



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra de la parroquia Chigüinda, cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago. Período lectivo 2012 – 2013”**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**Autora:** Cobos Samaniego, Katy Elisabeth, Lic.

**Director:** Quizhpe Vásquez, José Plutarco, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magister

José Plutarco Quizhpe Vásquez

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudios realizados en el colegio José María Velasco Ibarra de la parroquia Chigüinda, cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago periodo lectivo 2012 – 2013”, realizado por la Lcda. Cobos Samaniego Katy Elisabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f) .....

## DECLARACION DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Cobos Samaniego Katy Elisabeth, declaro ser autora(a) del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio José María Velasco Ibarra de la parroquia Chigiinda, Cantón Gualaquiza, provincia de Morona Santiago, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo , Mgs Quizhpe Vásquez, José Plutarco, director (a) 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 investigado, 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 Lic. Cobos Samaniego Katy Elisabeth

Cedula: 0102558038

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, a mis padres por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto de vida, a mis hermanos, cuñado y sobrinos por haber velado por mí durante este arduo camino para poder avanzar un peldaño más en mi vida profesional.

Katy Elisabeth Cobos Samaniego

## AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada, quiero dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudios.

A mis padres por el apoyo y confianza que me brindaron y que me ha servido de mucha fortaleza para no desfallecer.

A mis hermanos Mony, Jaqui, Cristian, mi cuñado Cayo y sobrinos que siempre me han estado apoyando y ayudando a afrontar todos los retos que se me han presentado.

A mis sobrinos por compartir conmigo momentos de alegría, tristeza y demostrarme que son un baluarte familiar.

A la Universidad Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A mis Tutores, en especial a mi Director de Tesis José Quizhpe quienes me han enseñado a ser mejor en la vida y a realizarme profesionalmente.

Quisiera agradecer a todas y cada una de las personas que me han brindado su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, algunas están aquí, otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado sobre todo cariño y amistad.

## INDICE DE CONTENIDO

APROBACION DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICES DE CONTENIDO	vi
RESUMEN	1
ABSTACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	9
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente	14
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo	16
1.2 Análisis de las necesidades de formación	19
1. 2.1 Análisis organizacional	19
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	20
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	21
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	22
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	22
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	24
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	25
1.2.2 Análisis de la persona	27
1.2.2.1 Formación profesional	27
1.2.2.1.1 Formación inicial	28
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	29

1.2.2.1.3 Formación técnica	30
1.2.2.2 Formación continua	31
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	33
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación	33
1.2.2.5 Características de un buen docente	34
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	35
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	36
1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, en los procesos formativos	37
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	38
1.2.3.1 La función del gestor educativo	39
1.2.3.2 La función del docente	40
1.2.3.3 La función del entorno familiar	40
1.2.3.4 La función del estudiante	41
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	43
1.3 Cursos de Formación	45
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente:	45
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	46
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	47
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.	48
2. CAPITULO 2: METODOLOGÍA	50
2.1 Contexto	51
2.2 Participantes	52
2.3 Diseño y método de investigación	56
2.3.1 Diseño de investigación	57
2.3.2 Métodos de Investigación	57
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	58
2.4.1 Técnicas de investigación	58
2.4.2 Instrumentos de investigación	59
2.5 Recursos	59
2.5.1 Talento Humano	59
2.5.2 Materiales	60
2.5.3 Económicos	60

2.6 Procedimiento	60
3. CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
3.1 Necesidades formativas	63
3.2 Análisis de la formación	72
3.2.1 La persona en el contexto formativo	72
3.2.2 La organización y la formación	75
3.2.3 La tarea educativa	80
3.3 Los cursos de formación	87
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
4. CURSO DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE	92
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	114
6. ANEXOS	116

## RESUMEN

Necesidades de formación académicas que tienen los docentes de bachillerato, y tienen en sus manos la formación y educación de sus estudiantes que les favorezca al desarrollo integral como seres humanos en un ambiente agradable y acogedor.

El trabajo que a continuación se presenta tiene como finalidad contribuir a la investigación se realizó en el colegio José María Velasco Ibarra de la parroquia Chigüinda, cantón Gualaquiza, provincia Morona Santiago, sobre las necesidades de formación de los docentes; la información se recolectó mediante encuestas aplicadas a los ocho docentes de bachillerato, fueron preguntas relacionadas con la persona, organización y tarea educativa lo cual sirve de base para el análisis y discusión de los resultados.

Los resultados obtenidos demuestran que el 15% de docentes tienen falencias en el análisis organizacional, el 9% en la tarea educativa, esto permite contribuir con un curso de capacitación basado en la formación, planeación y realización de una capacitación pedagógica en evaluación de aprendizajes educativos, proyecto que permite compensar con las necesidades de los docentes que laboran en esta institución.

Palabra clave: formación; capacitación; planeación; realización;

## **ABSTRACT**

Needs of academic training with high school teachers, and have their hands on the training and education of its students that encourages them to full development as human beings in a friendly and welcoming atmosphere.

The work that is presented below is intended to contribute to the research was conducted in the school José María Velasco Ibarra parish Chigüinda Region Gualaquiza province Morona Santiago, on the training needs of teachers, information was collected by surveys of eight high school teachers were questions related to the person, organization and educational work which is the basis for the analysis and discussion of the results.

The results show that 15% of teachers have gaps in organizational analysis, 9% in the educational task, this allows to contribute a training course based on training, planning and implementation of a teacher training in educational assessment learning design which allows offset the needs of teachers working in this institution.

Keyword: training , training , planning , implementation ;

## **INTRODUCCIÓN.**

La capacitación docente es una herramienta indispensable porque constituye un proceso que fortalece las habilidades en la formación específica de las personas y deben aplicarse a la capacitación de los maestros para que puedan alcanzar la actualización de programas de estudio y sus contenidos, enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza así como recursos didácticos; que todo lo anterior puesto en práctica llevará al docente a planear sus clases enfocada a desarrollar las competencias necesarias en sus alumnos, así como él mismo adquirir las competencias para lograr el mejor aprovechamiento de la nueva Reforma Integral.

En el tiempo en que vivimos, caracterizada por los vertiginosos cambios y requerimientos de la sociedad, las necesidades de superación y cambio en la educación a través de reformas académicas. Los planificadores y administradores se enfrentan a estrategias, que están permanentemente reestructurándose, renovándose y enriqueciéndose, siendo necesario promover y apoyar la formación y capacitación del potencial humano, para que actúe en los distintos niveles de la educación.

Es un proceso formativo que comprende un conjunto de experiencias positivas reales, estrategias para desarrollar habilidades de análisis y síntesis, un espacio donde los docentes encuentren posibilidades y no límites en su práctica cotidiana y también buscando que logren realizar una buena relación entre la educación y la tecnología.

En la actualidad estamos envueltos en cambios profundos de métodos de aprendizaje, debido a la llegada de las nuevas tecnologías y esto provoca resistencia, como todo cambio. Por lo cual se propone la capacitación en la que se inculque una nueva cultura, estableciendo un plan de acciones concretas, con el propósito de que los docentes asuman la necesidad de realizar cambios por los beneficios que producen, esto se logra a través de cursos de capacitación, la intervención sería bastante viable ya que se tendría el apoyo de diversos modelos de capacitación docente para capacitar a su personal docente e inculcarles deseos de superación como individuos y como institución además de docente que más se acerquen a cumplir los objetivos principales de la adquisición de competencias para el buen desarrollo de la labor docente; desde la perspectiva de quien enseña y por la parte del aprendizaje que beneficie además de que despierte el interés en los alumnos, esto se refiere al sistema de orientación, para promover el desarrollo de competencias en sus alumnos.

Con estos antecedentes la U.T.P.L, consciente de la formación de sus estudiantes, busca establecer aportes a este delicado tema, apoyando el fortalecimiento de una verdadera cultura de la formación, capacitación y profesionalización docente, que debe ser integral.

La presente investigación realizada en el colegio “Técnico Velasco Ibarra” de la parroquia Chigüinda, provincia de Morona Santiago, del año lectivo 2012-2013 cumple con este propósito que permitirá diagnosticar la realidad actual del centro educativo, en los aspectos investigados que constan en la ficha(ver anexo), donde se efectuó la indagación al universo de los docentes de bachillerato para luego del procesamiento de la información, poniendo énfasis en las debilidades institucionales, establecer el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato.

Objetivos Específicos Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio “José María Velasco Ibarra”, de la provincia de Morona Santiago, cantón Gualaquiza, parroquia Chigüinda.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes que laboran en el bachillerato del colegio “José María Velasco Ibarra” vemos que existe la necesidad de formación, por este motivo se realiza la propuesta para los docentes sobre el Diseño de Evaluación de Proyectos Educativos que les será muy importante para reforzar sus conocimientos y sobre todo sería el soporte para facilitar sus actividades docentes y fortalecerán el conocimiento de sus estudiantes.

De acuerdo a las necesidades detectadas en esta institución los docentes necesitan un curso de capacitación pedagógica en evaluación de aprendizajes que les permitirán desarrollar competencias tanto teóricas como prácticas y potencializar su desarrollo personal y profesional. La evaluación y seguimiento de los proyectos educativos de la institución deben tener el apoyo de sus autoridades y en especial de su rectora Lic. Inés Lituma.

## CAPITULO 1: **MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

Antes de tomar partido por una u otra definición en abstracto sobre la formación docente es necesario comprenderla, cómo es que llega a tener operatividad una determinada práctica y un proceso formativo de los docentes dentro del aula.

Aunque pretendía cubrir mis necesidades de formación en educación “tradicional” como docente buscando apoyo de distintos medios y formas, la tendencia era cumplir con las exigencias de la institución, dando cumplimiento a los horarios establecidos y desarrollando estrictamente los contenidos.

En otras palabras, quiere decir que cuanto más programas y cursos se desarrollen, y cuanto más personal docente acuda a estos cursos, también se elevará el nivel académico, dando a conocer que es una forma simplificada de ver la formación docente, puesto que sólo atiende aspectos cuantitativos y no así los procesos cualitativos. De esta manera el concepto de formación docente que adoptaremos será entendido como:

Un proceso permanente de reflexión y problematización sobre la propia práctica, de manera particular, la práctica concreta del aula, que es donde los docentes expresan en voz propia sus pensamientos, sentimientos, aspiraciones y sueños, analizándola individual y colectivamente con sus similares, en grupo, rompiendo de esa manera con el aislamiento tradicional de la práctica pedagógica, dando preponderancia a esta manera de entender la formación docente, un “docente” dispuesto a aceptar para sí los desafíos de un nuevo rol, más profesional, creativo y autónomo, y aprender a aprovechar las tecnologías tanto para la enseñanza como para su propio aprendizaje permanente”

Al respecto el (Ministerio de Educación, 2009) indica: “Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica”. De lo expuesto se derivan dos conceptos fundamentales que son: la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que

conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión,

estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

¿Qué es capacitar?

"Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada" (EDGARMORIN)

Es de suma importancia el condicionamiento que ejerce el nombre (significante) sobre aquello a lo que esta aplicado. Esto nos ha llevado a buscar en la etimología de la palabra "capacitación", que es posible relacionar con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación.

Capacitar es:

a) Dar cabida:

Vacío

Poder

Capaz

incapaz

b) Contener: ----- capacidad

c) Capacitar como potencialidad: relación - acto

a) En primer lugar, capacitar hace referencia a "dar cavidad", que puede pensarse como crear un espacio para incorporar lo que no está, o como "hacer lugar" para completar lo que falta.

b) El concepto de capacitación desde lo etimológico conlleva la idea de contención con la connotación "psicolingüista" de la palabra: sostener para evitar el desborde emocional.

c) La otra acepción encontrada en la etimología de la palabra "capacitación" alude a "recapacitar", "recordar".

Muchos de lo que sucede en el aula, no es traído a los cursos de capacitación. No es que sea intención del docente ocultarlo; en verdad, creemos que no le es posible registrarlo todo, en la sociedad en la que se encuentra.

Así es como la capacitación corre por un camino y la práctica por otro. Esto lleva a que el docente, solo en el salón del aula deba hacer la síntesis o la elaboración de lo que se "fuera dado" en el otro espacio, el de la capacitación docente.

He aquí la idea platónica de iluminación.

El solo, en la escena de la práctica, tiene que reinterpretar y aplicar "la vista en el otro lugar", el solo tiene que tender el puente entre teoría y destreza.

Solo él tiene esa posibilidad.

También se observa en la formación inicial: el futuro maestro se pone en contacto con más teoría que practica.

d) Capacitación como potencialidad; relación potencia-acto. La capacitación docente puede entenderse también desde la perspectiva etimológica en los términos de la relación potencia-acto desarrollada por Aristóteles. "La potencia es la asignatura considerada dinámicamente, estos es, en sus posibilidades; en este sentido puede decirse, por ejemplo, que el árbol es una mesa, pero no porque lo sea ahora y de hecho, sino porque lo es como posibilidad: en términos de Aristóteles, el árbol es la mesa en potencia.

Por otro lado, el acto es la forma dinámicamente considerada, es decir, la forma realizada, consumada, y en el caso extremo, en su perfección, en este sentido, el árbol que vimos el árbol en acto. Acto se opone a potencia, como realidad se opone a posibilidad." Actual ", pues, en la lengua de Aristóteles significa "real" por aparición a lo "posible" o "potencial". Entonces, de allí surge el "posible" o "potencial". Entonces, de allí surge el término actualización utilizado como sinónimo de capacitación.

Por ello un seguimiento evaluativo constante de la práctica (acto) profesional, docente, para que pueda concluirse que efectivamente se logró la potencialidad, la capacitación prevista. La capacitación docente es un subsistema dentro del sistema, podemos llegar a concluir que adolece también el seguimiento evaluativo., también se evidencia la problemática ya que la mayoría de docentes no aplican los diferentes instrumentos de evaluación de aprendizajes por el desconocimiento de su elaboración y uso, reduciéndose en el aula a la rutina de las pruebas objetivas como único instrumento para la evaluación del aprendizaje.

La nueva planificación curricular, está orientada a enfocar la secuenciación de los contenidos de aprendizaje en espiral correlacionándolos unos con otros e integrando todo el esquema curricular del nivel de educación básica, media

### **1.1.2 Tipo de necesidades formativas**

Bradshaw (1972, en Álvarez, y Hernández 1998) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

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

Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintos centros, lugares, momentos, etapas.

Las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

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

Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.

Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.

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

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

Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad (Pág. 123-124).

Muy similar a la clasificación de Bradshaw es la de Montero (1987), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.

Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.

Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.

Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Cox (1987) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

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

"Evaluación es la etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables." (P. D. Laforucade)

Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un estudiante, con el fin de tomar una decisión. "(B. Maccario)

Evaluación de todo el proceso, que garantice no sólo el control de la adecuación de los resultados a lo programado, sino la calidad, la efectividad y la eficacia de la formación con respecto a lo esperado por los participantes en la formación. Se realiza la interpretación de los resultados de la evaluación y la revisión de las actividades en función a ellos.

Ninguna institución desarrolla un método formal de evaluación, en muchos casos ni siquiera son conscientes de que están realizando esa evaluación de la formación. ¿Cómo es posible que sin un método se pueda evaluar la formación? La respuesta es la estructura de la institución, estamos hablando de plantillas muy pequeñas y en las que la comunicación fluye de una manera muy ágil.

El modelo ideal y estandarizado, vendría dado por el siguiente diagrama, a pesar de que hay que aplicarlo de una forma flexible y lo más cercana posible a los resultados de la evaluación de necesidades.

Al realizar la evaluación de necesidades formativas es importante primero plantearlo. ¿por qué realizar un estudio de detección de necesidades formativas en la institución? Pues, la formación

es un elemento importantísimo dentro de cualquier organización, además de ser un factor de motivación, es la herramienta de la que se dispone para mejorar y adaptar al trabajador/a los continuos cambios que se producen en la sociedad, quiere conseguir una adaptación continua a las necesidades de cada cliente (estudiante), las necesidades formativas que precisa para nuestra plantilla de docentes y directivos, con objeto de adaptar en lo posterior nuevas exigencias que se producirán.

Para evaluar las necesidades de formación, se debe ajustar en tres pasos fundamentales, que plantea (Cox, 1987):

Análisis de la organización, que comprende el análisis de los objetivos (Misión/Visión), metas a corto y largo plazo, filosofía de trabajo, etc.

Análisis de los puestos de trabajo, tanto los orgánicos como los funcionales y el trabajo que se desarrolla dentro de cada uno de ellos y realizar un mapa de procesos de cada una de las tareas fundamentales que se realizan en el servicio. A través de la construcción de este mapa de funciones cada servicio podría analizar no sólo el trabajo que se realiza, sino en qué pasos hay necesidades de formación generales para la ejecución de todos ellos.

Análisis de las competencias reales de los trabajadores y definición de aquellas que es necesario potenciar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador con el resultado, esto ya no vendría determinado no sólo por las necesidades de formación que requiere el trabajo, sino también las necesidades formativas personales que puedan detectar cada uno de los sujetos. Esto permitiría, además, crear una serie de itinerarios formativos que abarcasen una formación general y necesaria para la ejecución del puesto de trabajo y otra formación

Por consiguiente paralelo a este proceso la evaluación de resultados plantea: un análisis de necesidades de formación, diseño del programa formativo, desarrollo del programa formativo e implementación del programa formativo.

La evaluación de necesidades se hará en tres fases, fundamentalmente:

Primera fase: cuestionario. En esta primera fase, se pasará una encuesta vía online, de forma que cada usuario sólo pueda cubrir una vez cada formulario. De este formulario se sacarán datos generales sobre las preferencias de formación en base a grupos generales (recursos humanos, seguridad e higiene en el trabajo, administración y gestión, informática y ofimática,

idiomas, calidad y responsabilidad corporativa y social), en base a estos datos se extraerá un documento base sobre el que trabajar en los grupos de trabajo propuestos para la segunda fase. Se realizará un análisis de los datos a nivel descriptivo e inferencial a través del paquete SPSS para extraer los estadísticos que indiquen los aspectos más importantes a tener en cuenta en la creación del programa formativo.

Segunda fase: focus group Mientras se realiza la primera fase de la evaluación, se les enviará un correo a los responsables de los diferentes servicios para que formen grupos de trabajo con los que podrán reunirse posteriormente y realizaran los focus group que ayudarán a completar la información recogida mediante los cuestionarios y a definir las necesidades específicas dentro de cada servicio en concreto. Se les pedirá, a los servicios que intenten generar un mapa de procesos para cada una de las actividades principales del servicio. El sentido de este mapa de procesos es que, durante su propia creación, los miembros del equipo de trabajo tengan ocasión de reflexionar sobre cuáles son los pasos que siguen en la realización de sus tareas y la temporalización de cada una; de esta reflexión probablemente surgirán los temas que luego se tratarán durante las reuniones del focus group. Se planteará un guión básico para las entrevistas, que contendrá temas como la evaluación del cuestionario y aquellos aspectos que puedan considerar que no quedan reflejados en él y la concreción de las necesidades específicas de formación que se plantean dentro del servicio y que no se recogen de forma clara en dicho cuestionario. Una idea, sería realizar una primera entrevista con el responsable del servicio, en la que se le plantearían cuestiones sobre los puntos fuertes y débiles de su servicio y las necesidades que detecta en él, luego eso se contrastaría con lo obtenido en el grupo de trabajo y nos podría dar una idea del grado de cohesión y de comunicación que existe dentro del mismo.

Es en esta fase donde se puede hacer un análisis más pormenorizado de las personas que prestan el servicio, estudiando las habilidades y conocimientos que realmente poseen, así como las actitudes y los objetivos propios del puesto que desempeña y los objetivos de promoción.

Tercera fase: análisis de los cuestionarios y las entrevistas. Se realizará una comparativa entre lo obtenido en los cuestionarios y los datos extraídos de las entrevistas. Los resultados obtenidos de este análisis se ordenarán según dos factores, a la hora de agrupar las actividades formativas:

- El colectivo del personal al que afectará directamente la actividad (sea a todos los trabajadores o sólo los de ciertos servicios)

- El orden de prioridad dentro del plan estratégico puede tener la actividad formativa, es decir, si la formación ayudaría a la consecución de ese plan estratégico o no.

Estas primeras conclusiones se harían llegar a los distintos grupos de trabajo, para una revisión final y que puedan hacer las aportaciones que consideren oportunas.

Resulta interesante analizar el cómo evalúan la formación. Ninguna institución desarrolla un método formal de evaluación. Es más, en muchos casos ni siquiera son conscientes de que están realizando esa evaluación de la formación. ¿Cómo es posible que sin un método se pueda evaluar la formación? La respuesta es la estructura de la institución. Estamos hablando de plantillas muy pequeñas y en las que la comunicación fluye de una manera muy ágil. En este tipo de empresas, frente a otras de mayor tamaño y con estructuras más complejas, no se requieren métodos excesivamente formales o estandarizados para percibir los resultados de la formación.

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

La formación docente es un proceso que consiste en ponerse en condiciones para ejercer la docencia, siendo estas condiciones, los conocimientos. Las habilidades las representaciones, etc. requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La atención de la presente investigación se centra en el conocimiento como una condición necesaria en la formación del docente que lo pone en posición de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje que se constituye en la actividad sustantiva del maestro de educación básica.

Este tipo de conocimiento, en relación con la práctica docente, puede ser explicado bajo la escala de teorización propuesta por Ferry (1997) en cuatro niveles: el nivel de la práctica, el nivel del conocimiento técnico, el nivel praxiológico y el nivel científico.

- Primer nivel: este nivel también es denominado como el nivel del hacer e ilustra un conocimiento referencial y empírico centrado precisamente en eso, "en el hacer". Este saber normalmente puede ser caracterizado como inmediateista.
- Segundo nivel: este nivel trasciende el saber referencial y empírico y se sitúa en un primer nivel de análisis, esto es en el "discurso sobre el hacer". Este discurso todavía es empírico pero trasciende el carácter referencial e inmediateista para producir un saber técnico

que a través de modelos o esquemas puede ser aplicado a otras situaciones del quehacer docente.

- Tercer nivel: los niveles precedentes definen su naturaleza a partir de la respuesta que otorgan a una pregunta clave "¿cómo hacer?", pero en el caso del presente nivel esta pregunta es desplazada para dar paso a dos nuevas preguntas ¿qué hacer? y ¿para qué hacer?. Estas preguntas permiten situar la discusión en el nivel de la praxis, entendiendo por esta "la puesta en obra de diferentes operaciones en un contexto dado que es necesario analizar y en el que habrá que tomar decisiones referentes al plan de ejecución de lo que se hace" (Ferry, 1997; pp. 77-78)

Este nivel puede ser considerado en términos estrictos, como el nivel donde inicia el proceso de teorización.

Cuarto nivel: en este nivel el saber intenta dar respuesta a preguntas como las siguientes ¿qué sucede con los sistemas a los que pertenecemos cuando emprendemos acciones?, ¿cuáles son las estructuras de los sistemas en cuestión? y ¿cuáles son los procesos que se desarrollan en el campo de acción?; las respuestas a estas preguntas trascienden el conocimiento sobre el hacer para situarse en otros planos como los serían el socio institucional, el grupal, el interrelaciona maestro-alumnos, etc.

Este nivel conduce a las denominadas ciencias de la educación y su conocimiento se centra en aspectos sistémicos que trascienden el de la acción.

¿Qué son las necesidades?

Para algunos especialistas las necesidades de formación no existen, tan sólo son diferencias que deben identificarse y analizarse en la situación concreta en que se producen. Dependiendo del ángulo en que se aborden, aparecen cuatro posibles perspectivas de necesidad:

- ✓ Desde el enfoque de las diferencias: una necesidad es la diferencia entre lo que es y lo que debería ser.
- ✓ Desde una óptica democrática: una necesidad es el cambio deseado por la mayoría.
- ✓ Desde una perspectiva analítica: una necesidad es una mejora orientada por la información.

Por parte del profesor/a se deberá mostrar una actitud de interés, participación y disposición a la hora de formarse.

Las necesidades de formación docente, análisis organizacional, análisis de la persona y el de la tarea educativa son los que le facilitan a un docente a conocer su desempeño profesional y le permite reconocer sus falencias y que esto lo deben reforzar participando en los cursos de formación docente que brinda el Ministerio de Educación.

Las encuestas que se aplicó a los docentes del colegio “José María Velasco Ibarra” nos ayuda a identificar las necesidades que tienen de prepararse tanto en asignaturas, impartir sus clases, forma de evaluar a los estudiantes, como realizar diseño de evaluación de proyectos educativos.

En general, se puede comprobar un alto interés del profesorado por alcanzar una buena actualización científica y profesional.

En conclusión, la formación docente se entiende como un proceso continuo de aprendizaje a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente. Tal como lo afirma (Vaillant, 2004): “en los últimos años en América Latina se constata un interés por precisar la base de conocimientos que necesita el docente para enseñar”. Han surgido una serie de documentos de Ministerios con orientaciones para la formación docente que explicitan las competencias y capacidades y el bagaje que necesita un profesor para su buen desempeño.

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

Tejedor, 1990) considera el análisis de necesidades como el punto de partida del proceso de “evaluación de programas.

a) Modelo de Thomas Gilbert Es conocido por sus estudios sobre la ingeniería del rendimiento humano. Su propuesta se basa en el análisis de seis factores que deben examinarse y evaluarse antes de comenzar cualquier proceso de formación:

- Factores referidos al ámbito personal: conocimientos, capacidad y motivación.
- Factores referidos al entorno: información, incentivos y recursos.

b) Modelo de Michel Applegarth Los pasos a seguir son: identificar adecuadamente la necesidad de un individuo, expresar la necesidad correctamente, convertir la necesidad en objetivo de

formación, diseñar una solución que cumpla ese objetivo, llevar a efecto esa solución y evaluar que el individuo ha demostrado el nivel deseado.

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

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

Centra su atención en la identificación de las necesidades de capacitación de todo el personal de una institución, fundamentando su análisis en la planificación estratégica, el control operacional. La dirección estratégica, los sistemas integrados de gestión, constituyen la forma organizacional más adecuada para realizar una buena gestión de capacitación, tanto en términos de calidad, como en economía de esfuerzos, Basa su proceso en técnicas de trabajo que permitan la realización del análisis de necesidades como: revisión documental, entrevistas, inspección, trabajo en grupo, herramientas de análisis, que (Rossett 2005), enumera como las más importantes:

- Entrevistas: a personas de la organización que permitan identificar como se sienten y cuáles son los problemas en su área para posteriormente determinar si pueden ser solucionados con capacitación.
- Observación: al personal mientras realiza sus labores y así encontrar situaciones que reflejen una necesidad de educación.
- Sesiones de grupo: conducidas para determinar mediante el consenso los estándares, los objetivos que deben tener los procesos de capacitación.
- Cuestionarios: útil herramienta para refinar el conocimiento sobre necesidades que ya se encuentran identificadas (pág. 205).

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

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

(1988). Análisis de Necesidades de Intervención Socioeducativa. Método A.N.I.S.E., reúne los datos necesarios de una serie de problemas vividos en base a cuestionarios estructurados o/no, agentes o/no, encuestas, datos cuantitativos, costes, impersonalidad, observación directa, para llegar a la adecuada toma de decisiones. Para conocer las posibles necesidades formativas, el proceso se da en tres fases:

Primera etapa de reconocimiento, se pueden utilizar cuestionarios para comprender la situación, las herramientas y las fuentes de la información,

Segunda etapa de diagnóstico, análisis de la información obtenida, realización de un diagnóstico: ¿situación deseable? ¿Definición exacta del problema a solventar?

Tercera etapa la toma de decisiones. Priorización de las necesidades, se propone una solución: por ejemplo un taller de Habilidades Sociales

g) Modelo de D' Hainaut: Se basa en el análisis, utilizando matrices quot; o también llamado en algunos países en inglés SWOT. Es una metodología de estudio de un proyecto dependiendo: - de factores exteriores, o sea el contexto (situación externa) y -de las características internas (situación interna) del mismo, a efectos de determinar sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas. La situación interna se compone de dos factores controlables: fortalezas y debilidades. La situación externa se compone de dos factores no controlables: oportunidades y amenazas.

h) Modelo de Cox (1987), modelo que de principal importancia a la Institución, y prevalece el proceso de contratar a un profesional que será el encargado de resolver el problema. Los problemas son percibidos por el profesional y por los implicados, destacando las características, necesidades, intereses y expectativas de los implicados para con este análisis proceder a la formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar y las tácticas para lograr

las estrategias. Así proceder a realizar un plan de seguimiento, control y evaluación, que permita la modificación, finalización o transferencia de la acción. Prioriza la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios y en la toma de decisiones hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguirlas.

Es importante considera todos estos modelos para establecer con exactitud las acciones que se requiere seguir para mejorar en lo posterior y tomar decisiones en bien de la comunidad educativa y por ende la enseñanza de los estudiantes.

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

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

Las necesidades que detecta esta técnica pueden ser de diversa naturaleza: individual, grupal, instituciones, sociedades.

Es muy apropiado tener en cuenta los resultados del análisis para la toma de decisiones, conocimiento de las demandas, planificación, diagnóstico, evaluación, etc...

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

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

### **1.2.1 Análisis organizacional**

En su programa Goldstein (1986 - 1997) presenta varios pasos que se deben tomar en cuenta dentro de un análisis organizacional, da inicio con la evaluación a corto y largo plazo, determina el clima de formación en donde indica la nuevas destrezas que se adquieren en todos los programas de formación y como estos ayudan a fortalecer o debilitar la institución y termina con

el análisis sobre los recursos humanos y físicos con los que cuenta la institución para poder alcanzar sus metas.

También el autor McGehee y Thayer (1961) da un concepto de análisis organizacional basándose en factores organizacionales que proporcionan sobre donde y cuando se puede utilizar la formación organizacional, relacionándolos con los objetivos, recursos y asignación.

De esta manera se está evaluando el funcionamiento de la organización.

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

La educación es un proceso en el que todo ser humano está inmerso y lo realiza durante toda su vida, por esta razón debe ser analizada en los tres campos que le da la sociedad como son: lo histórico, pedagógico y lo social.

Histórico.- En este campo se analiza la cultura de los pueblos su formación, su desenvolvimiento y sobre todo la evolución del hombre en la sociedad que nos permite tener pueblos más cultos, ya que en la actualidad se tiene mayor acceso a la educación y se están formando cada día más gracias a la utilización de la nueva tecnología que ayuda al progreso económico de los pueblos y nos permite valorar nuestro pasado histórico y social mejorando nuestras condiciones de vida.

Pedagógico.- desde este punto la educación depende de su evolución y el ambiente en el que se desarrolla ya que en el transcurso de la vida se aprende más.

Social.- Desde este punto las personas y los pueblos aprenden cada vez más unos de otros ya que al relacionarse se intercambia conocimientos, costumbres y cultura. Los países mundialistas en la actualidad están dando mayor atención en la educación a sus pueblos dotando a las instituciones de infraestructura y material necesario como la tecnología formándoles como instituciones de calidad ya que son la base principal para el desarrollo. Cuando hablamos de sociedad del conocimiento hablamos de sociedad global, siendo la tecnología y los medios de comunicación la espina dorsal de dicha sociedad.

En la actualidad el estado Garantiza la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana, es decir en nuestro país la proyección de la educación se da a través de logros con el Plan Nacional de Buen Vivir.

Es así que en la ley, artículo 27 de la constitución de la República del Ecuador se establece: “Que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizara su desarrollo holístico, en el margen del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa de calidad y calidez, impulsara la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulara el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar ”

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

Una meta es una planeación o un objetivo que una institución se propone lograr ya sea a largo, corto o mediano plazo.

Cuando se logra alcanzar una meta esta se convierte en una realidad, y una vez cumplido este objetivo se debe buscar otro para alcanzarlo.

Una meta a largo plazo es la que está diseñada a ser cumplida en un futuro, estas metas pueden ser estratégicas y se los puede cumplir en tres o cinco años en la que se le puede definir el futuro de una institución, una meta institucional contiene: la visión, plan educativo.

Las metas organizacionales tácticas son las que están dentro de las de mediano plazo y están basadas en la función del objetivo general de la institución, estas metas son trazadas por áreas que ayudan a lograr el objetivo trazado entre las que tenemos: Capacitación y mejoramiento del personal por áreas, Plan de mejoras por áreas de acuerdo a sus necesidades.

Las metas de corto plazo son las que se trazan para ser ejecutadas en un periodo menor a un año, estas metas por su corto periodo propuesto se los llama también metas individuales u

operacionales, las actividades que ayudan a lograr estas metas están los cursos de Si Profe, los planes de clase, los objetivos de curso.

Las metas de corto plazo ayudan a lograr que las metas de mediano y largo plazo se cumplan y se debe establecer planes para que los objetivos que se plantean se cumplan a cabalidad y contribuya con las necesidades de los docentes.

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

Los recursos son un medio que son utilizados por una institución para lograr su objetivo y para que esto se alcance es necesario contar con los medios suficientes para lograr dicho objetivo

Los recursos pueden ser materiales: los medios físicos y concretos que ayudan a desarrollar los objetivos trazados como las operaciones básicas de la institución ya sea servicios especializados o producir bienes, el espacio físico, la infraestructura, las aulas, etc. pertenecen como elementos de los recursos materiales

Recursos humanos: los recursos humanos se refiere a todo el personal que labora en una institución y que puede realizar diferentes actividades el personal puede ingresar, permanecer y participar en la institución desarrollando sus diferentes actividades y pueden ser: profesores, personal no docente, estudiantes, trabajadores, etc.

Recursos financieros: los recursos financieros es el dinero con el que cuenta o tiene disponible la institución para solventar sus gastos, en el caso de una institución educativa el dinero con el que cuenta es de matrículas de los estudiantes y que son probadas a través de la actualización de datos en el AMIE, las instituciones educativas privadas los recursos provienen de las matrículas, pensiones, y servicios académicos que presta y que deben ser debidamente comprobados y justificados ante la autoridad competente.

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

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana para la consecución de uno o de diversos objetivos específicos (Álvarez Fernández, 2010: 20).

La palabra líder viene de la palabra inglesa "to lead" que significa conducir. Es el proceso de influir en la gente para que se una en la obtención de una meta común (Koontz y O'Donnell, 1959). También es el arte de movilizar a otros que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes (Kouzes y Posner, 2005)

Liderazgo instruccional: el liderazgo se centra en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica.

Características del Liderazgo Instruccional:

1. Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros en los alumnos.
2. Gestiona y articula el currículum.
3. Promueve un clima de aprendizaje académico.
4. Desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo. Murphy. 1990

Liderazgo transformacional: Centrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa

Las características del Liderazgo Transformacional:

1. Carisma
2. Visión
3. Consideración individual
4. Estimulación intelectual
5. Capacidad de motivar
6. Tolerancia psicológica
7. Construye liderazgo compartido.
8. Trabajo en equipo.
9. Tiempo y recursos a la formación continua.
10. Papel simbólico

El líder educativo se caracteriza por ser la persona que siempre está influenciando y movilizando a las demás personas y que no solo está dirigiendo y dando órdenes detrás de un escritorio si no que se inmiscuye con ellos y está al frente de todos compartiendo sus

experiencias, habilidades y cualidades, incluyéndose con todos de forma que brinda confianza y respeto y da la oportunidad a que todos participen en cumplir la meta que se ha trazado la institución.

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

Nuestra educación ha pasado por una serie de cambios debido a las políticas que se han dado en los últimos tiempos y la anarquía curricular que se presentaba en la educación fiscal y particular, esto provocó que El Ministerio de Educación y Cultura haya emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, que es el centro educativo como espacio y posibilidad de aprendizajes y se plantea una redimensión de la reforma educativa con el bachillerato general unificado y una adaptación de la educación técnica al nuevo modelo de formación.

Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Según lo establece el artículo 44 de la LOEI, son de dos tipos:

a. Bachillerato Técnico Productivo: Es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

b. Bachillerato Artístico: Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

#### **Características del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano**

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

Este “nuevo” ciclo educativo, además de suprimir las especialidades del antiguo “ciclo diversificado”, y especialidades, conjuga la formación técnica y la humanística en un currículo basado en destrezas con criterio de desempeño orientado a preparar simultáneamente a los estudiantes tanto en el campo científico como tecnológico. A través de asignaturas de formación ciudadana, formación social como optativa que en teoría deben encauzar conocimientos adaptados a realidades locales y regionales.

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

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular **el Plan Decenal** de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes. Además se ha tomado en cuenta ocho políticas relevantes que son:

#### Políticas

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

- c. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos.
- e. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- g. Revalorización de la profesión Docente, desarrollo Profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Las líneas de oferta educativa son el bachillerato en ciencias, bachillerato técnico y bachillerato en artes

Entre las reformas tenemos

- Que las instituciones que ofrecen un bachillerato técnico pueden funcionar como unidades de producción de bienes y servicios.
- Artículo 63.- los estudiantes para el Concejo Estudiantil deberán tener buenas notas.
- Artículo 156.- los alumnos ingresarán por sectorización a los establecimientos educativos.
- Artículo 153.- los estudiantes no deben rendir examen de ingreso al establecimiento.
- Artículo 172.- los estudiantes solo podrán faltar el 10% de las asistencias totales.
- Artículo 222.- la disciplina se calificará en forma cualitativa.
- Artículo 229.- los alumnos con capacidades especiales se los evaluará de acuerdo a cada caso.
- Artículo 334.- los estudiantes que se consideren con vulnerabilidad tendrán preferencias.

Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los

diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

En este análisis se orienta a la formación personal como las competencias, destrezas y conocimientos que se necesita una persona que va a educar y que nivel de formación debe tener para alcanzar los objetos que tiene una educación con calidad y calidez.

En la evaluación que se realiza a los docentes para detectar las necesidades de formación que tienen contribuyen para comprobar el contenido de formación, permanente obtener una información real de la situación y desarrollar una relación que permita su fácil acceso a su implementación

La participación de los docentes en el debate y ejecución de la reforma educativa es una de las claves para alcanzar resultados exitosos; por ello, la capacitación debe convertirse en una de las vertientes de motivación y formación que logre que se apropien de la propuesta, la enriquezcan y apliquen con creatividad, considerando las particularidades y expectativas de las comunidades.

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

Es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional.

Antes de tomar partido por una u otra definición en abstracto sobre la formación docente es necesario comprenderla, cómo es que llega a tener operatividad una determinada práctica y un proceso formativo de los docentes dentro del aula. Tomando en cuenta la perspectiva de Woods (1998) donde se refiere que para comprender una determinada realidad, en este caso la formación y la práctica docente, es necesario partir y tomar en cuenta las experiencias personales.

En otras palabras, quiere decir que cuanto más programas y cursos se desarrollen, y cuanto más personal docente acuda a estos cursos, también se elevará el nivel académico, dando a conocer que es una forma simplificada de ver la formación docente, puesto que sólo atiende aspectos cuantitativos y no así el proceso cualitativo. De esta manera el concepto de formación docente que adoptaremos será entendido como:

Un proceso permanente de reflexión y problematización sobre la propia práctica, de manera particular, la práctica concreta del aula, que es donde los docentes expresan en voz propia sus pensamientos, sentimientos, aspiraciones y sueños, analizándola individual y colectivamente con sus similares, en grupo, rompiendo de esa manera con el aislamiento tradicional de la práctica pedagógica, dando preponderancia a esta manera de entender la formación docente, más que a la formación inicial, al dictado de cursos, etc. (Tedesco 1993:110)

Mejorar la calidad de la educación en el Ecuador implica mejorar la calidad y formación de los docentes, considerando el sistema los procesos y programas de formación inicial, profesional, técnica y continua como pilar fundamental para alcanzar una educación de calidad y calidez.

Los estándares de desempeño que se plantean en nuestro país guían y se plantean en los estándares de calidad de Ministerio de Educación, plantean y llevan a cabo estrategias de formación profesional y mejoramiento para tomar decisiones durante el proceso de enseñanza aprendizaje que contribuyen a mejorar la calidad educativa a través de la evaluación, certificación, cursos de méritos y oposición, formación continua y desarrollo profesional. Estos estándares de desempeño profesional están estructurados en procesos básicos de gestión, dimensiones y estándares de desempeño.

En este contexto hablamos de los docentes que conlleven su tarea educativa en formar ciudadanos capaces de contribuir para el desarrollo de la sociedad y que su formación sea basada en conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes orientadas a fortalecer su alineación profesional y que sea capaz de enfrentar todos los retos que se le presenten.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ley de Educación Nacional, artículo 71).

Son aquellos conocimientos que el docente adquiere en la formación inicial de manera dirigida y se da en aulas por etapas o periodos, que conducen a la obtención de títulos y créditos, y es impartida por personas expertas o profesionales que han sido formados en colegios, universidades u otras instituciones.

Para habilitar su práctica profesional se permite caracterizar espacios formativos como:

- Etapa preparatoria que abarca un periodo definido y corto.
- Práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio político.
- Práctica sistemática y organizada de carácter formativo.
- Espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo

Esto permite al docente ser el autor de su propio compromiso educativo desde su conocimiento hasta lo emocional, guiado por un nivel de conceptos, teorías, principios y creencias que enriquecen su conocimiento, con una experiencia que le permite analizar y valorar sus propias acciones y mejorar la práctica, afectiva que propicia el desarrollo de actitudes sobre su propia actuación y responsabilidad profesional.

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

Sánchez (2002) define a la formación profesional como un proceso planificado de crecimiento y mejora con relación en el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la institución y buscando la interrelación entre las necesidades de formación personal, institucional y social.

En el artículo 112 de la LOEI.- dice que la formación profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que le permitirá ascender de categoría dentro del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Gallego, Martín de la Hoz, Puerta, Torrents y Pérez (2003) dicen que las competencias que debe desarrollar un docente en la actualidad es:

- ✚ favorecer el aprendizaje de los alumnos como principal objetivo.
- ✚ utilizar los recursos psicológicos del aprendizaje.
- ✚ estar dispuesto a la innovación.
- ✚ valorar la tecnología por encima de la técnica.

- ✚ poseer una actitud positiva ante la integración de nuevos medios tecnológicos en el proceso enseñanza – aprendizaje.
- ✚ conocer y utilizar los lenguajes y códigos semánticos.
- ✚ aprovechar el valor de comunicación de los medios para favorecer la transmisión de la información.
- ✚ adoptar una postura crítica de análisis y de adaptación al contexto docente, de los medios de comunicación.
- ✚ integrar los medios tecnológicos como un elemento más del diseño curricular, con enfoque constructivista.
- ✚ diseñar y producir medios tecnológicos.
- ✚ seleccionar, organizar y evaluar recursos tecnológicos, e
- ✚ investigar con medios e investigar sobre medios.

Por lo expuesto es necesario entender cuál es el papel de un educador que este de acorde con las exigencias de esta nueva sociedad y que pueda enfrentarlo con éxito, su papel de formador debe hacerlo de manera autónoma en esta cultura de cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas.

Por lo tanto los docentes deben fortalecer su formación en sistemas abiertos de informáticos que les permitan ir incorporando a lo largo de su carrera profesional, nuevos conocimientos que actualizarían o remplazarían a los adquiridos anteriormente y sería un reto contribuir en la consolidación del docente como profesional y formar a los estudiantes en el manejo autónomo y crítico de la información , de manera que desarrollen habilidades intelectuales tanto para su búsqueda como para su desarrollo analítico.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

De acuerdo con lo expuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, todas las personas tienen derecho a la educación y la "educación técnica y profesional habrá de ser generalizada". La Internacional de la Educación considera que todas las personas tienen derecho a un acceso igual a la educación a todos los niveles y a cualquier edad sin discriminaciones y sin que su capacidad económica determine la posibilidad de llevar a cabo los estudios. La IE cree que fomentar un mayor acceso a la educación técnica y la formación profesional es fundamental, ya que ésta desempeña un papel esencial a la hora de

ofrecer oportunidades a las personas de todos los orígenes, incluidas las personas marginadas dentro del mercado laboral.

La IE considera que la educación técnica y la formación profesional son particularmente vulnerables a las presiones comerciales que están surgiendo en todo el mundo. En la actualidad, la responsabilidad fundamental de las instituciones públicas de muchos países, la provisión de una educación técnica y formación profesional, se encuentra con un pie del lado del sector público y el otro del lado del sector privado y con ánimo de lucro. La globalización económica, la liberalización del mercado, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la desregularización del mercado laboral y el aumento de las prestaciones transnacionales, han intensificado la comercialización de la formación profesional tanto a escala nacional como internacional. Juntos, estos desarrollos amenazan la calidad, la accesibilidad, la igualdad, la situación y los derechos laborales del personal docente.

La política de la IE en materia de educación técnica y formación profesional se basa generalmente en las resoluciones aprobadas por los Congresos Mundiales celebrados desde 1995. La IE considera que las instituciones educativas de todos los niveles deberían proporcionar a todas las personas un abanico de conocimientos y capacidades que les permita no sólo realizar un trabajo significativo, sino también participar plenamente en todos los aspectos de la vida social.

Este enfoque conjunto se está viendo desafiado hoy en día, concretamente por la globalización y la aparición de la llamada "economía basada en el conocimiento". En respuesta a estos desafíos, la IE recibió la orden en 2004 de formar un grupo de trabajo sobre ETFP en un intento de iniciar el proceso de desarrollo de una política exhaustiva en el sector. En el quinto Congreso Mundial de Berlín en julio de 2007, se adoptó una resolución sobre ETFP que destaca muchos de los temas identificados por el grupo de trabajo.

El grupo de trabajo completó su tarea inicial en 2006 y 2007, desarrollando una serie de directrices sobre la provisión transnacional de la ETFP. Estas directrices tienen como objetivo tratar y contrarrestar las amenazas de los acuerdos comerciales y de inversión no sólo con respecto de las normas laborales y de vida del personal del sector, sino también de la calidad de la educación y la ETFP que los estudiantes reciben.

#### **1.2.2.2 Formación Continua.**

El nuevo concepto de la formación continua representa para Domínguez "la convergencia de tres dimensiones claves: la formación de base, la formación para el puesto de trabajo o profesional y la formación para la plena participación en la vida sociopolítica, cultural y del ocio. Esta situación genera la necesidad de configurar ofertas formativas multidimensionales basadas en itinerarios formativos y en criterios de evaluación para su certificación y validación (competencias claves)".

Según el Nuevo Programa de Formación continua es la actualización de conocimientos profesionales permanentes mediante un proceso de modernización que posibilita desarrollar su práctica pedagógica y profesional pertinente y adecuada a la sociedad actual está articulada al ejercicio de la práctica pedagógica y se le concibe al docente como un profesional capacitado para reconstruir el conocimiento a partir de la experiencia.

Cuando un docente está en un proceso de formación continua es capaz de ayudar a tomar decisiones adecuadas para superar dificultades que se detecten en la institución y entrar en un proceso integrador.

La Subsecretaria de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación del Ecuador, con el sistema integral de desarrollo profesional para el desarrollo SIPROFE – busca capacitar a los docentes para mejorar la educación a través de acciones estratégicas que coordinan y articulan con los diversos actores de la formación.

Los objetivos centrales de la formación continua ecuatoriana que desarrollan habilidades son:

- ❖ Propicia el aprendizaje organizacional.
- ❖ Que le permita la mejora continua a través del desarrollo del personal.
- ❖ Dominar nuevas normas de pedagogía.
- ❖ Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje.
- ❖ Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo.
- ❖ Promover la mejora permanente.
- ❖ Incorporar la rendición de cuentas.

La formación docente continua se puede diferenciar entre las orientadas a la titulación o profesionalización y aquella destinada a la capacitación y al perfeccionamiento de acuerdo al interés que tenga el docente y su situación personal. En todos los casos la capacitación para que sea eficaz y efectiva, deberá tener pertinencia y calidad del contenido.

La formación y capacitación del docente puede ser concebida como una obligación para el mejor funcionamiento de la acción educativa como un derecho adquirido para su desarrollo personal y profesional.

### **1.2.2.3 La Formación del Profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.**

La constitución del 2008, el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI publicado en el mes de agosto del 2012, plantea algunos alcances en la práctica educativa y desafío para el trabajo y formación del profesorado.

La educación de nuestro país depende de la formación y profesionalización de los docentes por lo tanto se debe poner énfasis en su profesionalización la educación en el Ecuador está afrontando un cambio muy significativo en el que el docente adquiere un protagonismo especial (Knight 2005) cambiando planes y promoviendo el dialogo. El docente, debe tomar en cuenta, competencias como: actuar como un agente del aprendizaje al volcar toda su acción profesional hacia ese fin; adoptar diferentes roles como: orientador, promotor social, comunicador, mediador, investigador y facilitador; favorecer la integración educativa, al poner en acción al contexto con ese propósito; dispuesto a asumir el continuo cambio que acontece en el contexto educativo; capaz de aprovechar las fortalezas de la innovación y utilizar tecnología de comunicación e información en su práctica cotidiana; dispuesto a trabajar en equipo, al implicar a diversos grupos en la solución de problemas; y actuar en el marco ético y moral de la profesión.

La formación del profesorado no solo está centrado en la ejecución del currículo si no como actor fundamental del proceso educativo , ya que su desempeño promueve la formación y la incidencia en el proceso de aprendizaje y su desempeño profesional tiene desempeño con la calidad del aprendizaje, por lo tanto elevar la formación del profesorado es indispensable para que el proceso de enseñanza aprendizaje desarrolle su objetivo que es una educación de calidad y calidez para el buen vivir

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

Los docentes deberán tener una titulación y cualificación profesional, según los requisitos del área y materia en que impartan clases y además como bien se especifica en la ley, formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros.

1. Formación didáctica: conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
2. Formación pedagógica: conocer diseñar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
3. Formación psicológico: mediante un desarrollo individual tendiente a perfeccionar las capacidades que tienen relación con las capacidades de pensar, percibir, sentir y comportarse
4. Formación tecnológica: Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
5. Formación ética: la formación ética está basada en los valores de su propia formación y que esto le permitirá guiar y orientar a sus estudiantes correctamente

La aplicación de todos estos tipos de formación le fortalece a un docente en su profesión y le ayuda a formar y capacitar a un conglomerado educativo quienes se deben tener conocimientos básicos en valores y tecnología para que puedan desenvolverse con facilidad en un mundo globalizado, en donde la educación es la base principal para que una persona pueda salir adelante y ser partícipe de la transformación de la sociedad y aportar para el desarrollo del país siendo un buen profesional.

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

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar acabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también debe ser alguien que

sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar.

La enseñanza no se trata solo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos.

#### **Características de un maestro eficaz:**

- Centrado en la docencia: un docente debe ser capaz de centrar su enseñanza en los estudiantes, la misión de enseñar, su desarrollo profesional, su capacidad de adaptarse y saber manejar a su grupo de acuerdo a su experiencia y fomentando valores, aspectos que debe tomar en cuenta un docente dentro del aula.

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

- Centrado en la persona: el docente debe ser una persona paciente, amable, solidario, tener capacidad de relacionarse con los demás, saber motivar, saber dar apertura a las demás personas, su desarrollo profesional debe ser excelente y más que todo debe tener un alto conocimiento en valores para poder aplicarlos con sus estudiante y a su vez poderlos transmitir.
- Centrado en el trabajo: es la capacidad que tiene el docente para trabajar y colaborar con sus estudiantes, compañeros y directivos.

Un buen docente que está bien capacitado y formado tiene la facilidad de relacionarse con las demás personas y ser parte de un equipo de trabajo de forma eficiente, siendo parte importante del contexto educativo de la institución y el conglomerado social.

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

La profesionalización de la enseñanza se ha constituido en un espacio en el que se involucra a todos los agentes de la educación, las reformas y políticas educativas que se están

implementando en la actualidad promueve a mejorar la calidad y el prestigio de la enseñanza desde los puntos de vista científico, intelectual, social y económico.

En la LOEI se observa que la profesionalización de la enseñanza ha dado un giro muy grande y en donde el docente es el protagonista principal y ejerce sus derechos y obligaciones de acuerdo a la ley, los puntos que caracterizan la profesionalización de la enseñanza son:

Capítulo II, de los concursos de méritos y oposición para el ingreso, traslado y promoción de docentes, los aspirantes serán elegidos de acuerdo a los literales establecidos en la ley y en el artículo 281 donde se establecen los requisitos como son el poseer un título acorde a las funciones que aplica.

Para los profesionales que deseen aplicar para rector, director, asesor educativo, deben tener un título de cuarto nivel entre los requisitos y la calificación de los títulos se realiza en concordancia con el artículo 96 de la LOEI y el artículo 118 de la ley Orgánica de Educación Superior.

La docencia es una profesión en la cual se está implementando muchos cambios por lo que los docentes se tienen que preparar para cumplir con esos retos, ser docente es un privilegio pues están a cargo de la formación de seres humanos y la ley está favoreciendo este ámbito, son los docentes los llamados a estar en constante capacitación y formación para poder dar una educación de calidad.

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

El docente está preparado para llegar a ser un experto en el campo de la enseñanza, el aprendizaje y en la producción y el uso de la investigación en estas áreas. En la actualidad, se

está poniendo gran énfasis en desarrollar el conocimiento que él/ella tiene sobre su materia de estudio.

Los programas de formación docente también son estrictos en cuanto a exigir muchas horas de experiencias prácticas e investigación en el aula como: Evaluación. Relación con el medio. Conocimiento de alumnos. Programación. Metodología de recursos pedagógicos, de más a menos, como también conocimientos y destrezas avanzadas que ayuden al nuevo maestro a desenvolverse ante una heterogénea población escolar.

El docente deberá estar preparado para responder a las necesidades de la comunidad dentro de la cual trabaja y ante temas particularmente sensitivos de justicia social. En referencia a lo manifestado, (Barraza, Gutiérrez y Ceniceros 2004), plantean los siguientes objetivos: Conocer la necesidad de formación que presentan los actores del quehacer educativo con referencia a los ámbitos en donde se supone deben innovar. Establecer si existe diferencia significativa entre el nivel de necesidad formativa presentado por los actores del quehacer educativo según el género al que correspondan y la función que desempeñan. Establecer si existe relación entre el nivel de necesidad formativa presentado por los actores del quehacer educativo y su edad. Determinar el ámbito de la innovación educativa donde presenten mayor nivel de necesidad los actores del quehacer educativo (Pág. 125).

#### **1.2.2.8 las tecnologías de la información y la Comunicación – TIC, en los procesos**

##### **Formativos.**

La revolución de la tecnología tanto en la comunicación como en la información surgen gracias a los factores políticos, tecnológicos y estratégicos, eso ha permitido que se realice de forma eficiente y eficaz muchos programas, operaciones, que permiten una transformación tanto personal como profesional generando nuevas prácticas educativas y procesos de formación en el ámbito de la planificación, programación pedagógica, desarrollo de metodologías y prácticas de educación, aportan con recursos y estrategias de organización visual, mental y cognitiva que permiten potenciar los procesos de enseñanza - aprendizaje y consolidan la adquisición de competencias, es así que Lyotard (1984) manifiesta la perspectiva de un mercado de competencias operativas abiertas.

El uso de las TIC representa una variación notable en la sociedad y a la larga un cambio en la educación, en las relaciones interpersonales y en la forma de difundir y generar conocimientos, contribuye

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación son indiscutibles y están ahí, forman parte de la cultura tecnológica que nos rodea y con la que debemos convivir. Amplían nuestras capacidades físicas y mentales. Y las posibilidades de desarrollo social. Contribuye con nuevos valores provocando transformaciones en nuestras estructuras económicas, sociales y culturales.

Las TIC son un gran aporte ya que brindan un fácil acceso a una gran fuente de información, un proceso rápido y permiten el aprendizaje interactivo y la educación a distancia.

Tenemos a nuestro alcance una gran cantidad de información gracias a las TIC que lo podemos utilizar personal o colectivamente, esta tecnología cada vez se está innovando y se convierte en la única opción para resolver problemas que se presentan diariamente es decir es una herramienta indispensable para el desarrollo de aprendizajes diarios, también este medio permite que se desarrolle el aprendizaje virtual que con la ayuda de docentes especializados se puede lograr este reto.

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

Este artículo tiene como objetivo analizar la tarea de la educación de calidad. Se hace referencia a los elementos que diferencian las organizaciones tradicionales y las organizaciones de calidad, para plantear que sus valores principales son potenciar el trabajo en equipo, maximizar la satisfacción del cliente, establecer nuevas formas de dirección y lograr el mejoramiento continuo de sus procesos. Se esbozan los retos y transformaciones que han producido un desequilibrio en la educación y frente a los cuáles se requiere una adaptación, para lograr la calidad y redefinir su rol en la sociedad. Entre los indicadores que permiten valorar cuando una educación es de calidad se encuentran; el producto educativo, la satisfacción de los alumnos, la satisfacción del personal de la institución y los efectos del impacto en la sociedad.

Goldstein (1992 - 1993) propone algunos pasos para realizar el análisis de la tarea:

- Comprender el puesto que se ocupa en el contexto organizacional.
- Definir el puesto para determinar el tipo de actividad que se debe incluir en el análisis.
- Elegir el método para detectar las necesidades que permitan obtener información confiable.

- Determinar a los participantes quienes proporcionarían información sobre la tarea que desempeñan.
- Describir la tarea de manera puntual, condición laboral, especificar la tarea para poder ejecutarlo de manera eficiente.

La educación es una herramienta principal en el transcurso de la vida y debe ser llevada a cabo en forma integral ya que es la única opción que nos ayuda a resolver conflictos que se nos presentan en el quehacer social .

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

La función del gestor educativo consiste en planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar de manera creativa los procesos de aprendizaje estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

El gestor debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario, y hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, materiales y físicos.

Para alcanzar este liderazgo y motivación es necesario Comunicar-Coordinar constantemente, generando alianzas y estableciendo vínculos entre los actores y el tiempo-espacio. Para ello, es necesario tener claro el ¿Qué, cómo , cuándo y a quién comunicar?.

La articulación entre las funciones permite que la gestión educativa sea eficaz y por tanto de calidad. De otra forma no habría movimiento articulado y cada una de sus partes no aprovecharía el potencial que se puede obtener cuando hay metas en común y todos como dice la frase “reman en la misma dirección”.

En conclusión, una gestión educativa estratégica requiere no sólo tener presente y cumplir con cada función de forma particular, sino articular su accionar para hacer eficaz al sistema educativo en el presente y futuro, retroalimentándonos con el pasado y proyectándonos hacia adelante.

### **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 LOEI, capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de los docentes tenemos: Cumplir con las disposiciones de la ley, ser actores de una educación de calidad y calidez, planificar, ser evaluados, atender y evaluar a los estudiantes, dar apoyo y seguimiento pedagógico y psicológico, procurar una formación académica continua y permanente.

Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades debe ser la función de un docente para poder guiarlo y orientarlo en su aprendizaje y puedan lograr su objetivo trazado teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.

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

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

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia.

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

Amor

Autoridad Participativa

Intención de Servicio

Trato positivo

Tiempo de Convivencia

La familia es la primera escuela de formación de los hijos y su objetivo principal es formarlos correctamente garantizándoles todos sus derechos, brindándoles protección y haciéndoles conocer que son el soporte de un núcleo familiar y que forman parte de la sociedad

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

La función del estudiante en la actualidad ha tenido una gran transformación pues el rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

El perfil del estudiante es conocer, aprender, desarrollar, habilidades morales, cognitivas y reflexionar el conocimiento dado. Los estudiantes deben estar comprometidos con el aprendizaje, deben indagar y promover su espíritu investigativo a través de la observación, la exploración y la generación de hipótesis y respuestas parciales a sus preguntas.

El estudiante debe asumir riesgos frente a su aprendizaje, pues tiene la confianza suficiente para probar sus ideas sin temor a equivocarse y considera el error como el punto de partida de construcción de su conocimiento.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

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

- **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Este tipo de estudiantes son protagonistas de su propio aprendizaje y son capaces de aplicar y transformar sus conocimientos con el fin de resolver los problemas y de satisfacer sus curiosidades por aprender y se convierte en una persona activa y dinámica construye su conocimiento en su beneficio y el de las demás personas.

#### **1.2.3.5 ¿Cómo enseñar y cómo aprender?**

El constructivismo enfatiza todos los métodos, técnicas o procedimientos didácticos que utiliza el profesor, para llevar al alumno al éxito del trabajo escolar intra o extra- aula, propiciando en todo momento el dinamismo en los alumnos, con el fin de lograr que el educando viva y descubra por sí mismo lo que es objeto de estudios y se cumpla el principio de la escuela activa” aprender haciendo”.

Se puede manifestar que el aprender y el enseñar son procesos de interacción constructivista, que entre otros enfoques, plantea fundamentalmente lo siguiente:

- Que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones educativas es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece.
- Que el alumno como responsable último de su propio proceso de aprendizaje, es quien construye o reconstruye los saberes de su grupo cultural, siendo un sujeto activo cuando manipula, explora, descubre o inventa, incluso cuando lee o escucha la exposición de otros.
- Que la función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado, por lo que la función del docente no se limita únicamente a crear condiciones ópticas para que el alumno despliegue su actividad mental, sino que debe orientar, guiar explícita y deliberadamente esa

actividad, debido a que la construcción del conocimiento escolar es un proceso de elaboración en la que el alumno debe seleccionar, organizar y transformar la información de diferentes fuentes, para establecer relaciones entre la información con sus conocimientos previos.

En estos enfoques se concibe al aprendizaje como un proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento, en donde todos quienes intervienen en el medio educativo construyen, enriquecen, modifican, diversifican y coordinan sus esquemas cognitivos, afectivos y psicomotrices. Donde los estudiantes deben ser considerados como los sujetos principales de la acción educadora de la escuela y el maestro, donde el maestro considera en su rol fundamental de mediador, orientador y guía de procesos.

Se enseña y se aprende, cuando los principios psicopedagógicos tienen su fundamentación en la práctica diaria. Es necesario siempre tener presente a la hora de la planificación y ejecución micro curricular que las personas aprenden a partir de ideas anteriormente adquiridas en una amplia gama de experiencias físicas, emocionales, sociales y culturales originadas en fuentes directas e indirectas. Estas experiencias implican un procesamiento que concluyen en emociones y pensamientos. Es decir, las experiencias no son solamente verificación sensorial, sino también percepción consciente de las relaciones que se establecen entre la persona y el entorno y en el entorno mismo.

Algunos de los principios más sobresalientes de la pedagogía crítica de Paulo Freire, recogidos en (Ministerio de Educación, 2008), que explican el cómo se aprende y el cómo se enseña:

- Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta. Los profesores contestan a preguntas que los alumnos no han hecho.
- Enseñar exige respeto a los saberes de los educandos. Enseñar exige respeto a la autonomía del ser del educando. Enseñar exige seguridad, capacidad profesional y generosidad. Enseñar exige saber escuchar.
- El estudio no se mide por el número de páginas leídas en una noche, ni por la cantidad de libros leídos en un semestre. Estudiar no es un acto de consumir ideas, sino de crearlas y recrearlas.
- Solo educadores autoritarios niegan la solidaridad entre el acto de educar y el acto de ser educados por los educandos.

- Todos nosotros sabemos algo. Todos nosotros ignoramos algo. Por eso, aprendemos siempre (Página 34).

el enseñar y el aprender es un proceso que se desarrolla individualmente y que depende del interés de los estudiante y la capacidad, destreza y habilidades que pongan de manifiesto en su aprendizaje para que puedan alcanzar su objetivo.

### **1.3 Cursos de Formación**

Entre los aspectos más importantes del análisis de las necesidades formativas esta los curso de formación ya que en ella se refleja las necesidades que tienen los docentes para poder reforzar sus debilidades pedagógicas y poder tomar decisiones adecuadas para evitar falencias y poder proporcionar una educación de calidad.

#### **1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente:**

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

La capacitación y actualización a los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresaran su clase haciendo buen uso de las maquinas tecnológicas y haciendo más practica la enseñanza.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la institución las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento de un proceso nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos, este proceso ha permitido realizar cambios en la educación en especial en el bachillerato.

La capacitación es una herramienta imprescindible de cambio positivo en las organizaciones. Hoy no puede concebirse solamente como entrenamiento o instrucción, supera a estos y se acerca e identifica con el concepto de educación.

Para la educación la capacitación del capital humano debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redonda en beneficios para la institución

La capacitación es una inversión a largo plazo, es una de las más rentables que puede emprender una organización. Si a la empresa la hacen sus trabajadores, a estos los hace la capacitación. Aunque los trabajadores tengan maravillosas aptitudes, si carecen de formación, son como diamantes en bruto, que necesitan de la talla para mostrar su verdadero valor.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

Una capacitación conlleva ventajas y desventajas entre ellas tenemos:

Ventajas.

- Actualización de conocimientos.
- Se aumenta el proceso de interacción y de participación en la clase.
- Uso de la nueva tecnología (internet, webquest, video, audio,...)
- Recurso aplicable a todas las etapas educativas.
- Perfil del docente profesional
- Recurso flexible y adaptable a diferentes estrategias docentes.
- Se acomoda a diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.
- Tecnología atractiva y de manejo sencillo, que aumentan la motivación.
- Fuente inagotable de información multimedia e interactiva.
- Liberan al docente de trabajos repetitivos
- Contacto con otros profesores

Inconvenientes

- Resistencia al cambio
- Escuela tradicional consolidada
- Falta de tiempo

- Falta de conocimiento de la tecnología y la investigación
- No existe consenso sobre el modelo de formación y capacitación
- Costo de los cursos
- Falta de información
- Facilitadores con poca experiencia
- Falta de la práctica de la lectura
- Se requiere de una infraestructura adecuada.
- Requiere de formación didáctica tecnológica.

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

El diseño de un curso de formación se lo realiza para contribuir a la mejora profesional de los docentes, este diseño tiene que ser abierto y flexible de acuerdo a las necesidades.

Cuando se elabora un curso de formación tiene que estar dirigido de acuerdo a la población a la que se capacitará y su objetivo será el de apoyo para satisfacer las necesidades del individuo o institución, esto implica la transmisión de nuevos conocimientos, aptitudes, comportamiento y deben reconocer su importancia.

Elementos que intervienen el diseño de un curso de formación:

- Análisis de las necesidades
- Objetivos de formación
- Programas de formación
- Acciones de formación

Los pasos que se deben seguir para diseñar un curso de formación son:

- Tema y justificación del curso: enunciar el tema y la idea central del curso de formación.
- Modalidad de estudio: presencial, semi-presencial, a distancia.
- Objetivo del curso: lo que se conseguirá al final de la capacitación.
- Destinatario: identificar a los participantes.

- Contenidos: preparar el contenido con temas y sub temas.
- Método de estudio: seleccionar los métodos y técnicas de aprendizaje y preparar el material.
- Evaluación: desarrollar la estrategia de evaluación.
- Recursos: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y tecnológicos que se utilizaran.
- Duración del curso: establecer la fecha para dictar el curso y el cronograma de las actividades que se realizaran.
- Costo del curso: se consideran los materiales y el financiamiento.
- Certificación: mediante un sistema que otorgue la aprobación del curso.
- Bibliografía: evidenciar todas las fuentes de información.

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

Desde hace décadas la formación docente y el desarrollo profesional continuo han sido ubicadas como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco de intervención privilegiado de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad. La mayoría de los programas de mejora de los sistemas educativos en América Latina, al igual que las reformas realizadas en los años '90, han incluido iniciativas específicas destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes y de aquellos que se encuentran en actividad.

El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad. Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes.

Una buena formación profesional del docente proporciona herramientas necesarias para adquirir competencias, destrezas y actitudes en comprensión de conocimientos para poder enfrentar problemas del mundo real, como a la pedagogía en la que el docente es guía.

Lo complicado es tratar de mejorar la educación por medio de la reproducción de conocimientos buscando políticas donde la formación del docente sea la base principal, pues a través de él se cumplirá los objetivos de la educación ya que debe preparar íntegramente a los estudiantes y puedan enfrentarse a una sociedad democrática en el mundo laboral y del emprendimiento.

La formación del profesorado es de mucha importancia ya que a su cargo está la tarea de crear conocimientos, innovar, gestionar y participar en la sociedad de la información para su bienestar y el de los demás.

## **CAPITULO 2. METODOLOGÍA.**

## 2.1. Contexto:

La encuesta que se realizó durante el periodo de diez y siete de noviembre al trece de marzo en el colegio José María Velasco Ibarra de la provincia de Morona Santiago, cantón Gualaquiza, se ajusta a una representación metodológica dentro del paradigma de la interpretación en el cual se interpreta la de manera profunda la realidad de las necesidades que tienen los docentes de bachillerato en su formación, mediante una encuesta, para luego del análisis de los resultados se tome una decisión para ayudar en la mejora de la calidad educativa mediante la elaboración de un curso de formación para los docentes de esta institución

Se adjuntan técnicas de recolección de datos en forma cualitativa y cuantitativa con los cuadros y tablas que nos permiten comprender la realidad de la institución.

Tabla 1: Tipo de institución

Rango en años	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	8	100%
Particular	0	0
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total		100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida

A docentes del colegio José María Velasco Ibarra.

Elaborado: Lic. Katy Cobos S.

De acuerdo con la información que hemos obtenido hemos sacado como conclusión que el colegio José María Velasco Ibarra, es una institución es 100 % fiscal y que permite que unos 80 se formen en los niveles de básica superior y bachillerato, su horario es matutino, es la única institución de esta parroquia Chigüinda, esta institución debe convertirse en un referente de la comunidad formando y capacitando a los estudiantes para que logren alcanzar sus estudios superiores mediante los estándares de calidad y ser útiles a la patria y la sociedad.

Tabla N: 2.- Tipo de bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	8	100%
No contesta	0	0
Total		100%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio "José María Velasco Ibarra "

Elaborado por: Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El bachillerato que ofrece esta institución es Técnico en Contabilidad, esta especialidad les permite a los estudiantes desenvolverse en el campo laboral con mayor facilidad, además les permite ingresar a la universidad con facilidad y escoger diferentes ramas relacionadas con su especialidad y poder contribuir profesionalmente en el desarrollo de su país.

## 2.2 Participantes

La investigación se llevó a cabo en la institución educativa: "José María Velasco Ibarra" que oferta el octavo, noveno y décimo año de Educación Básica y el Bachillerato, es de tipo fiscal y funciona en jornada matutina, está ubicada en la parroquia Chigüinda del cantón Gualaquiza de la provincia de Morona Santiago.

Esta institución esta regentada por el Ministerio de Educación del Ecuador, la población de docentes es de tipo voluntario ya que la totalidad de maestros que es el 100% respondieron voluntariamente a la encuesta.

El colegio "José María Velasco Ibarra" de la parroquia Chigüinda fue seleccionada para realizar la encuesta bajo todos los parámetros propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja con el propósito de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes que laboran en el bachillerato de las instituciones educativas de todo el País.

Tabla3. Clasificación de docentes por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	62.5%
Femenino	3	37.5%
No contesta		
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Como podemos ver en la encuesta la tendencia del cuerpo docente es femenino y representa el 62,5 % de los docentes, este grupo es feminista y por lo tanto se debe abordar las necesidades bajo esa primicia , el personal docente es de cinco mujeres y tres hombres que es más de la mitas del personal docente de la institución y esto contiene varias implicaciones para ser analizadas bajo la posición de género y que las futuras investigaciones que se realicen sea tomando en cuenta el tipo de población que existe en las diferentes instituciones y que en su mayoría es feminista.

Tabla N: 4 Estado Civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	50%
Casado	3	37.5%
Viudo		
Divorciado		
No contesta	1	12.5
Total		100,0

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Es importante reconocer que el 50% de los profesores son solteros esto nos permite deducir que habrá mayor libertad para cualquier preparación que requieran de este modo la institución tendrá mayor efectividad en lo que se refiere al aprendizaje de los estudiantes esperando resultados halagadores.

Tabla 5: Edad

Rango en años	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	12.5 %
De 31 - 40 años	3	37.5%
De 41 - 50 años		
De 51 - 60 años	2	25%
De 61 - 70 años		
Más de 71 años		
No Contesta	2	25%
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En el análisis de esta tabla observamos que el 37,5% están entre una edad de 31 a 40 años que deberían estar en una constante renovación de sus conocimientos, también podemos observar que el 12.5% está entre los 20 a 30 años y el 25% está entre 51 a 60 años, vemos que existen docentes de una edad avanzada y que tienen un alto porcentaje de experiencia y no sé si estarían dispuestos a aceptar los cambios que se están dando a la educación pues ellos ya están cerca de su jubilación y que se les dificultaría cambiar su metodología de enseñanza pero el 37,5% se evidencia una edad que si podría estar a favor de la educación sobre todo dispuestos al cambio.

Tabla 6: Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	6	75%
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas	2	25%
No contesta		
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En la encuesta realizada podemos notar que un 75% tiene carga horaria y se dedican a tiempo completo al proceso de enseñanza aprendizaje, mientras que 25% se dedican a la administración de la institución.

En el reglamento de la LOEI en su artículo 40 donde los docentes deben cumplir con 40 horas de trabajo que están divididas en 30 horas pedagógicas y 10 horas de labor educativa fuera de clase que corresponden a la gestión individual donde el docente puede ocuparla para cursos de formación y de gestión pedagógica.

Tabla 7: Tipos de relación laboral

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida		
Nombramiento	6	75%
Contratación ocasional	2	25%
Reemplazo		
No contesta		
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El 75% tiene nombramiento del Ministerio de Educación facilitando de esta manera una estabilidad que podría ir en beneficio de la persona como de la educación, siempre y cuando cumpla con los indicadores de calidad profesional y se capacite constantemente, permitiendo de esta manera que la educación sea de calidad y calidez mientras que un 25% esta con contrato no que no causaría mucha interferencia en los procesos de enseñanza.

Tabla 8: Tiempo de dedicación

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	8	100%
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El 100% de los maestros están dedicados a la enseñanza lo que garantiza una educación de calidad, esto demuestra que las ocho horas que los docentes deben permanecer en el establecimiento es un factor positivo, ya que con su labor individual y participativa durante las horas de trabajo realizan la recuperación pedagógica, revisión de tareas, investigación, etc actividades que contribuyen en beneficio de los estudiantes y de su institución.

Tabla 9: clasificación de los docentes por titulación

Profesión	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior			1	12.5%
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	3	37.5%	3	37.5%
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)				
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel			1	12.5%
No contesta				
Total		37.5%		62.5%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Sánchez (2002) cita a la formación como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la institución y en búsqueda de la interrelación entre las necesidades de formación personal, institucional y social. Como podemos observar un 37,5% del género femenino y el 37,5% del género masculino poseen un título de tercer nivel de acuerdo a la labor que desempeñan como docentes poniendo en práctica su formación profesional y técnica, lo que es de reconocer porque tienen conocimientos de áreas específicas permitiendo de esta manera tener resultados excelentes en lo referente a preparación de los estudiantes, el 12,5% tienen otros títulos que no están especificados y que deberían estar capacitándose en el ámbito pedagógico.

### 2.3 Diseño y métodos de la investigación.

### **2.3.1 Diseño de la investigación:**

Se realiza una investigación sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para poder diseñar un curso de formación de acuerdo a la información obtenida estructurando en varias fases:

- Revisión de la literatura donde se analizaron varias fuentes para obtener la información de acuerdo al tema.
- Trabajo de campo: selección de un colegio técnico de acuerdo a los parámetros establecidos por los docentes de la UTPL, presentación de un oficio y entrevista con el rector o autoridad designada para dar a conocer los objetivos de estudio y selección de los participantes.
- Luego de la aceptación de la investigación se envió un correo electrónico a [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com) con los datos requeridos sobre la institución y se esperó la respuesta de parte de equipo de planificación confirmando la continuidad del trabajo investigativo.
- La aplicación del cuestionario se dio después de haber obtenido la autorización, personalmente se llevó los cuestionarios impresos del portal del EVA y se entregó en las manos de la señora rectora los 7 docentes de bachillerato y se pactó un plazo para la entrega de los instrumentos llenados.
- Los cuestionarios se retiraron en la fecha establecida.
- Luego de recolectar la información y se tabulo, con estos datos se ingresó a la matriz de resultados y se envió a los correos de las necesidades de formación.
- Posteriormente se estructuro las tablas estadísticas para el análisis e interpretación de acuerdo al análisis personal, análisis organizacional y tarea educativa.
- Lectura y revisión de material bibliográfico para la elaboración del marco teórico, metodología y demás apartados.
- Redacción y presentación de proyecto de grado I y II de acuerdo a los parámetros establecidos en las guías correspondientes.
- Entrega del trabajo de acuerdo con los parámetros de presentación.
- 

### **2.3.2 Métodos de investigación:**

El método en que se apoyo está investigación fue el Método Descriptivo, ya que permite reunir los resultados de la observación de la realidad tal como ocurren, convirtiéndose en datos susceptibles de medida y comparación, agrupándolos y convirtiéndolos en información, que demuestra especificar los rasgos, comportamientos, propiedades y características de este centro educativo en lo que se refiere a la capacidad del docente. Para esto se tomó una muestra representativa de la población para la aplicación de encuestas y entrevistas.

Se tabularon las respuestas de cada encuesta, ítem por ítem; estos datos se registraron en las tablas estadísticas enviadas por la Universidad, esto facilitó enormemente el trabajo porque se anotaron los resultados de la tabulación en cada uno de los cuadros; una vez registrados los datos en los cuadros se procedió a la respectiva interpretación, de los resultados.

Se cumplió el cronograma propuesto por los docentes de la UTPL; desde la Introducción, Marco Teórico (cuatro apartados), Metodología, Análisis y Tratamiento de la Información, fueron elaboradas en base a los lineamientos y asesoramiento de los tutores.

La aplicación de las encuestas, fue el primer contacto con la autoridad de la institución la que me recibió con mucho afecto y sobre todo con un gran apoyo para poder realizar el trabajo se comprometieron para comunicar a los docentes lo que en lo posterior se les entrego a los docentes la respectiva encuesta para que se proceda al llenado de la misma; una vez registradas las encuestas, también ayudaron a su recolección. Los docentes fueron muy amables y comprensivos al momento de plantear sus ponencias; en definitiva existió un alto nivel.

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

Los instrumentos utilizados fueron encuesta, entrevistas y la observación directa realizada por la investigadora, cuyo propósito fue recolectar información que nos permita cumplir con los objetivos de investigación.

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

Se utilizaron los Cuestionarios cuyos ítems están relacionados con los objetivos específicos de la investigación, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución educativa la oferta de capacitación a los docentes por parte de los directivos y la capacitación de los directivos y lo relacionado con la práctica pedagógica.

- La encuesta, preguntas estructuradas con el método (Likert)

- Diagnostico
- Lectura de material bibliográfico
- Organizadores gráficos mediante las tablas estadísticas

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

El cuestionario fue el instrumento de recolección de datos se logró acumular y sistematizar información sobre el perfil profesional docente, la organización y la formación de la tarea educativa. Con la aplicación de este instrumento se observa las necesidades de formación que tienen los docentes de forma directa.

Tejada (1997) dice sobre las ventajas que tiene al aplicar un cuestionario que este permite obtener información de una gran cantidad de personas, los datos se tratan de manera sencilla y son útiles para contrastar información.

Las desventajas al aplicar un cuestionario es que tiene limitada flexibilidad, la información no permite seguimiento, bajo porcentaje de respuestas, la distribución implica riesgos.

El instrumento de investigación que se aplico fue elaborado por los especialistas de la Universidad Técnica Particular de Loja y fue enviado mediante el EVA.

Este cuestionario eta dividido en seis partes:

- ✓ Datos informativos
- ✓ Información general del investigador
- ✓ Formación docente
- ✓ Cursos y capacitaciones
- ✓ Respecto a la institución educativa
- ✓ Relacionado a la práctica docente

Con esta información se realiza el informe final y se analiza las necesidades de formación que tienen los docentes que laboran en el bachillerato del colegio “José María Velasco Ibarra”

### **2.5 Recursos**

#### **2.5.1 Talento Humano**

El talento humano que se ha utilizado en esta investigación son la rectora del colegio Lic. Inés Lituma y los siete docentes que laboran en el bachillerato del colegio “José María Velasco Ibarra” con un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

Especialistas de la Universidad Técnica Particular de Loja, guías, tutores y receptores de la información.

Maestrante Katy Elisabeth Cobos Samaniego, del cuarto ciclo en Gerencia y Liderazgo Educativo.

### **2.5.2 Materiales**

Para realizar esta investigación los materiales que se utilizaron son

- Guía del proyecto de investigación I y II
- Plataforma virtual EVA
- Suministros de oficina (hojas de papel bon)
- Copias de los cuestionarios
- Computadora e impresora
- Servicios de internet
- Bibliografía relacionada con el tema

### **2.5.3 Económicos**

Los recursos económicos utilizados son de la maestrante y se ha hecho erogaciones por:

- Pago de servicio de internet
- Costo de copias
- Impresiones
- Anillados
- Imprevistos

## **2.6 Procedimiento**

Se inició con la selección del colegio “José María Velasco Ibarra” de la provincia de Morona Santiago, cantón Gualaquiza, parroquia Chigüinda, ya que cumplía con las características que la universidad pedía para que sea investigado como es contar con bachillerato técnico.

Se entregó a la Rectora un oficio redactado por la universidad en el cual se le pedía el permiso respectivo para realizar la encuesta a los docentes a su cargo, a lo que autorizo con mucho gusto la Licenciada Inés Lituma y dio su autorización.

Se pasó a conocer a los docentes que laboran en el bachillerato del colegio y los cuales iban a ser investigados, son siete y la rectora que es la totalidad de docentes.

Luego se remitió la información de forma electrónica a los expertos de la UTPL con la información recaudada. (Anexo N°3)

Se esperó la respuesta de la UTPL con la confirmación de la continuidad de la información. (anexo N°4)

Luego de recibida la aprobación se procedió a preparar el material con el cuestionario para su aplicación a los ocho docentes del colegio “José María Velasco Ibarra” para posteriormente realizar la tabulación y ser remitida a la UTPL. Mediante una matriz de resultados (anexo N°5).

Luego se procedió a la elaboración de las tablas estadísticas.

Se realizó la revisión del material bibliográfico para realizar el informe teórico, metodología y demás aspectos para su presentación.

Finalmente como sugiere More y Dutton (1978) para llegar al estándar deseado se elaboró un curso de formación para los docentes de bachillerato luego de diagnosticar, analizar y discutir los resultados obtenidos y responder a las necesidades de los docentes encuestados.

### **CAPITULO 3. DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

Los docentes deben estar capacitados para afrontar todas las situaciones que se presenten y que tengan que dar soluciones o respuestas inmediatas ya sea en el campo teórico o práctico, para el docente estar preparado debe convertirse en un verdadero investigador comprometido con el aprendizaje de sus estudiantes y mediante su experiencia generar conocimientos nuevos para interpretar y comprender cada situación realizando un análisis de las necesidades formativas y realizando correcciones a tiempo para mejorar su profesión acorde a las necesidades de sus educandos y la situación actual.

Tabla10: Su situación en pregrado tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	4	50%
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otra Ámbito	1	12.5%
No contesta	3	37.5%
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio "José María Velasco Ibarra "

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Reconocer el trabajo de los maestros como una profesión y darle un tratamiento como el que corresponde nos permitirá avanzar en dar una mejor atención educativa a la población. Los maestros, como los integrantes de otras profesiones, deben contar también con conocimientos disciplinarios sistemáticos y la posibilidad de actualizarlos permanentemente, con una preparación específica para el desempeño, con habilidades especiales e identidad con principios éticos.

Como se puede demostrar que un 50% de docentes tienen una relación de pregrado en licenciatura que está relacionado con la educación frente a un 12.5% que tiene otra profesión, se puede decir que las necesidades de formación han llevado a estos profesionales a poner en manifiesto una titulación que los conlleva a ser mediadores de la educación y asumir una formación continua y constante para el beneficio propio y de una sociedad en general.

Tabla 11. Su situación tiene relación: con otras profesiones

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	12.5%
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	7	87.5%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Esta tabla demuestra que solo el 12,5 % de los docentes tiene una situación relacionada con la ingeniería y que podría ser una fortaleza en el área de matemáticas y contabilidad, siempre que tenga una formación pedagógica caso contrario puede convertirse en una debilidad si no se considera su especialidad y tendría una carga horaria con materias que no tiene afinidad con su especialidad.

Tabla 12. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	0	0
Otros ámbitos	0	0
No contesta	8	100%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En lo referente a la titulación de postgrado el 100% de los entrevistados no contestan por lo que nos da a entender que ninguno de ellos lo ha realizado, quedando la interrogante de ¿ a qué se deberá esta situación?

Los docentes deberían capacitarse para desenvolverse de mejor manera en el campo educativo y ser una fortaleza para la institución. El desarrollo profesional de los maestros adquiere sentido en tanto se reconoce la complejidad y heterogeneidad de la labor docente. En la actualidad, los vertiginosos cambios sociales, económicos, científicos, políticos, culturales y tecnológicos, plantean nuevos retos al trabajo de los docentes al demandarles conocimientos y habilidades para los que no fueron formados; sus funciones se hacen más complejas a medida que cambian las demandas sociales hacia el sistema educativo.

Tabla 13. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	75%
No	2	25%
No contesta		
Total		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

La función de un docente dentro de la labor educativa debería ser de un agente de cambio comprometido a fortalecerse íntegramente en el estudio y el manejo curricular familiarizándose con las estrategias y programación de la enseñanza para que pueda ponerlo en práctica, tratando de perfeccionarlo cada vez más. Camillone (1900) habla de la enseñanza y, por ello, lo importante de la formación en cuanto al estudio y diseño del currículo, de la programación y estrategias de enseñanza, como poder ponerlo en práctica, de la evaluación de los aprendizajes, de la actitud de seguir formándose, que le permite al docente perfeccionarse en el proceso educativo. En esta tabla observamos que el 75% de los docentes de esta institución si le gustaría tener una formación en el cuarto nivel.

Tabla 14. En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	6	75%
PhD	0	0
No contesta	2	25%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Pérez (1991) dice que el análisis de necesidades permite al individuo conocer un problema y aceptar la realidad incorporando información y opinión de diversas fuente, para tomar una decisión sobre lo que hay que hacer. Wysong (1983) señala que una de las finalidades básicas de un análisis de necesidades consiste en ayudar a los profesionales a tomar decisiones apropiadas acerca de los servicios que deberían ser proporcionados a los estudiantes. Según Sanz (1996), no es sugerir soluciones, sino identificar las más requeridas y establecer los criterios para su solución. Este análisis sobre las necesidades de formación de los docentes nos permite conocer el interés que tienen de una capacitación en cuarto nivel que les ayudara a reforzar su práctica profesional, en esta tabla vemos que el 75% de los docentes tienen una disponibilidad de querer seguir formándose mediante un plan que les dé esa oportunidad, el capacitarse permite prepararse y preparar para la vida afrontando con madurez las dificultades.

Tabla 15. Es importante capacitarse

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	87.5%
No	0	0
No contesta	1	12.5%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Camillone habla sobre la importancia que tiene la capacitación que no es suficiente, si no que se debe llevar acabo esta capacitación en forma teórica y práctica partiendo de un análisis de

necesidades formativas para poder ofrecer a los estudiantes una excelencia académica a través de la experiencia y sobre todo de la formación continua y permanente que deben tener los docentes. El 87,5% cree que la capacitación debe estar presente y en todos los momentos puesto que el docente debe estar en una continua preparación ya que la labor educativa implica una constante actualización de conocimientos, un 12,5% no contesta a lo mejor está preparando su jubilación o están por terminar sus estudios de cuarto nivel.

Tabla 16. Como le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	62.5%
Semipresencial	0	0
A distancia	0	0
Virtual-Internet	0	0
Presencial y Semipresencial	0	0
Semipresencial y Distancia	0	0
Distancia y Virtual	0	0
No contesta	3	37.5%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Los docentes en un 62,5% indican que las capacitaciones o los cursos sean presenciales puesto que estos son más adecuados y se puede entrar a discutir directamente con el tutor y por ende buscar alternativas de mejoramiento personal en donde se puede reflexionar y sacar sus propias conclusiones del contenido que se esté recibiendo, un 37,5% la pregunta no le entendieron o verdaderamente no necesitan estos cursos, lo que esto perjudica a la comunidad educativa y por ende la sociedad.

Frente a esta realidad se deben planificar cursos que cubran las necesidades de formación ya que por medio de la globalización se puede capacitar de diferentes maneras y facilita a los interesados acceder a cursos de formación con mayor facilidad.

Tabla 17. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horario le gustaría

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	2	25%
Fines de semana	4	50%
No contesta	2	25%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El 50% de los encuestados prefieren que los cursos de capacitación se realicen los fines de semana pienso que es para poder acudir en su totalidad puesto que los compañeros salen a los lugares de su residencia ya que por lo general los cursos se realizan en los centros cantonales, un 25% sugiere que sean de lunes a viernes pero está sumamente complicado por la movilización que se requiere lo que perjudica notablemente la economía de los docentes y un 25% no contesta por que no necesita o tiene otros planes en mente que no le deja actuar por lo que solo se limita a realizar sus actividades a medias perjudicando de esta manera el rendimiento de los estudiantes del establecimiento. Los docentes deben tratar de acceder a una capacitación virtual que hoy en día es más accesible y facilita la capacitación desde el hogar.

Tabla 18. En que temática le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía Educativa	2	25%
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y Educación	0	0
Gerencia/Gestión educativa	0	0
Psicopedagogía	0	0
Metidos y recursos didácticos	0	0
Diseño y planificación curricular	4	50%
Evaluación del aprendizaje	2	25%
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0
Formación en temas de mi especialidad	0	0

Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
TOTAL	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Un 50% de los entrevistados señalan que los cursos que requieren de preparación sería los relacionados a la didáctica, el 25% le gustaría capacitarse en pedagogía educativa y el 25% restante manifiesta que le gustaría capacitarse en evaluación del aprendizaje, además manifiestan que les gustaría tener una capacitación pedagógica en evaluación de aprendizajes ya que necesitan saber cuál es la forma adecuada de evaluar a los estudiantes, los docentes sienten la necesidad de formarse profesionalmente ya que son temas relacionados con la labor que desempeñan diariamente y son parte de la formación de los estudiantes que tarde o temprano serán parte importante de la sociedad.

Tabla 19. Obstáculos para no capacitarse

Obstáculos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	7	87.5%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	1	12,5%
Falta de información	0	0
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Aparición de nuevas tecnologías	0	0
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	0	0
Total	8	100

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El docente en su tarea educativa es actuar como agente de cambio que le permitan esforzarse íntegramente para encontrarse con sí mismo, pero los obstáculos que se le presentan pueden ser impedimentos para su formación continua y permanente, entre los obstáculos más señalados es la falta de tiempo con el 87,5% que es un nivel muy alto y solo el 12.5% señala los altos costos de los cursos, como sabemos la profesionalización de un docente se requiere de tiempo y dedicación, para esto los docentes encuestados deben buscar la forma de acceder a cursos de formación que dicta el Ministerio de Educación que tiene horarios flexibles y se podría acceder con mayor facilidad

Tabla 20. Motivos para capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	37.5%
Falta de cualificación profesional	0	0
Requerimientos personales	1	12.5%
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	37.5%
Actualización de leyes y reglamentos	1	12.5%
Varias (1,2,3,4,5)	0	0
No contesta	0	0
TOTAL		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

La formación docente tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa. Promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con la cultura y la sociedad contemporánea, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de los/as alumnos/as. (Marcelo, 1999, p. 13).

La labor del docente es guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes y esto hace que la necesidad de formación sea una prioridad como característica de un buen docente como agente de cambio sino que su mediación permita a los estudiantes estar en contacto con la realidad, la aparición de la nueva tecnología hace que el 37,5% sientan motivos para

capacitarse, al igual que el 37.5% también sientan la necesidad de capacitarse continua y permanentemente, los requerimientos personales y la actualización de leyes y reglamentos tienen el 12.5% tienen la necesidad de capacitarse para conocer las leyes y reglamentos que tiene la educación y no permanecer en la ignorancia y cumplir con los reglamentos que esto conlleva.

Tabla 21. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos?

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	4	50%
El prestigio del ponente	0	0
Asistencia obligatoria	1	12.5%
Para ascenso profesional	2	25%
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	1	12.5%
V arias (1,2,3,4,5,7)	0	0
No contesta	0	0
TOTAL		100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Bredeson (2002) define el desarrollo profesional como “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica” (663). Destaca la idea de que desarrollo profesional es ante todo aprendizaje, y que debe brindar oportunidad a los profesores para transferir los nuevos aprendizajes (conocimientos y habilidades) a situaciones de práctica, de forma que den respuesta a las demandas del trabajo diario. Es necesario reconocer que los docentes están dando apertura a la capacitación puesto que el 50% considera que no hay un solo motivo para capacitarse sino varios y están relacionados con la enseñanza, los más importantes se relacionan a la actividad educativa, la facilidad de horarios o porque les gusta capacitarse, el 25% les interesa capacitarse para alcanzar un ascenso profesional y poder mejorar su economía, el 12,5% asiste a los cursos de formación por que le gusta capacitarse y el otro 12.5% asiste solo porque es obligatorio.

Tabla 22. ¿Qué aspectos es de mayor importancia en el desarrollo de un curso?

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos		
Aspectos técnicos/prácticos	3	37,5%
Ambos	5	62,5%
No contesta	0	0%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El 62,5% determinan que tanto la teoría como la práctica son componentes necesarios del conocimiento por cuanto los sujetos no pueden conocer separadamente de su acción, de su vivencia como tampoco pueden accionar sin reflexión. Este es el sustento sobre el cuál se asienta el principio de reflexionar sobre la propia práctica docente como una instancia ineludible de innovación o transformación de los procesos educativos y para autorregular la intervención y el rol según condiciones objetivas y subjetivas. En esto se asienta la investigación en y sobre la acción educativa. En la práctica, los procesos a través de los cuáles se efectiviza la formación docente, constituyen en sí mismos un componente más del objeto de conocimiento; esto es, no sólo se conoce un objeto diferenciado del sujeto, sino también el modo en cómo es conocido.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

En este espacio se analizara la formación y las necesidades que tienen los docentes del colegio “José María Velasco Ibarra” de la parroquia Chigüinda, provincia de Morona Santiago, de acuerdo a las encuestas aplicadas en la que se hace un análisis de la persona en donde la valoración es:

1 = nunca	2 = casi nunca	3 = a veces	4 = frecuentemente	5 = siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Tabla 23. Análisis de la persona

ANALISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		No Contest		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3.- Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	8	100 %
13.- conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0	1	13	3	38	4	50	0	0	0	0	8	100 %
17.- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0	0	0	5	63	3	38	0	0	0	0	8	100 %
18.- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0	0	0	4	50	3	38	1	13	0	0	8	100 %
20.- Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0	1	13	3	38	4	50	0	0	0	0	8	100 %
21.- Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0	1	13	4	50	3	38	0	0	0	0	8	100 %
22.- La formación profesional recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0	1	13	3	38	4	50	0	0	0	0	8	100 %
29.- Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0	0	0	8	3	38	5	63	0	0	0	0	8	100 %
40.- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	0	0	8	100 %
42.- El uso de problemas reales por medio de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0	1	13	2	25	5	63	0	0	0	0	8	100 %
MEDIA OBTENIDA	0	0	5	6	31	37	39	49	5	6	0	0	0	100 %

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Según Bredeson, el desarrollo profesional debería contemplar tres principios: Utilitas, Firmitas y Venustas. Utilitas (o función) tiene que ver con el diseño, desarrollo y resultados previstos de las actividades de aprendizaje que deben interesar a los profesores y los estudiantes. Firmitas (o estructura) se refiere a los procesos, materiales y contenidos que sirven a las necesidades de los beneficiarios. La estructura tiene que ver con aspectos concretos y visibles del desarrollo profesional. Por último, Venustas (o belleza) tiene que ver con la disposición artística, y el uso de materiales y sistemas capaces de crear espacios que impliquen a los profesores en su crecimiento y desarrollo. La belleza se expresa en la motivación, las emociones positivas, y los sentimientos de fortalecimiento. En el análisis de la persona se determina las necesidades de formación que tienen y también se detectan las fortalezas que le permiten desarrollarse de manera eficiente. En esta encuesta se recoge la información directamente desde la fuente y nos permite observar los porcentajes en los cuales se debe poner mayor énfasis entre ellos está el 6% de los docentes que casi nunca cumplen con los parámetros de la persona en el contexto formativo y frente a un 49% donde el docente conoce el proceso de la carrera docente, sabe que los estudiantes son el artífice de su propio aprendizaje y que mediante la práctica del razonamiento lógico los estudiantes mejoran sus conocimientos.

El personal docente del colegio “José María Velasco Ibarra” tiene un porcentaje alto sobre el conocimiento del proceso de la carrera docente, la psicología del estudiante de acuerdo a los requerimientos, percibe con facilidad los problemas de los estudiantes, su expresión oral y escrita es la adecuada, su formación personal recibida le permite orientar a los estudiantes a pesar de las diferentes características étnicas que existe en el país, Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

El porcentaje del 6% es preocupante pues en esta encuesta donde los docentes manifiestan conocer el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI y la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país y lo que lo realizan siempre, pero lo relacionado a la pedagogía de los estudiantes no señalan nada.

Estos parámetros nos permiten analizar que los docentes del colegio “José María Velasco Ibarra” dentro de sus necesidades de formación docente son indispensables, la diferencia que existe entre las diversas situaciones encuestadas es necesario que los docentes realicen el proceso de formación integral y que le permita estar actualizado y capacitado y poder enfrentar los nuevos retos que se nos presentan.

### 3.2.2 La organización y la formación

La estructura de una institución a más de constituir el espacio físico es también la organización interna donde se desarrolla todos los lineamientos que se han planteado para salir adelante como el control, la planificación, el seguimiento al proceso educativo y además se da cumplimiento con la misión y visión que es la meta de las instituciones educativas.

Tabla 24. La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	12,5%
No	7	87.5%
No contesta	0	0
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Para que una institución educativa tenga el éxito deseado el rector debe convertirse en un líder de sus dirigidos, toda vez que éste incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educacionales. En este sentido, el rector debe asumir el reto de lograr, bajo su dirección, una estructura organizacional que asegure su participación constante en lo académico, técnico y administrativo, y la presencia diaria y constante del docente.

El 87,5%de docentes de la institución contestan que no se ha realizado cursos de capacitación propiciados por la institución, los docentes no sienten la función directiva que oriente a seguir la consecución de la misión y visión con un referente en la provincia que cuente con un personal actualizado y capacitado que pueda realizar su práctica pedagógica de manera significativa.

Los docentes presentan desconformidad en la actuación de los directivos como gestores y líderes de gestión del conocimiento, debería elaborar una planificación para propiciar cursos a talleres entre los docentes que les permitan compartir sus conocimientos y poder actualizarse y capacitarse pues se debe estar en constante capacitación para satisfacer las necesidades que tienen los estudiantes y estar actualizados.

Tabla 25. Las autoridades de su institución están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	37.5%
No	5	62.5%
No contesta	0	0
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

La gestión formativa hace referencia a los procesos de dirección pedagógica y administración de recursos físicos, humanos y financieros de la institución educativa. Dirigir la institución educativa implica, primordialmente, un acto pedagógico en el que se promueva, entre otros aspectos, la participación de la comunidad educativa en la formulación, ejecución y seguimiento de planes de acción y metas en cobertura, equidad y calidad. Por otra parte, requiere de una administración eficiente de los recursos, aspecto determinante en los índices de eficiencia interna y calidad educativa.

El 62.5% de los encuestados manifiestan que las autoridades no están ofreciendo o elaborando proyectos o cursos, esto permite que se cuestione sobre la labor que están realizando los

directivos ya que no brinda apoyo para que su personal educativo se capacite profesionalmente y deberían preocuparse más por la preparación constante que los docentes deben tener, porque al tener docentes capacitados contaremos con una fortaleza y una educación de calidad y calidez y la satisfacción para la Institución. José M. Veciana (2002) indica que el proceso dinámico que tienen las autoridades sobre los docentes

Tabla 26. Los cursos se realizan en función de

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	1	12.5%
Necesidades de actualización curricular	3	37.5%
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación curricular	0	0
No contesta	4	50%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Si los directivos no han realizado una planificación para realizar cursos o talleres de formación para sus docentes, no se puede esperar que los cursos se realicen en función de ninguna necesidad pues no existe ningún proyecto, se debe realizar un estudio de las necesidades de formación que tiene el personal de la institución para elaborar un plan de mejora institucional. El 50% de los docentes encuestados no contestan y eso nos hace ver la situación en la que está la institución y la necesidad de formación que tienen los docentes, vemos que el 37.5% de los encuestados sienten la necesidad de actualizar su currículo y el 12.5% en el área de comunicación, se debería elaborar un plan para que se ayude a los docentes a fortalecer sus conocimientos y puedan brindar una educación de calidad.

Tabla 27. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	62.5%
Casi siempre	1	12.5%
A veces	2	25%
Rara vez	0	0
Nunca	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El 62.5% de los encuestados manifiestan que los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 25% manifiesta que a veces y el 12.5% manifiesta que casi siempre, lo que nos hace ver que si existe preocupación de los directivos por la formación profesional de sus docentes.

Tabla 28. Análisis organizacional

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5.- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	0	0	1	13	6	75	1	13	0	0	8	100%
6.- Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	1	13	0	0	1	13	4	50	2	25	0	0	8	100%
7.- Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la	1	13	0	0	0	0	5	63	2	25	0	0	8	100%

Institución														
14.- Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	1	13	4	50	1	13	1	13	0	0	8	100 %
35.- Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	1	13	5	63	3	38	0	0	0	0	8	100 %
<b>MEDIA OBTENIDA</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

mcGehee y thayer relacionan con el funcionamiento y otros autores incluyen metas organizacionales, recursos, clima de transferencia y reservas que permiten que la educación de calidad y calidez sea una realidad y se proyecte al futuro.

En lo referente al análisis organizacional vemos en esta tabla que el 5% nunca ha conocido el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa. Ni conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución, también un 5% casi nunca ha Planteado, ejecutado y ha hecho el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), ni se ha analizado la estructura organizativa institucional. En este aspecto las autoridades de la institucionales son la llamadas a compartir y hacerles conocer todas las actividades que se deben desarrollar dentro de la institución, además deben ser partícipes de las debilidades y fortalezas que poseen para en forma conjunta salir adelante.

El 28 % indica que a veces se analiza el clima organizacional de la estructura institucional, se plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos y se analiza la estructura organizativa institucional, estaría faltando por parte de las autoridades

Sin embargo el 48% nos dice que frecuentemente se analiza el clima organizacional de la estructura institucional, se conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la

institución educativa, también se conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución, además se analiza la estructura organizativa institucional.

En estos resultados se observa que en la media obtenida existe dos 5% que se sitúa en el rango de nunca y casi nunca que quiere decir que los docentes desconocen totalmente de las actividades que se llevan a cabo en la organización institucional y desconocen sobre liderazgo por lo que se debería realizar talleres para que todos los docentes se inmiscuyan en el acontecer de la institución.

### 3.2.3 La tarea educativa

La tarea educativa es una función en donde el docente practica y organiza sus tareas, además en donde pone de manifiesto su formación, sus destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos y le ayudan a ejercer eficazmente su quehacer educativo y que mediante la determinación de actividades pueda lograr el desenvolvimiento eficaz y lograr una educación de calidad.

En esta tabla nos permite conocer la realidad de los docentes de como visualiza, identifica y comprende sus deberes como gestor educativo.

Tabla 29. Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	100%
No	0	0
No contesta	0	0
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Los funcionarios del cuerpo de catedráticos de enseñanza secundaria y los del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, de las especialidades propias de la formación profesional, podrán asimismo impartir docencia en el bachillerato de acuerdo con los términos descritos en el anexo V siempre que, en su caso, reúnan las condiciones específicas que en el mismo se detallan y sin perjuicio de la prioridad que, para impartir las materias respectivas, tienen los profesores de las especialidades correspondientes propias de la educación secundaria obligatoria y el bachillerato.

El 100% de docentes afirman que su formación profesional tiene estricta relación con las materias que están impartiendo en el bachillerato, por lo que se extrae como conclusión que la totalidad de docentes del colegio “José María Velasco Ibarra” tienen una formación profesional enmarcada en su línea de trabajo por lo que es una fortaleza para los estudiantes ya que su formación tendrá bases sólidas en conocimientos y se enriquecerán con la experiencia de sus maestros.

Tabla 30. Años de bachillerato en los que imparten asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	2	25%
Primero y Segundo	2	25%
Segundo y Tercero	1	12.5%
Primero	0	0
Segundo	0	0
Tercero	0	0
No contesta	3	37.5%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

El 25% de los encuestados tiene en sus espaldas una responsabilidad muy dura que es la de preparar académicamente a los bachilleres puesto que la era del conocimiento en que vivimos, presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico, los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas acercan a la gente, a las sociedades como jamás había sucedido, estas causan profundo impacto en la educación. Surge la interrogante: ¿cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? Difícil

respuesta, que se convierte en un desafío, y la educación debe responder en la práctica. Y un 30% reparten sus clases dadas en el segundo y primeras de bachillerato respectivamente dando de esta manera la garantía en el proceso educativo

### ANALISIS DE LA TAREA EDUCATIVA

Tabla 31. Tarea educativa

ANALISIS DE LA TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		NO CONT ESTA		valor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	8	100 %
1.- Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.	0	0	0	0	2	25	4	50	2	25	0	0	8	100 %
2.- Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	0	0	6	75	2	25	0	0	8	100 %
4.- Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	0	0	4	50	2	25	2	25	0	0	8	100 %
8.- Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	0	0	2	25	0	0	0	0	0	0	8	100 %
9.- Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	0	0	8	100 %
10.- Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal.	0	0	0	0	3	38	4	50	1	13	0	0	8	100 %
11.- Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	0	0	3	38	5	63	0	0	0	0	8	100 %
12.- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0	1	13	2	25	4	50	1	13	0	0	8	100 %
15.- Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de														100

enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	1	13	2	25	5	63	0	0	0	0	8	%
16.- Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	1	13	4	50	3	38	0	0	0	0	8	100 %
19.- Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0	0	0	3	38	5	63	0	0	0	0	8	100 %
23.- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	0	0	2	25	6	75	0	0	0	0	8	100 %
24.- El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0	0	0	5	63	2	25	1	13	0	0	8	100 %
25.- Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuesta en mi/s asignatura/s.	0	0	0	0	3	38	4	50	1	13	0	0	8	100 %
26.- Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	1	13	2	25	5	63	0	0	0	0	8	100 %
27.- Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos	0	0	0	0	4	50	3	38	1	13	0	0	8	100 %
28.- Realiza la planificación macro y microcurricular (bloque curricular, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	4	50	3	38	1	13	0	0	8	100 %
30.- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	0	0	8	100 %
31.- Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los	0	0	1	13	1	13	4	50	2	25	0	0	8	100 %

alumnos.															
32.- Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	2	25	2	25	3	38	1	13	0	0	8	100 %	
33.- Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0	2	25	3	38	2	25	1	13	0	0	8	100 %	
34.- Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	5	63	0	0	3	38	0	0	0	0	8	100 %	
36.- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	0	0	0	0	3	38	4	50	0	0	0	0	8	100 %	
37.- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.	0	0	0	0	3	38	5	63	0	0	0	0	8	100 %	
38.- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	13	2	25	5	63	0	0	0	0	8	100 %	
39.- Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	0	0	0	0	3	38	4	50	1	13	0	0	8	100 %	
41.- Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0	0	0	4	50	4	50	0	0	0	0	8	100 %	
43.- Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0	1	13	3	38	3	38	1	13	0	0	8	100 %	
44.- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	1	13	1	13	5	63	1	17	0	0	8	100 %	
<b>MEDIA OBTENIDA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>111</b>	<b>48</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>	

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En el análisis de la tarea educativa de los docentes del colegio “José María Velasco Ibarra” indica que el 4% se ubica en el rango de casi siempre y representa un valor aceptable ya que su profesionalización está más representada en la labor de educar, en el 48% que es el porcentaje más alto indica que los docentes conocen de metodologías, planificación, didáctica, tics, proyectos, , diseña programas, aplica técnica, diseña instrumentos de evaluación, diseña estrategias de comunicación, plantea objetivos los cuales los realiza frecuentemente.

En el análisis sobre la planificación vemos que el porcentaje más alto es de 75% y el más bajo es del 50% esto nos indica que los docentes están aplicando la práctica pedagógica adecuadamente y están propiciando el cambio en el aprendizaje de sus estudiantes y les permiten ser los constructores de su aprendizaje.

En cuanto a la tecnología vemos que el nivel más alto es del 50% y el más bajo es del 38% lo que la utilización de la tecnología en las clases que se imparten no son muy frecuentes para lo cual los docentes deberían capacitarse para poder formar a sus estudiantes en este campo.

En la utilización de las Tic se observa que solo el 13% de los docentes conoce del uso de esta tecnología y lo aplican pero el 63% a veces lo ha utilizado, lo que significa que los docentes deben realizar cursos de formación para conocer los beneficios que eso nos brinda y poder indicar a los estudiantes su utilización correcta, y sería un herramienta para realizar trabajos ya sea para los mismos docentes como para sus estudiantes.

En cuanto a la evaluación vemos que el 63% de los docentes sigue el proceso evaluativo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa. Frecuentemente, el 13% lo realiza siempre y que solo el 23% lo hace a veces lo que significa que los docentes no están aplicando correctamente las evaluaciones para lo que necesitan fortalecer su forma de aplicación.

A continuación se presenta un cuadro con el resumen de la media aritmética obtenida de los cuadros del análisis de la persona, análisis organizacional y tarea educativa.

Tabla 32. Análisis de formación

análisis de la formación	Media Obtenida						
	1	2	3	4	5	No contest a	Total
Análisis de la persona	0	6	37	49	6	0	100
Análisis organizacional	5	5	28	48	15	0	100
Tarea educativa	0	4	34	48	9	0	100
Porcentaje	2	5	33	48	10	0	100

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Cuando se habla de formación la primera idea que surge al respecto tiene que ver con la posibilidad de adquirir cierta forma para actuar o reflexionar sobre algo, pero más allá de esta acepción, un tanto cuanto tautológica, se hace necesario ofrecer una definición más comprensiva que ayude a los propósitos de la investigación; así mismo, se considera necesario agregar el adjetivo "profesional" y por consecuencia enfocar el esfuerzo de definición a la idea de "formación profesional".

Los dirigentes educativos deben estar conscientes que los docentes deben fortalecer su formación en sistemas abiertos de información que les permitan ir incorporando, a lo largo de toda su carrera profesional, nuevos conocimientos que actualizarían o reemplazarían a los primariamente adquiridos; para así formar a los estudiantes en el manejo autónomo y crítico de la información, de manera que desarrollen habilidades intelectuales tanto para su búsqueda como para su desarrollo analítico. De ahí la importancia de las técnicas metodológicas de la organización de actividades consecuentes durante el período de formación docente por todo lo expuesto vemos que los resultados de la investigación no halagadoras puesto que 100% no está preocupados siendo esta una debilidad en el centro educativo.

### 3.3 Los cursos de formación

Tabla 33. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

cursos asistidos en los últimos años	frecuencia	porcentaje
0 - 5 meses	4	50%
6 - 10 meses	0	0%
11 - 15 meses	2	25%
16 - 20 meses	0	0%
21 - 24 meses	1	12.5%
Más de 25 meses	0	0%
No contesta	1	12.5%
TOTAL	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En esta tabla se observa que el 50% de los docentes si han asistido en estos últimos meses a los cursos de formación, lo que nos indica que hay un porcentaje alto de preocupación, que a pesar de las dificultades de movilización y distancia los docentes están tratando de mejorar sus conocimientos para poder dar una educación de calidad a sus estudiantes, frente a un 12% de docentes que ha asistido a cursos de formación hace mucho tiempo

Tabla 34. Total en horas de los cursos recibidos

Total de horas	frecuencia	porcentaje
40 horas	0	0%
60 horas	0	0%
80 horas	1	12%
100 horas	5	63.%
120 horas	0	0%
No contesta	2	25%
Total	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En esta tabla se observa que el 63% de los encuestados han asistido a un gran número de horas pues en relación de la tabla anterior los docentes se preocupan por su capacitación.

Tabla 35. Hace cuánto tiempo realizo el curso

Hace que tiempo lo realizó	frecuencia	porcentaje
0 - 5	4	50%
6 - 10	0	0%
11 – 15	2	25%
21 - 24	1	12.5%
No contesta	1	12.5%
TOTAL	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En esta tabla observamos que el 50% de los docentes asistió a cursos de formación en aproximadamente cinco meses, el 25% hace un año, el 12.5% hace 24 meses y el otro 25% no contesta lo que se puede apreciar están capacitándose a pesar de las dificultades de distancia y movilidad que tienen.

Tabla 36. Lo hizo con el auspicio de

Lo hizo con el auspicio de	frecuencia	porcentaje
El gobierno	4	50%
Institución donde labora	0	0%
Beca	0	0%
Por cuenta Propia	2	25%
No contesta	2	25%
TOTAL	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Vemos que el 50% de los docentes toman los cursos que dicta el Ministerio de Educación por medio de SIPROFE ya que la LOEI establece como un deber y un derecho de los docentes el

estar actualizados, el 25% de docentes prefiere capacitarse por cuenta propia y el 25% no contesta.

Tabla 37. Ha impartido cursos en los dos últimos años

HA IMPARTIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN	frecuencia	porcentaje
SI	1	12%
NO	4	50%
No contesta	3	38%
TOTAL	8	100%

**Fuente:** Elaboración propia en base a los datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del colegio “José María Velasco Ibarra “

**Elaborado por:** Lic. Katy Elisabeth Cobos Samaniego

En esta tabla observamos que el 50% de los docentes no han impartido ningún tipo de cursos en los dos últimos años, el 38% prefiere no contestar y solo el 12% si ha impartido cursos.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se enuncian las conclusiones derivadas del trabajo desarrollado en el que:

- Existe la necesidad de realizar cursos de formación que estén coordinados con las autoridades del plantel ya que en los dos últimos años no se han dictado cursos ni se han elaborado proyectos o seminarios encaminados a satisfacer las necesidades de los docentes, sobre todo en un aspecto muy importante como es la evaluación.
- El 87,5% de los docentes piensan que si es importante capacitarse y realizar estudios de cuarto nivel que les ayudaría a su formación académica.
- Un porcentaje considerable de docentes desconocen el análisis organizacional, lo que impide que se alcance los estándares que requiere las nuevas políticas del Ministerio de Educación.
- No existe apoyo suficiente de las autoridades para promover la formación y capacitación docente.
- Está latente la necesidad de capacitación en aspectos relacionados con el diseño y evaluación de los estudiantes

### **Recomendaciones**

- Trabajar en el diagnóstico de necesidades del análisis de la persona, análisis organizacional y la tarea educativa con el propósito de elaborar un plan de mejoras para esta institución.
- Capacitar a los docentes en un tema muy importante como es la evaluación de aprendizajes.
- Que los docentes que tienen el nivel más alto dentro de la institución compartan sus conocimientos a sus compañeros así se propiciara la formación y capacitación.

- Que las autoridades se capaciten sobre su tarea educativa y que promuevan la formación profesional de sus docentes organizando cursos con la colaboración de los compañeros y de profesionales externos.
- Desarrollar el curso de formación docente sobre diseño y evaluación de proyectos educativos.

**CAPITULO 4. CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1. Tema de curso**

Curso de capacitación pedagógica en evaluación de aprendizajes

#### **4.2 Modalidad de estudio**

El curso se desarrollara con modalidad semipresencial, los participantes deberán asistir a la jornada de trabajo que será semipresencial y realizaran actividades de trabajo autónomo, que serán por su propia cuenta, cumpliendo a cabalidad con los cronogramas previamente establecidos.

#### **4.3 Objetivo**

Capacitar a los docentes en aspectos relacionados con el proceso de evaluación de los aprendizajes.

#### **Objetivo Específicos**

- Capacitar a los docentes en el marco legal relacionado con la evaluación.
- Conocer aspectos puntuales relacionados con la evaluación de los aprendizajes.
- Favorecer el mejoramiento de los dispositivos técnicos de evaluación para los diferentes ámbitos del sistema educativo.
- Promover el crecimiento continuo que tanto en aspectos conceptuales como instrumentales se está generando en el campo de la evaluación educativa
- Capacitar sobre los diferentes tipos de pruebas.
- Promover el intercambio de experiencias entre los participantes que permitan un mayor conocimiento de la problemática común en el área de la evaluación educativa.
- Diseñar pruebas.

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

8 docentes de educación media.

El proyecto se realizará en el Colegio José María Velasco Ibarra, institución de tipo fiscal que lleva laborando durante 28 años, está ubicado en la Parroquia Chigüinda del cantón Gualaquiza, provincia del Morona Santiago.

#### 4.4.1 Nivel de formación de los destinatarios

Nivel 2: 5 docentes

Nivel 3: 3 docentes

**4.4.2 Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios:** los destinatarios del curso del curso deben contar con una computadora personal, conexión a internet y tener competencias para elaborar presentaciones en diapositivas

#### 4.5 Breve descripción del curso

Como se manifiesta anteriormente el curso será semipresencial, las actividades presenciales se realizara los días sábados por la mañana, la parte a distancia se lo realizara mediante trabajos de investigación y se lo realizara ejercicios prácticos.

El colegio cuenta con un espacio físico adecuado para el desarrollo de las actividades, el colegio cuenta con una sala de computación en donde se desarrollaran las clases presenciales.

**4.5.1. Los contenidos básicos que componen el curso en línea de EVALUACIÓN EDUCATIVA, son:**

CONTENIDOS	ACTIVIDADES				
	No horas	presencial	No horas	Distancia Virtual	No horas
Módulo 1: Marco legal de la evaluación de aprendizajes	10	Presentación de los temas		Discusión tipo foro sobre el tema a	
<b>a) Conceptos básicos de la</b>					

<p><b>evaluación educativa.</b></p> <p><b>b) Fines: la mejora de procesos y resultados.</b></p> <p><b>c) Principios, objetivos y criterios de la evaluación educativa.</b></p> <p><b>d) Ámbitos y niveles de la evaluación. Seguimiento y monitoreo</b></p>		<p>Trabajo en grupo para leer el documento y elaborar una presentación 15 minutos</p>	<p>del momento</p> <p>Trabajo individual para elaborar un cuadro sinóptico sobre el concepto básico</p>
<p>Módulo 2: La evaluación de los aprendizajes</p> <p><b>a) La evaluación en el sistema escolar.</b></p> <p><b>b) Finalidades y objetivos de la evaluación de aprendizaje.</b></p> <p><b>c) Acreditación.</b></p> <p><b>d) Calificación.</b></p>	<b>10</b>	<p>Presentación de un video</p> <p>Mediante un mapa conceptual explicar las finalidades y objetivos de la evaluación de aprendizaje</p>	<p>Realizar un foro de discusión sobre la finalidades de la evaluación</p>
<p>Módulo 3: Instrumentos y herramientas de evaluación I</p> <p><b>a) Encuadres y modelos.</b></p> <p><b>b) Etapas de un proceso de evaluación.</b></p> <p><b>c) Requerimientos técnico-metodológicos de la evaluación educativa.</b></p>	<b>20</b>	<p>Presentación de un video</p> <p>Trabajo en grupo</p> <p>Plenaria sobre el tema cada grupo tiene 10 minutos</p>	<p>Prepara un modelo de lo requerimientos técnicos metodológicos de la evaluación educativa</p>
<p>Módulo 4: Instrumentos y herramientas de evaluación II</p> <p><b>a) Algunos instrumentos de evaluación. Diferentes tipos.</b></p>	<b>20</b>	<p>Presentación de un video para entrar en una discusión con</p>	<p>Diseñar algunos instrumentos de</p>

<b>b) Recolección y análisis de la información.</b>	los participantes	evaluación
<b>c) Los resultados y la información.</b>		Foro sobre diferentes tipos de evaluación

### Desglose del contenido del curso.

#### Tema 1. Marco legal de la evaluación del aprendizaje

**Artículo 184.-** del Reglamento a la ley Orgánica de Educación Intercultural define a la evaluación estudiantil como un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

En el caso de la evaluación dirigida a estudiantes con necesidades educativas especiales, se debe proceder de conformidad con lo explicitado en el presente reglamento.

**Artículo 185.-** sobre los propósitos de la evaluación, señala que la evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión

como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objetivo de mejorar la efectividad de su gestión.

En atención a su propósito principal, la evaluación valora los aprendizajes en su proceso y resultados; por ello, debe ser formativa en el proceso, sumativa en el producto y orientarse a:

1. Reconocer y valorar las potencialidades del estudiante como individuo y como actor dentro de grupos y equipos de trabajo.
2. Registrar cualitativa y cuantitativamente el logro de los aprendizajes y los avances en el desarrollo integral del estudiante.
3. Retroalimentar la gestión estudiantil para mejorar los resultados de aprendizaje evidenciados durante un periodo académico; y,
4. Estimular la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

**Artículo 186.- Tipos de evaluación.** La evaluación estudiantil puede ser de los siguientes tipos según su propósito:

1. **Diagnostica:** se aplica al inicio de un periodo académico (grado, curso, quimestre o unidad de trabajo) para determinar las condiciones previas con que el estudiante ingresa al proceso de aprendizaje.
2. **Formativa:** Se realiza durante el proceso de aprendizaje para permitirle al docente realizar ajustes en la metodología de enseñanza, y mantener informados a los actores del proceso educativo sobre los resultados parciales logrados y el avance en el desarrollo integral del estudiante; y,
3. **Sumativa:** Se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizajes alcanzados en un grado, curso, quimestre o unidad de trabajo.

**Artículo 187: Características de la evaluación estudiantil.** La evaluación de los aprendizajes deben reunir las siguientes características:

1. Tiene valor intrínseco y, por lo tanto, no está conectada necesariamente a la emisión y registro de una nota;

2. Valora el desarrollo integral del estudiante, y no solamente su desarrollo;
3. Es continua porque se realiza a lo largo del año escolar, valora el proceso y el resultado final del aprendizaje;
4. Incluye diversos formatos e instrumentos adecuados para evidenciar el aprendizaje de los estudiantes, y no únicamente pruebas escritas;
5. Considera diversos factores como las diferencias individuales, los intereses y necesidades educativas especiales de los estudiantes, las condiciones del establecimiento educativo y otros factores que afectan el proceso educativo; y,
6. Tiene criterios de evaluación explícitos, y dados a conocer con anterioridad al estudiante y a sus representantes legales.

**Calificación y promoción.**

**Artículo 193.- Aprobación y alcance de logros.** Se entiende por “aprobación” el logro de los objetivos de aprendizaje definidos para una unidad, programa de asignatura o área de conocimiento, fijado para cada uno de los grados, cursos, subniveles y niveles del Sistema Nacional de Educación. El rendimiento académico de los estudiantes se expresa a través de la escala de calificaciones previstas en el siguiente artículo del presente reglamento.

**Artículo 194.- Escala de calificaciones.** Las calificaciones hacen referencia al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje establecidos en currículo y en los estándares de aprendizaje nacionales. Las calificaciones se asentarán según la siguiente escala:

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA
Supera los aprendizajes requeridos	10
Domina los aprendizajes requeridos	9
Alcanza los aprendizajes requeridos	7 - 8
Está próximo a alcanzar los aprendizajes requeridos	5 - 6
No alcanza los aprendizajes requeridos	> 4

**Artículo 195.- Promoción.** Se entiende por “promoción” al paso de los estudiantes de un grado o curso al inmediato superior.

**Artículo 196.- Requisitos para la promoción.** La calificación mínima requerida para la promoción, en cualquier establecimiento educativo del país, es de siete sobre diez (7/ 10).

En los subniveles de Básica Elemental y Básica Media, para la promoción al siguiente grado, se requiere una calificación promedio, de siete sobre diez (7/ 10) en cada una de las siguientes asignaturas: Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, y lograr un promedio general de todas las asignaturas de siete sobre diez (7/10).

En el subnivel de Básica Superior y el nivel de Bachillerato, para la promoción al siguiente grado o curso, se requiere una calificación promedio de siete sobre diez (7/10) en cada una de las asignaturas del currículo nacional.

**Artículo 210.- Examen de recuperación o de mejora del promedio.** El examen de recuperación tiene como objetivo dar la oportunidad de mejorar los promedios y se ofrece a cualquier estudiante que hubiese aprobado la asignatura con un promedio inferior a diez (10)

**Artículo 211.- Prueba de base estructurada.** Se entiende por prueba de base estructurada aquella que ofrece respuestas alternas como verdaderas y falsas, identificación y ubicación de conocimientos, jerarquización, relación o correspondencia, análisis de relaciones, completación o respuesta breve, analogías, opción múltiple y multi- ítem de base común.

**Artículo 212.- Examen supletorio.** Si un estudiante hubiere obtenido un puntaje promedio anual de cinco (5) a seis coma nueve (6,9) sobre diez como nota final de cualquier asignatura, podrá rendir un examen supletorio acumulativo, que será una prueba de base estructurada. El examen supletorio se rendirá en un plazo de quince (15) días posterior a la publicación de las calificaciones finales. La institución educativa deberá ofrecer clases de refuerzo durante los quince (15) días previos a la administración del examen supletorio, con el fin de preparar a los estudiantes que deban presentarse a este examen.

Para aprobar una asignatura a través del examen supletorio, se debe obtener una nota mínima de siete sobre diez (7/10), sin aproximaciones. El promedio final de una asignatura aprobada por medio de un examen supletorio siempre será siete sobre diez (7/10).

**Artículo 213.- Examen remedial.** Si un estudiante hubiere obtenido un puntaje promedio anual menor a cinco sobre diez (5/10) como nota final de cualquier asignatura o no aprobare el examen supletorio, el docente de la asignatura correspondiente deberá elaborar un cronograma de actividades académicas que cada estudiante tendrá que cumplir en casa con ayuda de su familia, para que en quince (15) días antes de la fecha de inicio de clases, rinda por una sola vez un examen remedial acumulativo que será una prueba de base estructurada.

Si un estudiante reprobare exámenes remediales en dos o más asignaturas, deberá repetir el grado o curso.

**Artículo 214.- Examen de gracia.** En el caso en que un estudiante reprobare un examen remedial de una sola asignatura, podrá asistir al grado o curso siguiente de manera temporal, hasta rendir un examen de gracia un mes después del inicio de clases. De aprobar el examen, podrá continuar en ese grado o curso, pero en caso de reprobarlo, deberá repetir el grado o curso anterior.

**Artículo 215.- Examen quimestrales.** Los docentes deben diseñar los exámenes quimestrales con un (1) mes de anticipación a su aplicación, y someterlo a la revisión de la respectiva Junta de Grado o Curso, para que esta certifique si son adecuados o no.

**Artículo 216.- Normas para la entrega de informes quimestrales e informes anuales.** La entrega de los informes quimestrales e informes anuales se sujeta a las siguientes normas:

1. Cada docente debe llevar a la Junta de Docentes de Grado o de Curso los informes de aprendizaje de sus estudiantes. Esta junta los conocerá y hará las recomendaciones que fueren del caso;
2. Los informes de aprendizaje quimestrales y finales de los estudiantes deben ser entregados por los tutores de grado o curso a sus representantes legales dentro de los ocho (8) días posteriores a la realización de la Junta de Docentes de Grado o Curso.
3. Dentro de ocho (8) días posteriores a la realización de la Junta de Docentes de Grado o Curso, el tutor de grado o curso debe entregar en Secretaría los informes de aprendizaje aprobados por la Junta de Docentes de Grado o Curso y el acta correspondiente;

4. Las calificaciones una vez anotadas en Secretaría, no pueden ser alteradas. Solo en caso de errores de cálculo o de apreciación, o de recalificación justificada y aprobada, el Rector o Director puede autorizar el cambio del registro de las calificaciones; y,
5. Al finalizar el año lectivo, el Rector o Director del establecimiento debe autorizarle a la Secretaría el ingreso de las calificaciones de los estudiantes en el sistema automatizado, diseñado para el efecto por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

**Artículo 222.- Evaluación del comportamiento.** La evaluación del comportamiento de los estudiantes en las instituciones educativas cumple un objetivo formativo motivacional y esta a cargo del docente de aula o del docente tutor.

Se debe realizar en forma literal y descriptiva, a partir de indicadores referidos a valores éticos y de convivencia social, tales como las siguientes: respeto y consideración hacia todos los miembros de la comunidad educativa, valoración de la diversidad, cumplimiento de las normas de convivencia, cuidado del patrimonio institucional, respeto a la propiedad ajena, puntualidad y asistencia, limpieza, entre otros aspectos que deben constar en el Código de Convivencia del establecimiento educativo.

La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe ser cualitativa, no afectar la promoción de los estudiantes y regirse a la siguiente escala:

A = Muy Satisfactorio	Lidera el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
B= Satisfactorio	Cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
C = Poco Satisfactorio	Falla ocasionalmente en el cumplimiento con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
D = Mejorable	Falla reiteradamente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.
E = Insuficiente	No cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

## **Tema 2. Pruebas de base estructurada**

Las pruebas de base estructurada son aquellas que requieren de una respuesta unívoca. Se utilizan para recabar posesión de información por parte de los alumnos y son, en general, de respuesta breve. Son de rápida y sencilla elaboración.

### **Pruebas objetivas**

Las pruebas objetivas son un instrumento indispensable para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

La palabra prueba significa “medio o instrumento en el que se pretende mostrar la verdad o falsedad de una cosa” o “conjunto de preguntas que se deben contestar”.

La palabra objetivo se deriva de objeto, que es la cosa de la que se habla, en oposición a subjetivo, que se relaciona con el sujeto, que es quien habla.

Entonces la prueba objetiva es un recurso técnico empleado por los docentes para dar a conocer el avance de los estudiantes, en forma imparcial, independiente, justa, apartada del criterio u opinión personal, por cuya razón será calificado con el mismo valor.

Para que la prueba sea objetiva, deben poseer los elementos primordiales como es la validez y la confiabilidad.

**Validez.** Una prueba es válida siempre y cuando haya sido elaborada para conocer determinados resultados del aprendizaje y solo eso, pues de lo contrario proporcionaría datos diferentes y se llegaría a la nulidad de la evaluación.

Para que una prueba tenga validez debe ser unívoca, inequívoca y adaptada.

**Unívoca.** Es unívoca cuando se puede resolver con una sola respuesta, que sea inconfundible y precisa.

**Inequívoca.** Cuando está redactada en lenguaje claro y exacto como para evitar interpretaciones falsas.

**Adaptada.** Cuando se refiere a contenidos que han sido aprendidos por los estudiantes. La prueba estará adaptada si el estudiante para resolverla, haya recibido la información suficiente por parte del maestro durante el proceso de aprendizaje.

**Confiabilidad.** Se refiere a la consistencia, indica hasta qué grado se puede esperar una lectura estable de mediciones repetidas. Lafourcade (1979) argumenta que las puntuaciones de una prueba son confiables “cuando aplicadas en diversas oportunidades producen resultados aproximadamente similares”

Además de la objetividad, las pruebas deben caracterizarse por su claridad, precisión, simpleza sencillez.

#### **Asignación de puntajes.**

Goring (1971) argumenta: “que se debe asignar un punto por cada respuesta objetiva, sin considerar el tipo de ítem que se trata” En consecuencia, no hay ningún problema para que los maestros asignen un punto por cada dificultad que los estudiantes hayan resuelto en una prueba.

#### **¿Cuántas preguntas o dificultades deben contener una prueba?**

Los maestros deben considerar que mientras más opiniones se presentan a los estudiantes, ellos mayores posibilidades tendrán para demostrar el dominio de destrezas, de tal manera que no es conveniente ni recomendable que una prueba tenga pocas opiniones de respuesta ni que se limite a veinte dificultades.

Una prueba debe diseñarse graduando las dificultades, pudiendo la misma contener un 25% de cuestiones que puedan considerarse fáciles de responder. Un 25% de mediana dificultad y un 50% de cuestiones relativamente difíciles.

Al diseñar una prueba se debe evitar términos que tengan significado impreciso. Se debe utilizar un lenguaje sencillo y comprensible para los estudiantes. Las preguntas deben ser planteadas con claridad.

#### **¿Cómo se debe presentar las pruebas?**

Las pruebas deben ser muy ordenadas, no debe haber faltas de ortografía, ni borrones, de tal manera que los estudiantes puedan contestar sin ninguna dificultad, cada ítem debe ser claro y comprensible.

### **Términos que no se deben utilizar en las pruebas escritas.**

Al planificar las pruebas se debe usar palabras que denoten alguna acción observable, algo que el estudiante lo pueda realizar en presencia del maestro. No se debe utilizar términos como: hable sobre..., explique..., diga..., señale..., ponga..., identifique..., resume..., .

### **Tema 3. Tipos de pruebas de base estructurada.**

Pruebas escritas.- Las pruebas escritas son utilizadas por los maestros en las evaluaciones mensuales, quimestrales y finales. No obstante puede utilizar en cualquier clase, como instrumento de evaluación de un tema para cerciorarse de lo que el estudiante aprendió y tomar una decisión acertada para los nuevos aprendizajes, se puede repetir la clase o seguir con el programa de estudio.

**Pruebas de Falso (F) o Verdadero (V).** Consiste en discernir entre una aseveración falsa y una verdadera.

Ejemplo

- a) El Popocatépetl es la montaña más alta de México.....( )
- b) El Cotopaxi es un volcán de Paraguay.....( )

**Opción múltiple.** Se presentan una serie de preguntas que tienen para su solución de tres a cinco respuestas de las cuales una es la correcta.

### **Recomendaciones:**

- Las posibles respuestas deben tener cierto grado de verosimilitud. No se incluyen opciones obviamente erróneas.

Ejemplo:

- 1. El río más largo de América es.....( )

- a) Mississippi
- b) Bravo
- c) Amazonas
- d) Paraná

### Correspondencia

Se colocan las preguntas en una columna y las respuestas en otra. Para su resolución el alumno tiene que relacionar lógicamente las dos columnas.

### Recomendaciones:

- Los términos de las dos columnas se disponen de tal manera que los de una, hacen las veces de preguntas y los de la otra, de respuestas, ambas bien definidas.
- Para facilitar la resolución y calificación, es preferible ubicar la columna de respuestas a la derecha, así como los paréntesis que preceden a éstas. Los alumnos del segundo ciclo pueden utilizar fácilmente números o grafías para relacionar ambas columnas.
- En la columna de elementos que funcionan como preguntas, se escribirá una o dos más que en la de respuestas, a fin de eliminar respuestas automáticas.

Ejemplo:

1. Relaciona las columnas según el país donde se ubican las elevaciones:

1. Pico de Orizaba	Argentina ( )
2. Chimborazo	México ( )
3. Aconcagua	Ecuador ( )
4. Etna	

### Sí-no

Es un tipo de prueba de alternativas constantes, la cual solicita al alumno expresar juicios con relación a una serie de proposiciones, escribiendo las palabras: sí o no.

**Recomendaciones:**

- Los reactivos se redactarán en forma afirmativa.
- Se intercalarán tácticamente las respuestas sí o no.
- Se procurará equilibrar el número de cuestiones de ambas respuestas.

Ejemplo:

a) El Aconcagua es más alto que el Popocatépetl.....( )

b) El Pico de Orizaba es más alto que el Aconcagua.....( )

**Identificación**

El alumno identificará lo que se le pide por medio de dibujos, fotografías, mapas, etcétera.

**Recomendaciones:**

La inclusión de mapas, esquemas, diagramas, dibujos y gráficas subrayan el uso de esta forma.

- La claridad de las instrucciones y los dibujos es indispensable para no propiciar errores de apreciación de los educandos.

En este cuestionario, son suficientes diez preguntas de tal tipo.

**Respuesta breve**

Se integra con una serie de preguntas las cuales se responden con una palabra o frase.

**Recomendaciones:**

Es necesario que el diseño de las preguntas ofrezca a los alumnos la posibilidad de responderlas en forma unívoca.

- Ejemplo:

Animal mamífero de cuatro patas considerado como el mejor amigo del hombre:

---

### **Completar enunciados**

Consiste en la escritura de palabras que complementen un enunciado o aseveración. Este tipo de reactivo se utiliza para recordar datos específicos.

Ejemplo:

1. La montaña más alta de México es \_\_\_\_\_.
2. La independencia de México se inició el \_\_\_\_\_.

### **Ordenamiento**

El alumno debe relacionar en forma lógica los datos relativos a un proceso determinado.

#### **Recomendaciones:**

Es conveniente incluir cinco reactivos de este tipo hasta cuarto grado y de ocho a diez, para quinto y sexto grados.

- Ejemplo:

1. Ordena del 1 al 5 el camino de los alimentos durante la digestión.

- ( ) Faringe
- ( ) Estómago
- ( ) Intestino grueso
- ( ) Boca
- ( ) Intestino delgado

### **Redacción o ensayo**

Otro tipo de examen es el de redacción o ensayo, en el cual los alumnos manifiestan de manera abierta sus conocimientos y opiniones sobre un tema. Es recomendable en el último ciclo y con el antecedente de su realización como ejercicio previo.

### **Escalas estimativas**

La escala estimativa es un instrumento auxiliar y complementario de la observación, de carácter subjetivo. Generalmente se destina a evaluar formas de conducta, rasgos personales y actitudes de los alumnos y alumnas. La integran una serie de aspectos que se valoran según el grado de intensidad o frecuencia, conforme a algunos numerales:

5. Siempre	5. Excelente
4. Casi siempre	4. muy buena
3. Frecuentemente	3. Buena
2. Algunas veces	2. Regular
1. Nunca	1. Mala

#### **6.5.2. Descripción del currículum Vitae del tutor**

En este contexto, el rol del instructor es el de mediador, guía, organizador de las tareas conducentes a que los participantes realicen el esfuerzo personal o grupal para comprender asimilar y construir los nuevos aprendizajes. El instructor debe estar atento a la conducción y monitoreo de la ejecución de las tareas y guiarlos hacia una exitosa realización del curso de formación.

**Nombres y Apellidos:** Coronel Cabrera Cayetano Eduardo

**CI** 010196029 – 2

**Teléfono:** 2267239 celular: 084745288

**Estado civil:** casado

**Estudios realizados:**

**Primaria:** "Escuela domingo Sabio"

**Secundaria:** "Colegio técnico Sígsig"

**Universitario:** Universidad Tecnológica Equinoccial

**Títulos obtenidos:**

Diploma de la universidad politécnica salesiana:

Escuela de cooperativismo

Desarrollo local

Certificado del taller de protección integral de la niñez y adolescencia.

Capacitación de computación técnica en windows xp internet.

**Dipromep:** tecnología de la informática y comunicación

Introducción al fortalecimiento curricular

Curso de pedagogía y didáctica

Licenciado en ciencias de la educación especialización educación de adultos.

**Nombramiento** expedido por la dirección de educación del Azuay

Como profesora.

**Título de cuarto nivel:**

Magister en educación y desarrollo social.

**Experiencia laboral**

Profesor particular: Unidad Educativa María Mazzarello

**Inspector general:** "Colegio Río Tomebamba"

**Rector del** "Colegio Río Tomebamba

**Vicerrector:** Colegio Río Tomebamba

**INSPECTOR GENERAL:** Colegio Río Tomebamba

**6.5.3 Metodología**

En cada módulo aparecen cuatro tipos de actividades básicas:

### 1. Introductorias

Tienen por objetivo hacer más significativos los elementos del módulo. A su vez permiten que tomen relevancia las actividades que se van a presentar, se activen las competencias previas y se pongan en evidencias las nuevas necesidades.

### 2. De elaboración, profundización y aplicación

Profundizan los contenidos de la especificidad temática del módulo y las competencias vinculadas. Con diferente grado de estructuración exigen al alumno el desarrollo de la creatividad y la implementación de acciones en las instituciones donde están insertos.

### 3. De integración

La actividad final de cada módulo debe permitir mostrar la organización, las relaciones entre los elementos principales y su posibilidad de utilización en un pequeño producto final.

## 6.5.4 Evaluación

Procesos durante la capacitación los participantes serán evaluados en diferentes aspectos:

**Puntualidad** todas las sesiones se tomara lista, los docentes que participan que estén en el aula 10 minutos antes de iniciar la sesión tendrán puntos por su puntualidad.

**Participación** durante las sesiones los participantes tiene actividades individuales, grupales y en plenaria, los docentes que participen activamente y traigan ideas nuevas relacionadas al tema.

**Cumplimiento de las tareas aula** El instructor observará y monitoreará el cumplimiento de las tareas asignadas en el aula lo que contribuye a la construcción de habilidades en el manejo del computador.

**Cumplimiento de las tareas fuera** del aula el instructor llevará un registro del cumplimiento de las tareas enviadas a la casa se dará énfasis al cumplimiento de estas y recogerlas.

**Asistencia** no se considera con lo que se evalúa al docente, pero para aprobar el curso los docentes deberán haber asistido al 90% de la capacitación.

**De salida** se aplicara una evaluación sumativa, a través de una prueba de conocimientos cuya puntuación será del 60% del valor total de la nota sobre 10.

#### 4.6 Duración

La duración estimada del módulo uno es de quince horas, del módulo dos de quince horas, del módulo tres de veinte horas y del módulo cuatro de veinte horas, con una duración total de sesenta horas (60)

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril
	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4
Sensibilización acerca de la importancia del curso	X			
Conceptos básicos de la evaluación educativa.	X			
Principios, objetivos y criterios de la evaluación educativa.	X			
La evaluación en el sistema escolar		X		
Finalidades y objetivos de la evaluación de aprendizaje.		X		
Acreditación y Calificación		X		
Instrumentos y herramientas de evaluación			X	
Encuadres y modelos.			X	
Etapas de un proceso de evaluación.			X	
Requerimientos técnico-metodológicos de la evaluación educativa				X
Algunos instrumentos de evaluación. Diferentes tipos.				X

Recolección y análisis de la información.				X
Los resultados y la información.				X

#### 4.8 Costo del Curso

En esta parte detallo el presupuesto necesario para llevar a cabo la propuesta. Dado que estamos elaborando el perfil del proyecto, las cifras monetarias son estimadas, algunos recursos son de propiedad de la institución educativa como proyector, computadora, internet, cámara digital, pizarra electrónica, razón por la cual no he colocado en la matriz de presupuesto, el resto de materiales pueden ser obtenidos mediante autogestión para solventar los gastos necesarios para la ejecución de esta propuesta de mejora.

Cantidad	Recursos	Unidad de Medida	Valor Unitario	Valor Total
8	Computadoras	Alquilados	\$ 5,00	\$40,00
3	Videos(CD/DVD)	Unidades	\$ 1,50	\$ 4,50
20	Marcadores	Unidades	\$ 0,80	\$ 16,00
50	Cartulinas	Unidades	\$ 0,40	\$ 20,00
4	Pasajes	Un mes	\$ 3,00	\$ 12,00
2	Tutores	Horas	\$10,00	\$ 150,00
<b>SUBTOTAL</b>				<b>\$ 242,50</b>
IMPREVISTOS (5%)				\$ 13,18
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 255,68</b>

#### 4.9 Certificación

Luego de que los docentes terminen el taller y de acuerdo a la evaluación y tenga el puntaje requerido para su aprobación la institución será la que extienda un certificado con las horas y su aprobación, conjuntamente con el tutor.

#### **4.10 Bibliografía**

García, J. (1999). La Informática como Recurso de Aprendizaje. Ediciones Cores. Venezuela.

Pérez, M. (1999). El Docente y el Computador. Editorial Cores. Venezuela.

<http://comunidadesvirtuales.obolog.com/importancia-tic-proceso-ensenanza-aprendizaje-40185>

<http://moodle.org/mod/forum/discuss.php?d=74665&parent=342009>

[http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad\\_de\\_la\\_informaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad_de_la_informaci%C3%B3n)

Burbano Cristóbal. Introducción a la computación. Excel 2004

El Universo. Manual de Informática Básica. Word 2002

Enciclopedia Encarta 99. Informática

## 5 BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, v; Rodríguez, J Parámetros de la formación permanente para la formación inicial NT. Biblioteca V-UB
- Alonso, Catalina (edit.) (1997). La informática desde la perspectiva de los educadores. Madrid: UNED
- **Área**, M.; Correa, A.D. (1992)."La investigación sobre el conocimiento y actitudes del profesorado hacia los medios. Una aproximación al uso de medios en la planificación y desarrollo de la enseñanza". Qurriculum, 4, 79-100"
- Área, M; Yáñez, J. El final de las certezas. La formación del profesorado ante la cultura digital. Ricardo Fernández
- Bartolomé, Antonio, Grané, Mariona, Rubio, Ana (2002). La segunda barrera: el desarrollo del profesorado en el uso de las TIC.<http://www.ciberaula.es/quaderns/html/barrera.html>
- Bautista, A. (1998). Naturaleza de la reflexión vía internet y su valor en la formación del profesorado. Pixel Bit
- Bautista, Antonio (2000)."Tres temas tecnológicos para la formación del profesorado" Revista de Educación, 322"
- Beliste, C; Linard, M. (1996)."Quelles nouvelles compétences des acteurs de la formation dans le contexte des TIC?". Educación Permanente, 127"
- Beltrán, M.; Sancho, J. (1985). "Los componentes metodológicos y psicopedagógicos de la formación en Informática Educativa". Informática y Escuela." Madrid: Fundesco.
- Blázquez, F. (1994)."Propósitos formativos de las NNTT de la inform. y la comunic. para la educación". En Blázquez, F., Cabero, J., Loscertales, F.: En memoria de José Manuel López-Arenas. Nuevas tecnologías de la información y la comunicación en educación, pp. 257-268" Sevilla: Alfar
- Bordas, Imma, De La Torre, Saturnino, Forner, A. (1986). Diseño de un plan para introducir la informática en la formación del profesorado de E.G.B. Barcelona: I.C.E.-Universidad de Barcelona.

- Cabero, J.; Duarte, A.; Barroso, J. (1999)."La formación y el perfeccionamiento del profesorado en nuevas tecnologías: retos hacia el futuro". En Ferrés, Joan y Marqués, Pere (Coord.)(1996-..). Comunicación Educativa y Nuevas Tecnologías. Pp. 36/21-36/32" Barcelona: Praxis.
- Cabero, J.; Loscertales, F. (1998). ¿Cómo nos ven los demás?. La imagen del profesor y la enseñanza en los medios de comunicación social. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Cabero, J; Villar, L.M.; et al. (1998)."La utilización de las NN.TT. De la información y la comunicación en el desarrollo profesional docente: estudio cuantitativo". En Cebrián, M. Et al. Creación de materiales para la innovación educativa con las nuevas tecnologías. Pp. 432-446" Málaga: ICE Universidad de Málaga.
- Cabero, Julio (Coord.) (2007). Tecnología Educativa. Madrid: McGraw Hill
- Cabero, Julio; Loscertales, Felicidad; Núñez, Trinidad (1999). La prensa en la formación de los docentes. Barcelona: EUB
- Calderón, J.A. (1985)."La formación del profesorado para la introducción de la informática en la enseñanza". Informática y escuela." Madrid: Fundesco.
- Camacho, D. (1995."Formación del profesorado y NNTT". En Rodríguez Diéguez, J.L. Y Sáenz Barrio, O.: Tecnología Educativa. NNTT aplicadas a la educación, pp. 413-444" Alcoy: Marfil
- Castaño, C. (1994). Análisis y evaluación de las actitudes de los profesores hacia los medios de enseñanza. Bilbao: Universidad País Vasco.
- Cebrián, M. (1997). Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado. Pere Marqués.
- Cebrián, M. Los multimedia y mejora del prácticum en la formación inicial de los profesores. Biblioteca-UB
- Cebrián, M. Los multimedia y mejora del prácticum en la formación inicial de los profesores. Pixel Bit
- Álvarez, M. y Santos, M.(1996) Dirección de centros docentes, gestión por proyectos, Editorial **Escuela** Española, Madrid, 1996.pp 46-61.(Internet 7-02-2011)
- Álvarez, Manuel. El liderazgo de la calidad total, Editorial Escuela Española, Madrid, 1998.

- Álvarez, M. et al. (1988). Evaluación de programas de orientación: La evaluación del contexto y del diseño. Ponencia inédita presentada en el IV Seminario de Modelos de Investigación Educativa (inédita), Santiago de Compostela. 16
- Álvarez, V. Y Hernández, J. (1998). El modelo de intervención por programas. Revista de Investigación Educativa, 16, 2, 79 – 123.
- Belarbo Avalos, (1999). Profesores para Chile, Historia de un proyecto. Santiago. MINEDUC. de France.
- Brow Alvarado, L. (Compilador). (1982). Formación de profesores en América Latina: Diversos contextos sociopolíticos. Antropos: Bogotá.
- BARRIGA, F; HERNÁNDEZ G (2010), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista, Tercera Edición, Edit. McGraHill, México. Cap. 2-3-8
- Cabero, J. (Ed) (2000). Nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Madrid: Síntesis.
- Casas A., M. (2002). Viabilidad de la Universidad Virtual Latinoamericana. Centro Virtual Cervantes Documento en línea. Disponible: [http://cvc.cervantes.es/obref/formacion\\_virtual/casas.htm](http://cvc.cervantes.es/obref/formacion_virtual/casas.htm) Consulta: 2007, junio 5 .
- Constitución Política Del Ecuador. Ediciones Jurídicas 2009.
- D'Hainaut, L. (Coord.). (1979). Les besoins en éducation, in Programmes d'études et éducation permanente. Paris: UNESCO. Day, C. (2005). Formar docentes: Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea.

## 6 ANEXOS

Anexo 1: cuestionario de necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Anexo 2: petición de autorización al rector de la institución educativa

Anexo 3: e-mail con la información de la institución

Anexo 4: confirmación de la información receptada

Anexo 5: e-mail de la tabulación de información

Anexo 6: fotos del colegio y docentes y rectora del colegio “José María Velasco Ibarra”

## 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 imperecederas.

Atentamente,



DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Buenos días  
Katty

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.  
Adicionalmente le pido me confirme algunos datos, usted está registrada en el centro regional del Azuay, pero la institución educativa ha investigar es de la provincia de Morona Santiago son correctos estos datos, o existe algún error en los mismos

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

Maestrante: Katy Elisabeth Cobos Samaniego

Institución Educativa a Investigar:

Colegio de Bachillerato José María Velasco Ibarra

Rectora: Lic. Inés María Lituma Lituma

Teléfono Institucional: 2291 - 039

Dirección de la Institución Educativa:

Provincia: Morona Santiago

Cantón: Gualaquiza

Parroquia: Chigüinda  
Rural)

Sector: San Luis (parroquia

Número Total de Docentes de Bachillerato: 8