevo sistema nacional de educación?. Realice un gráfico.
- d. Explique brevemente el planteamiento que se hace en la LOEI en relación a la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes.

5. Plenaria

- Compartan en el grupo las respuestas que cada uno de los integrantes dio a la evaluación diagnóstica.

- El secretario de cada grupo hará una breve presentación de sus compañeros y de sí mismo, además expondrá el resumen de las respuestas que dieron los docentes de su grupo a la evaluación aplicada.
- Luego de que todos los grupos hagan su presentación, conversen sobre los temas que se plantearon en la evaluación.

6. Receso (30 min)

7. Analizar los Artículos de la LOEI como base fundamental para la continuidad del presente curso.

- En el CD entregado al momento de la inscripción ingrese a la carpeta *Curso de Capacitación y abra la carpeta Clase 1*.
- Para esta actividad por favor abra los siguientes archivos:
 - *Derechos y Obligaciones de los Docentes.docx*
 - *Reglamento_LOEI.pdf*
- Analice la información que allí se muestra en relación a:
 1. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL
 - 1.1 De los Principios Generales
 - 1.2 De los Derechos y Obligaciones
 2. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL
 - 2.1 Del Sistema Nacional de Evaluación Educativa
 - 2.2 De la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de Educación
 - 2.3 De la Evaluación, Calificación y Promoción de los Estudiantes
- En un pliego de papel periódico realizar un organizador gráfico que permita esquematizar lo más relevante de la información estudiada.
- Exponerlo en el salón de clase para que todos los grupos lo revisen.
- Finalizar la clase revisando la siguiente presentación :
 - REGLAMENTO GENERAL LOEI.pptx

CLASE 2

(Duración 5h)

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Reflexionar sobre la experiencia de los docentes respecto a los instrumentos de evaluación utilizados en su práctica docente.
- Revisar cada uno de los instrumentos expuestos en el contenido de esta clase.

CONTENIDOS

3. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

3.1 ¿Qué son Instrumentos?

3.2 Instrumentos

3.2.1 Estructurados

3.2.2 Semiestructurados

3.2.3 Prueba

3.2.4 Prueba Estandarizada

3.2.5 Prueba de Ensayo

3.2.6 Prueba Oral

3.2.7 Prueba Práctica

3.2.8 Prueba Objetiva

3.2.9 De memoria e identificación

3.2.10 De completación

3.2.11 De respuestas breves

3.2.12 De respuestas alternas

3.2.13 De escogencia múltiple

3.2.14 de Pareo

3.2.15 De ordenamiento o jerarquización

3.3 Confiabilidad y Validez

3.3.1 La confiabilidad

3.3.2 ¿Cómo se logra que la prueba sea altamente confiable?

3.3.3 Recomendaciones que permiten disminuir la Subjetividad en la Evaluación

3.3.4 Formulación de preguntas objetivas

3.4 Evaluación De Contenidos

3.4.1 De aprendizaje

3.4.2 Procedimentales

3.4.3 Actitudinales

3.5 Evaluar Estrategias De Aprendizaje De Los Alumnos

3.6 Evaluación Del Proceso De Enseñanza – Aprendizaje

ACTIVIDADES

1. Video Motivacional

Para iniciar la clase 2 se proyectará el video que se encuentra en el CD en la carpeta *Curso de Capacitación y abra la carpeta Clase 2. El nombre del archivo es:*

Diez cosas que aprendí de los videojuegos.mp4

Al finalizar el video se sacarán conclusiones breves y se pasará a realizar la siguiente actividad.

2. Conformación de Grupos de Trabajo

Se conformarán grupos de trabajo de 4 – 5 integrantes. La estrategia a utilizar será la misma que se utilizó para la clase 1.

3. Trabajo Individual.

Cada uno de los integrantes del grupo responderá las siguientes preguntas:

- ¿Cómo define usted a la palabra EVALUACIÓN?
- ¿Es lo mismo examinar que evaluar?
- ¿Qué tipos de evaluación usted conoce?
- ¿Escriba por lo menos dos instrumentos de evaluación aplicados por usted?

4. Trabajo Grupal

Una vez que cada integrante haya contestado el cuestionario anterior se procederá a realizar la puesta en común. El secretario anotará las respuestas que según el resto de integrantes consideren correctas. La información obtenida la guardan hasta el final de la clase con el fin de contrastar lo que escribieron al inicio con lo que aprenderán en esta jornada académica.

5. Videos para reflexionar sobre la EVALUACIÓN EDUCATIVA

Se proyectarán 3 videos relaciones al tema de Evaluación Educativa. Por favor abrir los archivos ubicados en la carpeta clase 2 que tienen los siguientes nombres:

1. *evaluación al desempeño docente CANTINFLAS.mp4*
2. *Aprendizaje Significativo.mp4*
3. *Evaluación en educación.mp4*

Nota: Los videos deben ser vistos en el orden propuesto.

Luego de ver los videos presentados, se pedirá a cada grupo que realicen las siguientes actividades:

- Compartan las reflexiones que realizaron luego de haber visto los videos.
- Resuman las conclusiones del grupo a través de un organizador gráfico y elabórenlo en un pliego de papel.
- Peguen su cartel en un lugar visible del aula y luego observen los carteles de los otros grupos, de modo que puedan conocer el punto de vista expuesto por los demás.

6. Receso (30 min)

7. Exposición de las técnicas e instrumentos de evaluación por parte del facilitador.

Para la realización de esta actividad por favor abra el archivo: *instrumentos de evaluación.pptx*, ubicado en la carpeta: clase 2.

8. Trabajo en Grupo

Ahora cada grupo utilizará la información presente en el archivo: *confiabilidad y validez de evaluaciones.pdf* y realizará las siguientes actividades.

- Hacer una lectura comprensiva de los temas: Confiabilidad y Validez, Evaluación De Contenidos, Evaluar Estrategias De Aprendizaje De Los Alumnos, Evaluación Del Proceso De Enseñanza – Aprendizaje.
- Reflexionar sobre los temas analizados
- Registrar individualmente un resumen de la reflexión consensuada en el grupo.

CLASE 3

(Duración 5h)

ÍTEMS PARA EL DISEÑO DE PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Analizar cada uno de los Ítems a considerar antes de empezar con el diseño de pruebas de base estructurada.
- Revisar ejemplos correctos e incorrectos en el desarrollo de cada uno de los ítems.
- Ejemplificar cada Ítem personalizándolo de acuerdo a la asignatura que dicta cada docente.

CONTENIDOS

4. ÍTEMS PARA EL DISEÑO DE PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA.

4.1 Ítems de recordación simple

4.2 Ítems de completación

4.3 Ítems de doble alternativa (Verdadero – Falso, Si – No)

4.4 Ítems de ordenamiento

4.5 Ítems de apareamiento o correspondencia

4.6 Ítems de Selección Múltiple

ACTIVIDADES

1. Dinámica

Las Islas

Tiempo: 20 min

Participantes: 20-25 personas

Materiales: tiza

Desarrollo: se dibuja en el piso 4 islas de un 1 metro y medio cada una, cerca las unas de las otras, las nombras cada una como tú desees ej. “La Isla de los monos, las islas de los feos” busca nombres que diviertan, el animador les pide a los participantes que se dividan en grupo similares en cada isla, luego comienza a contarles una historia de cómo de repente en la isla de los monos un volcán hizo erupción y para salvarse todos los monos deben irse a otra isla, los participantes deben saltar a las otras islas y salvarse, así sucesivamente hasta que quede una sola isla, los que se caigan de las islas morirán ahogados.

2. Conformación de Grupos

Se mantendrán los mismos grupos de la clase anterior.

3. Trabajo Grupal

- El facilitador del curso abrirá el archivo siguiente: *pruebas base estructurada.pptx* ubicado en el Cd dentro de la carpeta clase 3.
- Cada grupo abrirá el archivo: *base estructurada.docx* el cual servirá de complemento a la información que vaya exponiendo el facilitador.
- Luego de cada uno de los ítems analizados, en forma individual cada integrante del grupo diseñará una pregunta según la explicación recibida.
- Luego de un tiempo prudencial la socializará con el grupo.
- El secretario registrará la información producida y la archivará con cuidado, ya que será información que se utilizará en las siguientes clases.

Nota: El proceso de desarrollo de pruebas de base estructurada aplicando cada uno de los ítems aprendidos requiere de tiempo, por lo que durante toda esta jornada de capacitación la actividad a realizar será la explicada en el punto 3.

CLASE 4

(Duración 5h)

EJERCICIO PRÁCTICO

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Aplicar los conocimientos aprendidos en la Clase 3.
- Diseñar pruebas de base estructurada utilizando el procesador de texto Microsoft Word.
- Desarrollar evaluaciones de acuerdo a la asignatura que dicta cada docente.
- Exponer el trabajo realizado a todos los participantes del curso.
- Evaluar, corregir e intercambiar las pruebas elaboradas entre compañeros.

CONTENIDOS

5. EJERCICIO PRÁCTICO

- 5.1 Diseñar una prueba de base estructurada utilizando un procesador de texto.
- 5.2 Exponer el instrumento diseñado a todos los compañeros
- 5.3 Revisar, valorar y coevaluar la prueba presentada
- 5.4 Redactar conclusiones y recomendaciones
- 5.5 Corregirlo y dejarlo listo para subirlo al servidor de Internet.

ACTIVIDADES

1. Dinámica

El rey de los elementos

Tiempo: 15 min

Materiales: una pelota de cualquier tipo

Participantes: ilimitado

Desarrollo: Se forma un círculo con todos los participantes, el animador tendrá la pelota y se la pasará a cualquiera, cuando la tire debe mencionar un elemento (Aire, Agua o Tierra) el que atrape la pelota debe mencionar un animal que pertenezca al elemento que mencionaron ejemplo. (Agua: tiburón) y pasársela a otro diciendo un elemento antes que la atrape el otro participante, no se vale repetir animales y debe responderse rápido, los que pierden van saliendo hasta elegir al ganador.

3. Trabajo Individual

- Para esta clase cada docente deberá asistir con material suficiente de su asignatura a fin de que se le facilite el diseño de este tipo de evaluaciones.
- Cada docente podrá utilizar el Internet como fuente de consulta.
- En el laboratorio de computación cada docente ingresará a Microsoft Word y empezará a diseñar una prueba de base estructurada tomando como base teórica los bloques curriculares de su asignatura.
- Al finalizar la actividad anterior cada integrante expondrá su trabajo al resto de participantes.
- El facilitador conjuntamente con los estudiantes harán sugerencias de cambio o mejora de ser el caso a las evaluaciones que se vayan presentando.
- Al finalizar la jornada las evaluaciones ya corregidas se enviarán vía email entre compañeros.

CLASE 5

(Duración 5h)

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN APLICADAS A LA EDUCACIÓN

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Reflexionar sobre la importancia de las Tics en la Educación.
- Aprender a manejar responsablemente los recursos que nos proporciona el Internet.
- Analizar las tres principales herramientas de comunicación que son: blogs, emails, redes sociales.
- Actualizar los conocimientos y reforzar las destrezas en el manejo de recursos tecnológicos.

CONTENIDOS

6. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN APLICADAS A LA EDUCACIÓN

6.1 Concepto de TIC

6.2 La utilización de las TIC en Educación

6.3 TIC 2.0

6.4 Navegación y Búsqueda en Internet

6.5 Competencias de los educandos para el Siglo XXI

6.6 Correo Electrónico

6.7 Blog

6.7 Redes Sociales

6.8 Video Conferencias

6.9 Servicios de alojamiento de archivos multiplataforma

ACTIVIDADES

1. Actividad Individual

Cada uno de los participantes completará el siguiente cuestionario:

- ¿Qué entiende Ud. por TIC?
- Escriba 4 ventajas que usted encuentra a la utilización de la Tecnología en el Aula
- Escriba 2 formas de cómo utilizaría las redes sociales para el desarrollo de su asignatura
- ¿Qué es un Blog?
- ¿Sabe usted como se crea un Blog?, explique.

2. Conformación de Grupos

- Formar grupos de 4 – 5 personas, esta vez elegirán libremente el grupo al que quieren pertenecer.
- Una vez conformados los grupos se elegirán las dignidades correspondientes. Ver clase 1.

3. Actividad grupal

- Se empezará el trabajo socializando las respuestas al cuestionario propuesto al inicio de la jornada.
- Se analizará detenidamente la información que trae el siguiente archivo: *sociedad del conocimiento - siglo xxi.pptx*, ubicado en la carpeta clase 5 de su CD.
- Revisar el archivo cuatro posibilidades de comunicación.pptx, ubicado en la carpeta clase 5. Cada grupo emitirá 2 conclusiones referentes al tema investigado.
- Para finalizar la primera parte de esta jornada se revisará el archivo: *herramientas web 20.docx*, ubicado en la carpeta clase 5 de su CD.

4. Receso (30 min)

5. Trabajo Práctico

- Para esta actividad es necesario ingresar al laboratorio de computación.
- Cada participante elegirá su PC y se dará inicio al trabajo.
- Ingresaremos al Internet y revisaremos los videos cuyos enlaces se muestran a continuación:

<http://www.youtube.com/watch?v=fWNRX0u4jGY>

<http://www.youtube.com/watch?v=V2O-l6HqNUI&list=PL6458690442E3F0D8>

<http://www.youtube.com/watch?v=YZdiApOe2B4>

<http://www.youtube.com/watch?v=29gzSnwWsdE>

<http://www.youtube.com/watch?v=2TferQprZ0g>

<http://www.youtube.com/watch?v=JgzHphn5ldY>

- La temática de los videos no se la explica intencionalmente con el fin de mantener cierto grado de curiosidad y de esa forma lograr una mejor atención.
- Una vez observado cada uno de los videos, cada participante compartirá sus comentarios vía correo electrónico al secretario de su grupo.
- Para finalizar la jornada de capacitación cada grupo socializará con el resto las conclusiones a las que han llegado y harán algunas recomendaciones para que las nuevas tecnologías de la información y comunicación sean utilizadas de la mejor manera posible.

CLASE 6 – 7 – 8 - 9

(Duración 20h)

SITIO WEB THATQUIZ

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Ingresar al Sitio Web: www.thatquiz.org
- Reconocer cada una de las partes de la que está compuesta la ventana de Thatquiz.
- Crear una cuenta personal como docente a cada uno de los participantes.
- Aprender a utilizar Thatquiz realizando varias prácticas en el laboratorio.

CONTENIDO

7. SITIO WEB THATQUIZ

7.1 Introducción

7.2 Estructura General del Sitio WEB

7.3 Realizar prácticas para familiarizarse con el funcionamiento del Sitio WEB

7.4 Registrarse en el Sitio Web THATQUIZ

7.5 Creación de Clases

7.6 Importar listas

7.7 Diseño de pruebas

7.8 Tipos de pruebas que permite crear THATQUIZ

7.9 Pasos a seguir para la creación de pruebas de opciones

7.10 Pasos a seguir para diseñar pruebas tipo diapositivas

7.11 Asignar las pruebas diseñadas a los cursos deseados

7.12 Análisis de todos los tipos de Reportes que entrega Thatquiz

7.13 Publicar las evaluaciones creadas

ACTIVIDADES

1. Actividad Individual

A partir de esta clase se trabajará íntegramente en el laboratorio de computación.

El documento a utilizar será el manual de thatquiz que se encuentra en el CD en la carpeta:

clase6789 con el nombre: **THATQUIZ_tuto.pptx**.

Para la realización de las prácticas se tomarán como recursos la información que tiene cada docente respecto a la asignatura y curso de bachillerato que dicta.

CLASE 6:

Capítulo I

Introducción

Diapositivas a trabajarse: 1 – 10.

Capítulo II

Crear un Examen Tipo Opciones

Diapositivas a trabajarse: 11 – 18

Clase 7:

Capítulo III

Crear un Examen Tipo Diapositivas

Diapositivas a trabajarse: 19 – 44

Clase 8:

Capítulo IV

Asignar un Examen

Diapositivas a trabajarse: 45 – 57

Clase 9

Capítulo V

Las notas

Diapositivas a trabajarse: 58 – 71

Capítulo VI

Directorio

Diapositivas a trabajarse: 52 – 75

Nota: En la carpeta clase6789 que se encuentra en el CD, cada uno de los participantes podrá encontrar información adicional que le servirá para reforzar lo aprendido en clase.

CLASE 10 – 11 – 12

(Duración 15h)

DISEÑO DE PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA EN THATQUIZ

OBJETIVOS DE LA CLASE

- Aplicar los conocimientos adquiridos en relación a la forma de crear pruebas de base estructurada.
- Diseñar pruebas de base estructurada en Thaquiz
- Evidenciar como trabajo final del curso una prueba de base estructurada que tenga relación con la asignatura que dicta cada uno de los docentes inscritos.

CONTENIDO

8. DISEÑO DE PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA EN THATQUIZ

8.1 Aplicando lo aprendido

8.2 Probar la evaluación con los integrantes del curso

8.3 Evaluar el trabajo realizado

ACTIVIDADES

1. Actividad Individual

CLASE 10:

- Cada uno de los participantes pasará a Thatquiz las evaluaciones creadas en Microsoft Office en la clase Nro. 4.
- Para finalizar la jornada de trabajo cada participante socializará su examen. En la exposición resaltarán los puntos en que tuvo dificultades y mostrarán como lo solucionó a fin de potenciar aún más las destrezas hasta el momento adquiridas.

CLASE 11:

- Cada participante realizará otra prueba de base estructurada en la que tratará de mejorar su propuesta anterior. Hay que recordar que entre más repaso y práctica se tenga los resultados serán mucho más precisos.
- En esta ocasión antes de finalizar la jornada, cada uno de los participantes invitará a otro a resolver la prueba creada por él, quienes luego de completarla escribirán sus observaciones y sugerencias que ayuden a continuar mejorando la evaluación diseñada.

CLASE 12:

- En este día se realizará la evaluación final del curso, para lo cual cada docente deberá entregar una evaluación oficial en THATQUIZ la misma que luego de ser revisada quedará la lista para la aplicación real en el salón de clase en el momento que decida cada uno de los participantes.
- Clausura del Curso
- Entrega del correspondiente CERTIFICADO.

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración impercederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAestrÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





