



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad
Educativa Liceo Americano Católico, de la provincia del Azuay,
ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Méndez Gallegos, Mayra Alexandra

DIRECTORA: Carrera Herrera, Xiomara Paola, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magister

Carrera Herrera, Xiomara Paola.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría, denominado “Necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013”, realizado por el profesional en formación Mayra Alexandra Méndez Gallegos, ha sido orientado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, abril del 2014

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Mayra Alexandra Méndez Gallegos, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría denominado “Necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Carrera Herrera, Xiomara Paola, Mg directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que, en su parte pertinente, textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad de la 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”.

Mayra Alexandra Méndez Gallegos

C.I. 010407133-7

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado, a toda mi familia y amigos quienes han colaborado y apoyado, incondicionalmente, durante mi formación personal y culminación de mis estudios en etapa de mi vida.

Mayra Alexandra

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, agradezco a Dios por cada día de mi vida y por permitirme realizar esta investigación.

A mi directora de Tesis, Magister Xiomara Carrera Herrera por sus orientaciones que nos ha sabido brindar en la elaboración de nuestra tesis.

A la Unidad Educativa “Liceo Americano Católico”, por haber confiado en mi persona y hacer posible este trabajo de investigación.

A mi familia, por el apoyo brindado durante todo el tiempo del desarrollo de nuestro trabajo.

Mayra Alexandra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATURLA.....	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA.....	ii
DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1 : MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4 Las necesidades formativas de los docentes	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1 Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	18
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	20
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI - Reglamento a la LOEI - Plan decenal). 21	
1.2.2 Análisis de la persona	24
1.2.2.1 Formación profesional.....	24
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	25
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	26
1.2.2.1.3 Formación técnica	27
1.2.2.2 Formación continua.....	28
1.2.2:3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	29

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación ...	30
1.2.2.5 Características de un buen docente	31
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	32
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	33
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	35
1.2.3.1 La función del gestor educativo	35
1.2.3.2 La función del docente	37
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	38
1.2.3.4 La función del estudiante.....	39
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	40
1.3. Cursos de formación.....	41
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente	41
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	42
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	44
1.3.4 Importancia de la formación del profesional de la docencia.....	44
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	47
2.1 Contexto	48
2.2 Participantes	48
2.3 Recursos:	52
2.4 Diseño y métodos de investigación.....	52
2.4.1. Diseño de la investigación.....	52
2.4.2. Métodos de la investigación	53
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.5.1 Técnicas de Investigación	53
2.5.2 Instrumentos de Investigación.....	54
2.6 Procedimiento.....	54
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
3.1. Necesidades formativas:.....	56
3.2. Análisis de la formación:	64
3.2.1. La persona en el contexto formativo:.....	65
3.2.2. La organización y la formación.....	67
3.2.3. Tarea educativa	69
3.3. Los cursos de formación	72

3.4. Discusión de los resultados	74
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	79
4.1 Tema del curso	80
4.2 Modalidad de estudio.....	80
4.3 Objetivos.....	70
4.4 A quién está dirigido el curso	80
4.5 Breve descripción del curso	80
4.6 Duración del curso.....	104
4.7 Cronograma de actividades	104
4.8 Costos del curso	104
4.9 Certificación	104
4.6 Bilbiografía.....	104
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES	107
BIBLIOGRAFÍA.....	108
ANEXOS.....	111

RESUMEN

En todo sistema educativo del mundo, la formación docente, constituye un tema complejo y polémico debido a la trascendencia en la preparación de quienes son responsables de la enseñanza; esta formación, siendo humana, nunca será completa ni perfecta, siempre originará una diversidad de necesidades que completen, en teoría, los perfiles requeridos para ejercer el magisterio; la presente investigación, tiene como objetivo general “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013”; con estas visión, la investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Liceo Americano Católico en la que participó una muestra de la totalidad de docentes que laboran en el bachillerato; la información que facilitó el estudio, análisis e interpretación sobre el tema fue posible mediante la aplicación de una encuesta; estos datos permitieron disponer de un panorama total en cuanto a las necesidades de formación del talento humano que labora en la institución educativa, permitiendo igualmente, visualizar algunas debilidades, sobre todo en la tarea educativa que, para su mejoramiento, requiere, imprescindiblemente, de cursos de capacitación.

PALABRAS CLAVES: necesidades de formación, formación inicial y continua, capacitación, desempeño, tarea educativa, perfil docente, estándares de calidad.

ABSTRAC

In any educational system in the world, teacher education, is a complex and controversial issue because of the importance in the preparation of those who are responsible for education, the training, being human, will never be complete or perfect, always originate a variety of needs to complete, in theory, the profiles required to exercise the magisterium; the present investigation has the general objective "Analyze training needs of high school teachers of educational institutions of the country, in the academic period 2012-2013"; with this view, research was carried out in the Liceo American Catholic Educational Unit who participated in a sample of all teachers who work in high school, information that facilitated the study, analysis and interpretation on the subject was made possible by of a survey, these data allowed to have a total picture in terms of training needs of human talent working in the school, also allowing, display some weaknesses, especially in the educational task, for improvement requires, indispensably, training courses

EYWORDS: training requirements, initial and continuing education, training, performance, educational work, teaching profile, quality standards.

INTRODUCCIÓN

La investigación debe ser un factor fundamental en los estudios universitarios, con esta intención, desde hace algunos años, la Universidad Técnica Particular de Loja viene promoviendo, como requisito de graduación, estudios que permitan disponer de una información, de primera mano, en torno de situaciones educativas cuya presencia y tratamiento constituyen de mucha trascendencia en los procesos educativos.

En esta oportunidad, el tema de investigación es: “Necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013” que se lo ha desarrollado en capítulos.

El primer capítulo incluye toda la información recopilada en base a la consulta bibliográfica relacionada con la formación y necesidades de formación para elaborar el correspondiente marco teórico.

En el capítulo dos se hace referencia a la metodología que implica contexto, participantes, métodos y técnicas de investigación, instrumentos utilizados para recoger la información y procesos para analizar e interpretar la misma.

En el tercer capítulo se presenta el diagnóstico, análisis y discusión de resultados que constituye la parte medular del trabajo investigativo; la sistematización de la información está presentada en tablas.

Para el capítulo cuatro se presenta el curso de formación, de acuerdo a una de las necesidades de formación detectadas en la investigación; finalmente se presentan las conclusiones las recomendaciones así como la respectiva bibliografía y los anexos.

Con la publicación de los estándares de calidad educativa, toda institución educativa fiscal o particular está obligada a desarrollar programas de formación y de capacitación para el talento humano que labora en docencia; este proceso no solamente que permitirá elevar la calidad del trabajo en el aula sino demostrar con resultados el desarrollo de la oferta educativa, lo cual, obviamente beneficiará a la persona, a la familia y a la sociedad en general.

Al culminar la investigación se pudo cumplir con los objetivos planteados al inicio del trabajo, que fueron los siguientes:

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

El desarrollo de este trabajo de investigación fue posible gracias a la predisposición y voluntad de los directivos y docentes del plantel, sin estos factores hubiese sido imposible recoger una información confiable y de primera mano.

Posiblemente, una limitante en el registro de la información por parte de los docentes es que ellos, en la actualidad, tienen que cumplir con un exagerado papeleo denominado “evidencias” con el que tienen que justificar resultados y logros de aprendizaje, cuya recopilación es diaria; esta situación de mucha presión junto a la jornada de ocho horas reloj, está originando en los docentes y estudiantes una fatiga laboral que incita a realizar trabajos solamente para presentar a la autoridad, es decir, para cumplir.

La metodología utilizada y que fuera sugerida en la guía didáctica permitió desarrollar, punto por punto, paso a paso, el trabajo de investigación de una manera organizada y planificada, sin dar lugar a la improvisación; a su vez, los métodos y técnicas de investigación facilitaron la realización de cada uno de los capítulos y estar en condiciones de proponer un curso de mejoramiento profesional acorde a las necesidades de formación del talento humano que labora en la institución.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Este subtema, está vinculado, por una parte, con el término “necesidad” que, a criterio de Iván Thompson, es un “estado de carencia percibida que puede ser física (de alimento, abrigo, seguridad) o mental (de pertenencia, afecto conocimiento y autoexpresión) del que es difícil sustraerse porque genera una discrepancia entre el estado real (lo que es en un momento dado) y el deseado (que supone el objeto, servicio o recurso que se necesita para la supervivencia, bienestar o confort)” (2010).

Por otro lado, también habla de “formación” que según McGehee y Thayer la conciben como: “los procedimientos, formales que una organización utiliza para facilitar el aprendizaje, de forma que la conducta resultante contribuye a la consecución de las metas y objetivos de la organización” (2005).

En el ámbito educativo estas necesidades de formación son muy comunes debido al avance permanente de la ciencia y la tecnología, de ahí que, todo sistema educativo y cualquier institución, tiene que estar atenta a éstas para que el talento humano que desarrolla la oferta educativa siempre sea de lo mejor y a la par de los tiempos actuales.

1.1.1. Concepto

A diferencia de los demás seres vivos, las personas son quienes tienen mayores necesidades, esto se debe al constante cambio que viven dentro de su evolución; en razón de ello, en cada actividad o cualquier ocupación en la que se desenvuelva la persona y, en las profesiones que existen, el individuo, para ejercerla o desenvolverse en la misma, debe tener un sin número de cualidades y destrezas, mediante las cuales puede desempeñar su tarea o rol; sin embargo, con el pasar del tiempo, el trabajador o profesional requiere actualización y renovación de conocimientos y, aquí es cuando, precisamente, surgen las necesidades de formación.

Por lo tanto, una necesidad de formación constituye: “la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas de un cargo, de una ocupación, de una profesión y las que realmente posee la persona” (Pérez, 2000).

A criterio de Jaime Rodríguez, la necesidad de formación “es el desfase o diferencia entre las destrezas y actitudes existentes en la forma de desempeñarse en un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio” (2002)

Igualmente, Blasco Sánchez, entiende la necesidad de formación como “una discrepancia entre el desempeño actual y el desempeño requerido en las tareas y competencias clave que requieren el puesto laboral” (1999).

Es evidente que, en las citas referentes a la definición de necesidades de formación hay una coincidencia en señalar que ello se refiere a la falta, carencia y ausencia de destrezas cognitivas, procedimentales y actitudinales que debe poseer una persona para desempeñarse en tal o cual rol, función o actividad laboral u ocupacional; por eso se habla de un desfase entre lo que es y debería ser, es decir, no es cuestión de buena voluntad sino de una formación idónea para el cargo, para el trabajo.

En el ámbito educativo, las necesidades de formación son múltiples porque en el sistema laboran personas ajenas a la formación docente como abogados, médicos, arquitectos, ingenieros, economistas...

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Al considerar las necesidades de formación del ser humano como un proceso de carencia o déficit, este factor cobra sentido en la vida cotidiana de las personas; en el caso de un educador, quién es parte de una comunidad educativa, de acuerdo a estudios de Cutti y Luna (2010) se puede hablar de tres tipos de necesidades de formación del profesorado, las mismas que son:

- Necesidades del profesorado: el docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula; estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales, de equipos docentes o de todo el profesorado de la institución.
- Necesidades del sistema: que se derivan del propio sistema educativo, aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros educativos aunque no necesariamente son compartidas por los profesores, por ejemplo en el Ecuador, la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, evidencia determinadas necesidades de formación docente.
- Carencias o necesidades del centro educativo: que son propias de cada establecimiento educativo de acuerdo a la oferta educativa y a las políticas y filosofía institucional en la que se desenvuelven, aparecen, entonces como

necesidades de formación el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Para Benedito (2001) la diversidad de necesidades de formación están en relación con el ámbito donde se ubican y la situación del sujeto en formación; consecuentemente, estas necesidades pueden ser:

- Necesidad normativa: carencia individual o grupal respecto a un patrón establecido institucionalmente.
- Necesidad percibida: La necesidad sentida por los sujetos.
- Necesidad expresada: La demanda que hace referencia a la expresión de la necesidad por parte de quien dice percibirla.

Es necesario señalar que cualquier tipo de necesidades, en la práctica, se interrelacionan y constotuyen causas para nuevas necesidades necesidades de formación; el ámbito de la formación docente tiene que ir a la par de la ciencia, la tecnología y, actualmente, de la sociedad de la información por lo que, detectarlas y darles tratamiento son de mucha importancia, porque tocan aspectos primordiales para el desempeño docente y reflejan la calidad de los procesos didácticos.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Para disponer de una información fidedigna sobre las necesidades formativas es imprescindible una línea de base o evaluación diagnóstica al respecto ya que al ser parte de un proceso, las personas responsable de los mismos tienen en su perfil muchas fortalezas pero también debilidades.

El objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas; los resultados de las evaluaciones en torno a las necesidades formativas son utilizados para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones en pro de una mejora continua.

Los procesos en la educación, para ser efectivos, según Uffebeam (1984) deben cumplir con ciertas etapas por lo que propone el siguiente modelo:

1. Planificación del contexto: esta fase consiste en realizar un diagnóstico de los sujetos y su entorno en el que se desenvuelven los hechos, pero lo destacable es sin la duda el estudio de las necesidades formativas, su situación frente a los resultados que arrojan como consecuencia de las deficiencias encontradas las cuales influyen directamente en los resultados de la empresa o institución, objeto de evaluación.

2. Delimitación de objetivos: que consiste en formular los objetivos que se alcanzarán con la aplicación de técnicas e instrumentos, se determinan los alcances a lograrse en el respectivo proceso. Los objetivos planteados servirán como bases para la toma de decisiones, una vez que se hayan planteado los mismo, será el cuerpo directivo de la organización quien administre su normal desarrollo.
3. Diseño y plan de actuación: que representa la fase final del proceso de evaluación en la cual se toman las decisiones luego de la formulación de los objetivos; es el más importante de los pasos porque, a su vez, se subdivide en: obtención de información, análisis, interpretación, uso y aplicación.

La evaluación de necesidades formativas como se puede ver implica todo un proceso que implica, inicialmente, una exhaustiva información del contexto la misma que es sometida a una sistematización cuyos resultados posibilitarán visualizar el panorama completo de una realidad respecto al tema; finalmente, con estos resultados fidedignos se tomarán las respectivas decisiones para su implementación y aplicación.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

El proceso formativo del docente es un tema que, en la actualidad, se considera trascendente dentro del ámbito educativo; debido al avance de la ciencia y el acelerado incremento, en la cotidianidad de la humanidad, de la tecnología informática, de las nuevas actualizaciones educativas, el docente se ve obligado a un permanente replanteamiento de sus conocimientos y práctica que mejore su desempeño y perfil profesional.

Fortalecer el rol del docente se ha convertido en el pilar fundamental de un sistema educativo tal el caso de la educación ecuatoriana, porque sin su contingente, ninguna reforma educativa es posible; es el maestro y maestra quién con sus tareas, acciones e ideas, cotidianamente está colaborando al progreso educativo de sus estudiantes y consecuentemente, de los futuros ciudadanos en cuya responsabilidad estará el desarrollo de su comunidad y del país.

Debido a este aspecto Alboukrek y Fuentes (2006) exponen que la necesidad equivale a exigencia, precisión, obligación, requisito, condición, menester, y una amplia gama de conceptos, que cuando se relacionan con el de formación, relativo a educar, crear, conformar o moldear; genera un proceso complejo.. Aparecen así, en el campo de la formación, diferentes formas de entender las necesidades formativas.

El ámbito educativo es tan complejo y cambiante que requiere de una permanente gama de propuestas que dé respuestas y satisfacción a las expectativas apremiantes

de la sociedad, por tal motivo, el perfil de un docente depende de su formación para proporcionar estas respuestas y resultados.

En este contexto, surgen como necesidades de formación las habilidades para la enseñanza que orientarán eficientemente la tarea docente; una persona puede dominar y ser un experto en un área del conocimiento pero, para poder compartirlas y transmitir las requiere de herramientas que solamente la pedagogía y la didáctica le pueden brindar; junto a ellas también está la motivación, el uso de diversas técnicas de enseñanza y aprendizaje, la optimización del tiempo, control de voz, dominio del grupo, entre otros.

Igualmente, la elaboración de material didáctico, es otra de las necesidades formativas, para saber cómo crear, elaborar y manejar los mismos convirtiéndose, de esta manera, en facilitadores del aprendizaje de los estudiantes; cómo desarrollar talleres para elaborar e impartir las prácticas (docencia experimental) y cómo diseñar materiales diversos para el auto aprendizaje del alumno; en los estudios realizados por Pérez (1997) sobre análisis de la producción de materiales educativos en una institución pública muestran que este tipo de conocimientos requieren una formación específica pues escribir no es fácil, y menos materiales didácticos encaminados a promover el aprendizaje; dentro del conocimiento pedagógico del contenido, el docente debe conocer el grado de dificultad del aprendizaje de los estudiantes, para hacer uso de los materiales o recursos que despierten la curiosidad y el interés de sus estudiantes.

También, otra necesidad de formación, que generalmente es sentida por los docentes es la evaluación de los aprendizajes; siempre los docentes manifiestan su preocupación porque son formados en una evaluación teórica y sin la práctica que valide el modelo vigente; también en este ámbito está el poco dominio de la normativa que rige los procesos de evaluación de los aprendizajes.

Al respecto, Moreno indica que “la evaluación está considerada como uno de los elementos más influyentes del currículo, por lo que puede llegar a condicionar el proceso didáctico, en consecuencia, requiere un tratamiento especial” (2011).

Shulman, al referirse sobre la evaluación la señala “como la verificación de la comprensión de los alumnos durante la enseñanza y al finalizar las lecciones o unidades de aprendizaje, a su vez, sirve para evaluar el desempeño docente” (2005).

Finalmente, es fundamental que entre estas necesidades de formación del docente, se considere el manejo de la inteligencia emocional, porque el clima en el aula es básico para que se generen los aprendizajes, las relaciones interpersonales estudiante-

estudiante, estudiante-docente y docente-padre de familia, es incidente al momento de los aprendizajes y las tareas paralelas de refuerzo y recuperación pedagógica.

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

No existe un modelo conceptual de diagnóstico de necesidades universalmente aceptado, si bien existen diferencias de unos respecto a otros; la elección de un modelo concreto de diagnóstico debe adecuarse a la situación específica de referencia y según un esquema secuencial básico de actuación; a continuación se describen algunos modelos:

Modelo de Rossett

Para Rossett (1996), lo fundamental de una Detección de Necesidades es “obtener información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones”

El autor menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas, como:

- Gira en torno al Análisis de necesidades de formación
- Elementos fundamentales:
- Situaciones desencadenantes
- Tipo de información buscada
- Óptimos
- Reales
- Sentimientos
- Causas
- Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

Este modelo señala el rol más importante de la detección de necesidades, que es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento.

Dentro de este modelo la detección de necesidades tiene 5 grandes propósitos:

1. El Estado óptimo: en este medio por los expertos, la documentación, test, entre otros; tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.
2. El Estado actual: mediante observaciones se puede detectar el estado actual; que se hace, que no se hace, porque los empleados no están mostrando interés.
3. Sentimientos: investigar cómo se sienten los involucrados.

4. Causas del problema: Se refiere a las causas de los problemas de funcionamiento.

El modelo en sí hace referencia a de donde se parte y como obtenemos la información; nos lleva a una serie de pasos, identificando sentimientos y factores, que con llevan a encontrar la información óptima y determinante para la toma de decisiones.

Modelo de Kaufman

Kaufman (1987) afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la esencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta.

El modelo cuenta con los siguientes elementos:

- Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a:
- Entradas
- Procesos
- Salidas
- Resultados finales
- Priorización de necesidades

Las etapas en la evaluación de necesidades de este modelo son:

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

El modelo se desarrolla en base a la planificación, en esta siempre consta un factor muy importante donde se recoge la evaluación de necesidades; lo importante de

aplicar el modelo es buscar personas claves, con conocimientos reales acerca del problema a tratar.

Modelo de D'Hainaut

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

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

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

Modelo de Cox

Cox (1987) vincula el diagnóstico de necesidades con la solución de problemas comunitarios y elabora una guía para su resolución que comprende los elementos siguientes:

- Elementos fundamentales: Institución, profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos - por el profesional - por los implicados
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar: tácticas para lograr las estrategias, evaluación, modificación, inialización o transferencia de la acción

El modelo se basa en la contratación de personal profesional capacitado para resolver sus problemas, además muestra relevancia por el contexto social para buscar información y poder delimitar el problema.

Modelo deductivo

Los modelos deductivos, en opinión de Barraza y Gutiérrez (2009), empiezan por una lista predeterminada de objetivos (que generalmente consiste en indicadores porque una lista completa de objetivos es algo que está fuera de alcance, al menos en el momento actual). Estos objetivos son derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser." Los miembros de una comunidad que participan en el proceso educativo, analizarían estas listas para determinar en términos de utilidad y de precisión; de estas listas se derivarían las metas educacionales y se recogerían datos para tratar de establecer en qué medida y sobre qué se dan estas discrepancias.

Es evidente que, estos modelos de análisis de necesidades, contribuye a que los consultores y responsables de la formación de profesionales dispongan de una información certera y acorde al contexto e interés tanto personal, colectivo e institucional; posibilita, este análisis, una toma de decisiones acertadas y coherentes.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

Este tipo de análisis se refiere al estudio de las tareas que componen los conocimientos, habilidades y destrezas que son imprescindibles para realizar adecuadamente la tarea de la docencia, ya que implica el estudio de cómo debe formarse y qué tipo de formación es el que debe recibir un maestro.

El análisis organizacional muestra la clasificación a la cual pertenecen las necesidades formativas docentes que buscan fortalecer las habilidades pedagógicas y de gestión.

Estay Grupo Consultor (2000), al referirse sobre el tema, señala los aspectos que aportan información para el análisis de las necesidades formativas del docente; éstos son:

- **Corrección:** Se identifican las dificultades que presenta un docente o grupo de docentes brindando las oportunidades de participar en procesos de cambio para su desempeño educativo.
- **Perfeccionamiento:** Se proporciona a los docentes modelos de estrategias con las cuales podrá incrementar la calidad de su trabajo como educador.
- **Creación:** Consiste en la creación de nuevas estrategias y servicios que ayudarán a conseguir que el proceso educativo en la institución sea eficiente, innovador y de emprendimiento.
- **Desarrollo de la Cultura Organizacional:** Consiste en incentivar en los docentes un conocimiento más directo de la visión y misión institucional, de los componentes axiológicos y los valores corporativos que intervienen en las transformaciones institucionales.

Para cumplir con este proceso es fundamental que las necesidades de formación docente se incluyan en el PEI, siendo una de las prioridades urgentes dentro del informe final de cada año escolar y no tomarlo como acciones de cumplimiento meramente legal, por cuando no se consiguiesen los resultados esperados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

La educación en Ecuador y Latinoamérica, en las últimas décadas, de acuerdo a estudios realizados por Plan Internacional “se ha caracterizado por una serie de deficiencias y marginaciones, por la implantación de programas educativos copiados de otros países, con fracasos rotundos por la carencia de apego a la realidad; una educación que es planificada por gente de escritorio e ignora las sugerencias del docente que palpa el contexto social de un centro educativo, en especial de las zonas rurales” (2010).

La utopía de una educación de calidad se ha marginado a miles de hojas impresas, de planificaciones, proyectos, planes, acuerdos ministeriales, evaluaciones, tutorías, etc., que atentan incluso con las políticas del buen vivir y la conservación del medio ambiente y que plasman las ideas más extraordinarias, pero que nunca llegan a ser aplicadas.

La revolución educativa del gobierno de turno ha asignado el presupuesto necesario para que la mayoría de niños/as y adolescentes acudan a las aulas de clase, pero

todavía no se han proyectado lineamientos educativos que consideren la realidad del futuro.

Por ende es necesaria una comparación entre los sistemas de educación de los países desarrollados y subdesarrollados, tan solo en el uso de la tecnología y sus avances a pasos agigantados, en el uso de internet como útil escolar y la influencia de los mismos en el interés de los estudiantes.

No se debe desestimar el esfuerzo de las autoridades educativas en los cambios a realizarse, su aporte con las nuevas partidas fiscales, su empeño por asesorar de mejor manera al educador a sido un aporte valioso para lograr pequeños cambios en el sistema educativo actual, sin embargo, la sociedad y la clase magisterial, todavía se encuentra cantraria al cambio, la falta de adaptación por este nuevo sistema provocan una serie de factores que impiden llegar a esa tan ansiada educación de calidad.

El cambio educativo en la realidad ecuatoriana es paulatino, pero con grandes ambiciones, los Estándares de la Calidad de la Educación (2012) son referentes e indicadores que al irse cumpliendo determinarán el mejoramiento cualitativo y cuantitativo del sistema educativo en el país, dando cabida a una tarea en el aula de calidad y calidez tal como lo propone el Régimen del Buen Vivir explicitado en la Constitución Política del Ecuador (2008); solamente impulsando las trasformaciones educativas se garantizará un auge económico, social, político y cultural en cualquier nación.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las metas del desarrollo organizacional “se centra en factores que proporcionan información sobre dónde y cuándo puede utilizarse la formación y se puede notar que este análisis se relaciona con los objetivos, recursos y asignación de tales recursos de la organización, se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización y si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización” (Robbins,1979).

De acuerdo con este autor, estas metas son:

- Metas a corto plazo: Son aquellas que se alcanzarán en un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales porque son los objetivos que se quisiera lograr con su actividad. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir a la consecución de los objetivos a plazos intermedios y largos, es necesario establecer un plan para cumplir con cada

objetivo y para inculcarlos dentro de la planificación de los proyectos educativos con el fin de agilizar el desarrollo de las distintas actividades a cumplirse.

- Metas a mediano plazo: Periodo convencional generalmente aceptado de dos a seis años, en el que se define un conjunto coherente de objetivos y metas a alcanzar y de políticas de desarrollo a seguir, vinculados a los objetivos del plan a largo plazo.
- Metas a largo plazo: Largo plazo, cinco o más años; las metas a largo plazo deben ser planteadas a 10, 20 o 30 años porque muchas veces sobrestimamos lo que podemos hacer en un año, pero subestimamos lo que podemos hacer en una década o dos. El tiempo que se tomara para lograr algo depende de las metas planteadas; por ejemplo, la meta de obtener libertad financiera dependerá mucho de las posibilidades y oportunidades que tengas hoy y las que puedas tener en el futuro, para algunos puede ser una meta de 5 años, para otros de 10 años, incluso más.

Los tres tipos de metas equivalen a logros muy valiosos a la hora de emprender los proyectos, principalmente los relacionados con la formación docente, porque demuestran las posibilidades temporales en las cuales se resolverán las distintas problemáticas, siempre que se tome en cuenta los recursos y los talentos humanos responsables.

Hay que considerar que estas metas permiten visualizar en números los objetivos que se plantean, por lo tanto, su importancia radica al momento de ver los resultados, de evaluar lo que se consigue para contrastarlos con los recursos asignados, el tiempo destinado a la tarea, el cumplimiento de los estándares de calidad y, en definitiva, si estos logros están de acuerdo a los intereses y necesidades de la sociedad, única beneficiaria de los proyectos de tipo social.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Durante muchos años, se utilizó la palabra "recurso" para denominar directamente a un trabajador: pero, esta denominación es incorrecta ya que la expresión "recurso humano", equivocadamente junta a lo material con lo humano y ello no es pertinente por lo que, la tendencia actual, en las diversas entidades laborales e institucionales, es reconocer y atribuir, en sus colaboradores, trabajadores y personal, una diversidad de conocimientos, cualidades, destrezas, aptitudes y actitudes por lo que se les denomina, con la expresión: talento humano.

Consecuentemente, los recursos, en el ámbito educativo, constituyen el patrimonio de que dispone la institución para lograr sus objetivos; en opinión de Conforti (2006), los mismos pueden ser de tres tipos o clases:

- Talento humano: como las autoridades, personal docente, estudiantes, padres de familia, administrativos, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- Recursos materiales: se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- Recursos funcionales: llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

Sin duda, el talento humano, es esencial para el buen funcionamiento de la administración educativa; el personal, es el componente fundamental de las organizaciones y sus conocimientos, destrezas y actitudes son base en la marcha administrativa e influyen en las relaciones con los servicios educativos y con el magisterio en particular.

El talento humano, “puede desempeñarse eficientemente si tiene a su disposición una diversidad de: medios físicos como los edificios, el mobiliario, las TICs, los recursos didácticos; medios técnicos, como los métodos, normas, tecnologías y servicios auxiliares; y, medios financieros” (Vergara, 2011).

En el sistema educativo ecuatoriano, la disponibilidad de estos medios en las instituciones, se ha logrado, gracias al aporte e intervención directa del Ministerio de Educación; sin embargo, es necesario que, en lo relacionado con los medios técnicos, cada institución y particularmente las del medio rural, puedan contar con sistemas de información e intercambio adecuados y oportunos, promoviendo por ejemplo la capacitación en línea, la utilización adecuada de la internet, el intercambio de experiencias docentes y la retroalimentación de la formación profesional.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana; por tal motivo resulta imprescindible un cambio de paradigma en el liderazgo educativo, un liderazgo que busque el apoyo de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que, cuando un grupo o una colectividad se juntan en la búsqueda de objetivo común, la eficacia es mayor.

Por tanto se puede definir como líder “a la persona reconocida por todos y como más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia,

mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo” (Tablada, 2008).

Por su parte, el líder educativo, “es aquella persona o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, voluntariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido alcanzar con el fin de lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes viven en un determinado entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente” (Gento, 2012)

A criterio de Guillén Parra (2010), el liderazgo educativo se clasifica, de acuerdo a tres grandes enfoques:

- Liderazgo Transaccional.- Relación de intercambio, entre el servidor y el líder, el mismo que recibe sin antes de entregar nuevas innovaciones.
- Liderazgo Servidor.- Relación de influencia en que el líder conlleva al resto a realizar su trabajo con la generación de confianza.
- Liderazgo Transformacional.- Relación de influencia en que el líder provoca cambios en convicciones y actitudes para generar un compromiso. Aquí el líder es capaz de generar el deseo de cambios y apela a valores e ideales como la libertad, justicia e igualdad, crea climas que alienta a tomar la iniciativa, cooperación y actitud de aprender siendo lo más importante genera confianza con visión al futuro, con un mismo objetivo en común dentro de su grupo de trabajo.

Dentro del aspecto educativo se debe tomar en cuenta el Liderazgo Transformacional el mismo que es actual y debe ser aplicado dentro de las Instituciones Educativas, de igual manera es un estilo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores, este líder transformacional se centra en transformar a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso y para mirar hacia fuera para la organización como un todo.

Los docentes deberían adoptar un liderazgo con visión de futuro con el apoyo de las habilidades de comunicación que hace que se precisa y potente. Los seguidores en este caso los estudiantes estarán dispuestos a invertir más esfuerzos en sus tareas, se les alienta y optimista sobre el futuro y creer en sus capacidades, lo que sería un aporte para el logro de la calidad educativa.

De esta forma, igualmente, aparecen los tipos de líderes educativos, que según los estudios realizados por Aguilar, Pineda y Brizuela (2011), éstos pueden ser de tipo:

1. Pedagógico: porque impulsa la efectividad de las prácticas pedagógicas de los profesores en el aula, en pro crecimiento del desarrollo de los estudiantes.
2. Transformacional: que motiva al mayor esfuerzo y productividad, el desarrollo de prácticas más hábiles, crecimiento de la capacidad de la organización para mejorar continuamente.
3. Moral: invita a aumentar la sensibilidad hacia la justicia, la participación en las decisiones, promoción de acciones justificadas, una veracidad democrática.
4. Participativo: procura el incremento en la participación de las decisiones, el crecimiento de capacidad de organización que responda de una manera productiva a las necesidades internas y externas de la institución.
5. Gerencial: para asegurar el cumplimiento eficaz de tareas específicas que deben realizar los miembros de la institución con el fin de lograr las metas propuestas.

Evidentemente, el estilo de liderazgo que se ejerza en una institución educativa es clave para un trabajo eficiente por parte de todos quienes conforman la comunidad educativa, desde sus ámbitos de influencia y acción; al mismo tiempo, el tipo de líder que ponga en práctica el encargado de la conducir a la institución también facilitará o interferirá en la consecución de los objetivos y metas propuestas por la comunidad educativa.

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

El bachillerato ecuatoriano ha sufrido varios cambios en los últimos tiempos los mismos que han intentado mejorar el proceso de aprendizaje para los estudiantes y, particularmente tratando de vincularlos con las carreras de las universidades.

Con esta intención, el Ministerio de Educación, crea el Bachillerato General Unificado (2011), con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos; en consecuencia, son objetivos del BGU: preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios postsecundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

La propuesta del BGU se la realiza por las siguientes razones:

1. Debido a la excesiva dispersión de su oferta curricular, los bachilleratos existentes no permiten garantizar un perfil de salida con aprendizajes básicos comunes para

todos los bachilleres ecuatorianos, lo cual impide que tengan acceso a las mismas oportunidades.

2. El actual sistema exige una especialización prematura y una diversificación extensa, lo cual a menudo resulta en que los estudiantes cometen errores de elección que les afectan por el resto de la vida.
3. Los currículos de este nivel carecen de articulación con los niveles de EGB y educación superior.
4. El actual Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio datan de fines de los años setenta, está desactualizado y es poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.

El BGU dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar, el año lectivo será organizado por semestres o por años, su plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, sin embargo, algunos colegios pueden incluir horarios complementarios de acuerdo a sus necesidades específicas; el tronco común tiene 35 períodos de clase semanales al año y los períodos de clase son de mínimo 40 minutos.

El Bachillerato General Unificado de acuerdo a los lineamientos expuesta en su normativa (2011) propone una estructura curricular en la que se parte de un tronco común de aprendizajes básicos que todo bachiller deberá dominar, complementando el currículo común, los estudiantes tendrán posibilidades de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas o módulos técnicos.

En consecuencia, se modifica el Bachillerato en Ciencias, tanto en su versión general como en sus versiones especializadas (Física y Matemática, Química y Biología, y Ciencias Sociales), y se proponen varias asignaturas optativas en las cuales los bachilleres podrán profundizar su aprendizaje.

Simultáneamente, se reformula el currículo del Bachillerato Técnico, eliminando de él todas las asignaturas generales (que se reemplazaron por el tronco común del BGU), y adaptando a un nuevo formato los módulos correspondientes a los aprendizajes técnicos especializados.

Con esto, el rol del docente es el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje define objetivos de aprendizaje y para qué enseñarlos, ofrece experiencias de aprendizaje que permitan a los estudiantes alcanzar los objetivos y realizar un proceso de evaluación.

El estudiante pasa a ser el protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

El currículo del componente de formación técnica del Bachillerato General Unificado se sustenta en un diseño curricular basado en competencias laborales, entendidas como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Es evidente que el Ministerio de Educación pretende articular el trabajo que se lleva a cabo en la Educación General Básica con el bachillerato y éste con lo que propone la reforma universitaria; el tronco común obligatorio para los estudiantes, por ejemplo, está orientado al desarrollo de destrezas con criterios de desempeño cuya misión es conseguir, en los estudiantes, aprendizajes significativos y productivos y, al mismo tiempo, personas con un alto nivel de pensamiento lógico, crítico y creativo que permita a las generaciones futuras estar preparadas para los cambios que requiere una sociedad en constante cambio y azotada por múltiples problemas de índole económico, político, ecológico y emocional.

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

Con la aprobación del Plan Decenal para la Educación (2006) mediante referéndum, el sistema educativo ecuatoriano está en un proceso de reforma integral en todos los ámbitos de su contexto de acción; uno de estos ámbitos tiene que ver con la formación docente, lo cual está determinado en lo que se considera Marco de Talento Humano.

Esta reforma educativa, inédita para los ecuatorianos, es muy ambiciosa por lo que es importante describir sus fundamentos entre los que está:

El Plan Decenal para la Educación Ecuatoriana (2006)

Que, en su Política 7 se refiere a la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, como un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

A su vez, esta política presenta el proyecto: “Nuevo sistema de formación docente, condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos”, cuyos componentes son:

1. Nuevo sistema de formación inicial
2. Nuevo sistema de desarrollo profesional
3. Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
4. Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
5. Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2008)

Que, en el Capítulo IV, se refiere a los Derechos y Obligaciones de las y los docentes, donde se expresa:

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación todos los niveles y modalidades, según sus necesidades, y las del Sistema Nacional de Educación.

En el Capítulo VII, de la LOEI, referente a la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación, dice:

Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

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

Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. La formación permanente de carácter

remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 314.- Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban. Los docentes de establecimientos fiscomisionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación.

Art. 315.- Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

El Reglamento General a la L.O.E.I (2012)

Como resultado de los procesos de formación, debidamente acreditados por el programa y la autoridad competente (Art. 303), el docente podrá ubicarse en una de las categorías establecidas en el Art. 301; sin embargo, para esta ubicación, el interesado debe cumplir con ciertos requisitos como el de Desarrollo Profesional, determinado para el efecto, en el Art. 302, desde los numerales 3 al 10. Desde el art. 311 hasta el Art. 315 se establecen todos los mecanismos y más lineamientos relacionados con la formación permanente del docente que está liderado por el Programa Siprofe y ejecutado por las universidades del Ecuador previo convenio con el Ministerio de Educación.

1.2.2. Análisis de la Persona

La profesión de docente debe caracterizarse por entusiasmo, optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto y contención (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades.

1.2.2.1. Formación profesional

Con la expresión formación profesional “se designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione ésta en la escuela o en el lugar de trabajo” (OIT, 2000).

La formación profesional de todo ser humano “es el conjunto de enseñanzas dentro de un sistema educativo que tiene como objetivo central la preparación para el desempeño en distintas ramas en las que pueden ser medibles” (Casanova, 2003).

A su vez, a criterio del mismo Casanova, el desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docente, de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño dentro de determinados estándares puesto que es una actividad educativa:

- Orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, pero permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras.
- Con componentes teóricos y prácticos, con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.
- Con una dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.
- Que tiene un carácter laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Lo que está considerado como desempeño profesional, es un factor importante dentro del sistema educativo ya que expresa y refleja el nivel de preparación de los estudiantes para desenvolverse en una determinada actividad ocupacional o profesional; consecuentemente, solamente la formación adquirida por el estudiante le permitirá adaptarse a las modificaciones, renovaciones y actualizaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial

Por formación inicial o para la profesionalización se entiende la primera instancia en la preparación para la tarea de ser profesor y los contenidos básicos que conceden la acreditación para la práctica profesional docente en los distintos niveles del sistema educativo.

La variedad de propuestas y de prácticas en los distintos países es grande, pasando desde la formación en universidades a la obtenida en institutos pedagógicos o capacitaciones posteriores a la formación académica.

La formación docente 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 promover 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.

Por otro lado, para Ibañez, (2010) entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores; y por otro lado, los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente, la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En conclusión, se puede decir que las responsabilidades son compartidas, y la tarea de darles solución también. Si bien es cierto que uno de los puntos de partida es mejorar la formación de pre-grado de los futuros profesores y profesoras, no se puede desconocer que esto parte de la responsabilidad individual, tanto de alumnos y alumnas, como formadores en el hacerse, cargo de lo qué a cada uno le toca en este proceso.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

En campo profesional no sólo se debe transmitir una serie de conocimientos o de escribir un conjunto de técnicas, sino fundamentalmente se tiene que promover el desarrollo de habilidades y actitudes propias de la mentalidad científica, capacitar y entrenar en algunas formas probadas de generar conocimientos.

La relación entre formación docente y práctica educativa ha sido generalmente pensada desde un modelo causa – efecto, es por esto que la formación ha sido un mecanismo externo que actúa por fuera de la práctica siendo esta desvalorizada. A pesar que la Actualización y Fortalecimiento Curricular, pone énfasis en los criterios de desempeño, las actividades y estrategias vigentes en la mayoría de los institutos y universidades son las tradicionales: énfasis en la exposición oral del profesor, en los métodos frontales de enseñanza, en la explicación teórica de las formas ideales o innovadoras de dar clase con escasa vivencia de un modelo institucional y de una propuesta de aprendizaje diferentes.

Es por eso que los que los docentes deben ejercer un compromiso social abierto, siendo necesario tomar en cuenta que las visiones de la escuela y de su papel social en cada momento histórico y en cada país van variando y eso obliga a reformar su formación, por lo que el Ministerio de Educación Intercultural propone modelos de desempeño del docente en donde:

“Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación, 2010)

Este proceso hace que los docentes vayan construyendo su propia formación, para que los conocimientos que impartan a los educandos sean las más acordes y de acuerdo a las necesidades que vayan presentando en el proceso educativo; hace que un docente se capacite y la vez sea competente en todos los niveles formativos en el cual se desarrolla, para que estos sean aplicados en su campo laboral en donde los estudiantes sean los más beneficiarios y estos logren los perfiles que están acordados para cada nivel educativo.

Sin duda, cabe resaltar que el Ministerio de Educación trata de mejorar paso a paso la capacitación de los docentes ecuatorianos a través de estrategias como las jornadas de formación conformada por eventos que conforman a su vez los cursos de las diversas temáticas pero, también está dando las facilidades para que todos los docentes puedan acceder sin dificultades a estas acciones significativas que impulsan el acercamiento a la calidad educativa ecuatoriana.

1.2.2.1.3. Formación técnica

En opinión de Efraín Polo, “la educación técnica es fundamental porque la educación tradicional, que se basa en el colegio y la universidad, no llega a cumplir con las expectativas de una familia que necesita recibir un ingreso mensual” (2008).

Está comprobado que el acceso al mundo del trabajo es más directo con la educación técnica; en la educación tradicional a nivel universitario, primeramente hay que esperar la culminación de una carrera, proceso que puede tomar entre cuatro y ocho años y, posteriormente, buscar una ubicación laboral; lamentablemente, en términos generales, a nivel de país, latinoamericano y mundial, hay muchas estadísticas que muestran un alto índice de profesionales en el ámbito laboral informal como: psicólogos, abogados, médicos, ingenieros, arquitectos, economistas, que manejan un taxi, que tienen un negocio y también se habían ubicado, en el caso particular del Ecuador en el sistema educativo, porque el medio no les ofrecía un puesto de trabajo de acuerdo a su perfil y preparación profesional.

Por lo general, la educación técnica ecuatoriana y particularmente pública, se ha debatido entre lo que le interesa a los ecuatorianos y lo que impone los prestatarios de recursos como es el caso del gobierno español patrocinador de la denominada RETEC (Reforma de la Educación Técnica en el Ecuador)

El proyecto RETEC (2005) pretendía la consecución de tres resultados:

1. Fortalecer la estructura institucional en el ámbito del subsistema de Educación Técnica del Ministerio de Educación, y en particular de su Dirección Nacional y de las Jefaturas Regionales y Provinciales.
2. Mejorar la calificación del personal de la Dirección Nacional de Educación Técnica, de las Jefaturas Regionales y Provinciales, y de los centros educativos responsables de la puesta en marcha de la reforma.
3. Consolidar las Aulas Taller de los centros dotados de equipamiento a través del proyecto RETEC, propiciando su vinculación con el entorno socioproductivo.

Sin embargo, el entusiasmo se fue desmoronando al terminarse los recursos del financiamiento para el proyecto y la no transferencia de fondos económicos a los que estaba obligado y comprometido, a entregar, el estado ecuatoriano.

De todas maneras, la educación técnica se ha caracterizado, en esta última década, por un notable crecimiento de su demanda estudiantil especialmente en el sector particular como es el caso de los establecimientos regentado por los salesianos; esta situación ha determinado que las carreras técnicas, a pesar de la inclusión obligatoria del Bachillerato General Unificado, se mantengan y tengan proyección de fortalecerse.

En el contexto del bachillerato técnico, es innegable que el sistema educativo ecuatoriano ha introducido cambios significativos en su estructura y oferta formativa, entre ellos la creación del Bachillerato Técnico Productivo (Ministerio de Educación) “que se caracteriza por un año de formación optativa, adicional al Bachillerato Técnico, orientado a satisfacer las demandas productivas, fomentar el autoempleo y contribuir al desarrollo nacional, con mayor grado de profesionalización y competencia” (2012).

Este tipo de bachillerato técnico “coadyuvará a promover la cultura del trabajo y la producción, para el desarrollo territorial sustentable del país y sus regiones; será un elemento clave de las estrategias de desarrollo y crecimiento socio productivo y responderá a los requerimientos del contexto socio productivo en el cual se desarrolla, con una mirada integral y prospectiva” (MINEDUC, 2012).

1.2.2.2. Formación continua

La formación continua del docente en servicio, se lleva a cabo a lo largo de toda la carrera del magisterio, tomando a esa misma práctica como un eje formativo que estructura, ya que es una estrategia importante para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial para el mejoramiento del sistema educativo ecuatoriano.

De acuerdo a Palacios, “este tipo de formación está destinada a los trabajadores en proceso activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva, se resume como un aumento de su empleabilidad” (Palacios, 2010).

De esta manera, mediante la capacitación continua el trabajador puede insertarse activamente en una sociedad cada vez es más compleja, que requiere una cualificación mayor para atender las variadas necesidades tanto a nivel laboral como personal.

La formación continua, según Moliner (2012), fundamentalmente, está dirigida a conseguir los siguientes propósitos básicos:

1. Reforzar el nivel de cualificación de los profesionales en los diferentes sectores, evitando así el estancamiento en su cualificación y mejorando por tanto su situación laboral y profesional.
2. Responder a las necesidades específicas de las organizaciones y empresas.
3. Potenciar la competitividad de las instituciones y empresas.
4. Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo.
5. Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Consecuentemente, la formación continua se proyecta a buscar un académico, un técnico, un práctico reflexivo o un intelectual crítico, su organización es diversa, pasando por los cursos institucionales organizados e incentivados por la administración, la formación en la propia escuela, la formación a distancia, la autoformación en grupos de renovación, los seminarios o el diálogo con la propia práctica.

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

La formación del profesorado ha experimentado, en la última década, un significativo avance, debido a la implementación de la Reforma Curricular (1996) cuyo centro de acción lo constituyó el desarrollo de destrezas; por lo tanto, los centros de formación de docentes como los ISPED y las universidades, debía y estaban obligados a renovar sus mallas curriculares de formación a maestros y maestras.

En la práctica, esta tarea no se cumplió en la mayoría de los centros de formación, por ejemplo en las universidades, salvo excepciones como la UTPL, continuaron

formando docentes con criterios de hace cincuenta años; de esta manera, sus egresados, al ingresar al servicio activo, se encontraban con una realidad totalmente diferente a la que fueron formados.

Esta formación docente desactualizada no solamente que genera frustración en el docente sino que da como resultado algunas equivocaciones en sus funciones entre las cuales está lo básico de su misión cual es la de enseñar y propiciar aprendizajes.

El docente que egresa de los centros de formación debe estar totalmente actualizado, en el caso del Ecuador, para el dominio y manejo de los diseños de concreción curricular socializados por Ministerio de Educación; “las destrezas con criterio de desempeño, las estrategias metodológicas, los recursos, las técnicas e instrumentos de planificación, los indicadores esenciales y de logro” (Actualización y Fortalecimiento Curricular, 2010), son elementos que tienen ser utilizados con eficiencia, por los docentes, tanto en la planificación como en el desarrollo de los procesos de la clase.

Pero, no solamente este dominio en el uso y manejo de los elementos curriculares determinarán el éxito en los aprendizajes de los estudiantes, junto a ello está el clima escolar en el aula que debe estar caracterizado por la calidez y la afectividad, componentes claves en las relaciones interpersonales entre quienes intervienen en los procesos tanto de la enseñanza como del aprendizaje y, del mismo modo, la infraestructura, el mobiliario y los útiles escolares.

En definitiva, la formación del docente juega un papel fundamental y relevante en la calidad del aprendizaje de los estudiantes, por lo mismo, los maestros y maestras deben estar actualizados en los nuevos paradigmas y modelos pedagógicos que, hoy más que nunca, sugieren aplicar estrategias metodológicas dinámicas, constructivistas, críticas, ecológicas, participativas, afectivas; todo ello, con el apoyo de recursos y medios tecnológicos concordantes con la nueva era de la comunicación y la información.

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

La formación con la que debe contar un docente para que realice su labor educativa, debe responder a las exigencias actuales de la enseñanza - aprendizaje, los maestros/as conciben el hecho de que sus estudiantes aprendan como parte sustancial de su práctica y por ende, el enseñar a aprender es la habilidad que recobra mayor fuerza.

De acuerdo a Weisman (2000) la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, es que el trabajo del maestro sea reconocido como algo bastante más complejo, y que no sea considerado simplemente como el que transmite información específica y el que saber enseñar; por la cual, se ha adoptado una perspectiva mucho más amplia e inclusiva, de destrezas prácticas y de otros elementos como:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial, falta de comprensión; y conocimiento del currículum y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas; reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social.

Indudablemente que un docente debe dominar muchos ámbitos de la teoría y la práctica para desempeñarse con eficiencia, pero los señalados por Weisman, cubren, en gran medida, las expectativas de formación de los maestros y maestras para que, en servicio activo no corran el riesgo de improvisar ni de evidenciar ignorancia en detalles que si bien pueden ser simples pero, también pueden significar el éxito o fracaso de su misión.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Dentro del Cap. 3 del modelo de estándares de desempeño profesional docente, este indica que un profesional docente está compuesto por cuatro dimensiones que llevan a mejorar el aprendizaje de los estudiantes:

- a) desarrollo curricular,
- b) desarrollo profesional,
- c) gestión del aprendizaje y,
- d) compromiso ético (Ministerio de Educación, 2011)

Es por eso que se puede afirmar que el objetivo del docente es ser el guía de sus estudiantes para formarlos y contribuir a que sean personas responsables, que respeten a sus semejantes y que adquieran una conciencia de protección hacia lo que les rodea y de rechazo ante las injusticias.

El sistema educativo frente a las nuevas innovaciones curriculares requiere que los docentes busquen mejorar profesionalmente cuando el trabajo en el aula es el núcleo de la acción curricular, pero en relación y armonía con las innovaciones curriculares generales del centro, departamento y ciclos: sin innovación no se consolida la formación, más sin formación es impensable la toma de conciencia y práctica innovadora. (Medina R., 1995)

El autocontrol es una cualidad de la persona madura y el educador lo requiere más que nadie. El educador manifiesta además su formación cultural cuando se expresa verbalmente. Una manera correcta de hablar induce a los alumnos a imitarla; deben ser personas con vocación para que hagan de sus alumnos además de personas productivas, personas íntegras y sanas psicológicamente, físicamente y moralmente.

Un profesor debe ser creativo, huir de la monotonía, para motivar y sorprender a sus estudiantes, conseguir que a sus alumnos les guste lo que están aprendiendo, y que tengan interés en saber cada día más.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

La actividad que realiza el maestro es fundamentalmente práctica; sin embargo, para llevarla a cabo, requiere de un cuerpo de conocimientos con los cuales pueda orientar lo que hace, cómo lo hace, con qué lo hace, y para qué lo hace; por lo tanto, esa actividad práctica, constantemente se vincula con el conocimiento teórico previamente construido.

La tarea docente es una actividad sumamente compleja, la cual ha cambiado al paso del tiempo, sus variaciones han sido propiciadas por diferentes factores de índole político, científico, social o cultural; los avances en el terreno de la educación han imprimido a esta actividad diferentes connotaciones, de acuerdo con la manera o puntos de vistas con los que se ha concebido el hecho educativo.

De esta manera se habla de la profesionalización de la enseñanza que para Barona “significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor...” (2013).

La profesionalización de la enseñanza, por lo tanto implica, por una parte, un proceso de actualización constante que requiere acción y reflexión cooperativa, indagación y experimentación, donde el docente aprende a enseñar e interviene para facilitar y no imponer la comprensión y el aprendizaje de los estudiantes y, por otro lado, dar cumplimiento a las políticas educativas que un estado o país ha establecido o considera son las necesarias para su desarrollo y progreso.

Un docente, por lo general, confunde la experiencia con la actualización y se considera mejor docente, tan solo por dominar la asignatura, el conocimiento lo que da como resultado la repetición de los mismos contenidos durante años, sin tomar en cuenta el contexto social, ni tampoco las necesidades de formación de sus estudiantes; en este sentido no hay profesionalización de la enseñanza sino tan solo un trabajo lineal sin la reflexión crítica de lo que se aprende y para que se lo hace.

La profesionalización de la enseñanza garantiza un trabajo efectivo en el aula y se refleja en los resultados de logros de aprendizaje conseguidos por los estudiantes así como en el dominio y manejo de destrezas de pensamiento.

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

En nivel formativo docente es un proceso continuo que comprende dos etapas: la formación inicial y la formación en servicio activo; por formación inicial o para la profesionalización se refiere a la primera instancia en la preparación que debe tener todo aspirante a ser profesor/a; esto conlleva a superar los contenidos básicos del pensum de estudios y que le otorgarán la acreditación para la práctica profesional docente en los distintos niveles del sistema educativo.

En cuanto a la formación en servicio activo, esta fase implica una capacitación continua y actualizada sobre temas más prácticos que teóricos que posibilitarán, al docente, mayor efectividad y seguridad en su labor de enseñar y promover aprendizajes; esta capacitación estará relacionada con las políticas a implementar en el sistema el Ministerio de Educación.

En lo que respecta a la formación de los estudiantes, los niveles, desde el punto de vista organizativo, se caracterizan porque en ellos, se crean las condiciones temporales para producir saltos de calidad significativos en la transformación cualitativa del estudiante, tanto en los aspectos instructivos como en el desarrollo educativo; de esta manera se han organizado, los niveles de primaria, secundaria, preuniversitario, tecnológico, y dentro de las carreras universitarias los niveles propedéuticos o metodológicos, preprofesional y profesional, y en el postgrado, el entrenamiento y la especialidad, entre otros

En este contexto de la capacitación, se ubica también el proceso formativo escolar que, a criterio de Wodjsik (2005), se clasifica en: el proceso docente-educativo, el proceso extra-docente y el proceso extra-escolar.

- El proceso docente-educativo: proceso formativo escolar que del modo más sistémico se dirige a la formación social de las nuevas generaciones y en él el estudiante se instruye, desarrolla y educa.
- El proceso extra-docente: proceso formativo escolar que se desarrolla con un menor grado de sistematicidad; por ejemplo la participación de los estudiantes en el coro de la escuela, cuyo desarrollo no pertenece a ninguna materia en específico.
- El proceso extra-escolar: proceso formativo escolar que se desarrolla fuera de la escuela, aunque es dirigido por ella y posee un menor grado de sistematicidad; por ejemplo la actividad de los pioneros exploradores.

El resto de las influencias educativas pertenecen al denominado proceso formativo no escolar, que ejerce la sociedad sobre sus miembros, tiene un carácter más espontáneo y empírico, y se apoya en mucho menor grado en las generalizaciones teóricas de la ciencia pedagógica; aunque debe ser lo docente quien centre el desarrollo de todos esos procesos, por ejemplo los programas de televisión infantiles.

De todas formas, la capacitación en la formación inicial, en servicio activo, en la formación escolar tiene sus ventajas puesto que favorece el desempeño de los docentes, desde que acogen la tarea de enseñar hasta que experimentan la dura

realidad entre la teoría y la práctica, lo que se dice en las aulas y lo que se siente estar frente a los estudiantes, padres de familia y comunidad.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

La educación está presente en todos los órdenes de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante; por ello, la intervención educativa es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad de la vida social.

La tarea educativa, en consecuencia, participa, condiciona e influye en las personas desde el ámbito del núcleo familiar, luego al contexto escolar para posteriormente proyectarse hacia la comunidad y, trascender, finalmente, en el entorno social global, contribuyendo no solamente en la difusión del conocimiento, la enseñanza y práctica de los valores, sino particularmente al desarrollo de competencias sociales que posibilitarán al estudiante ser un ciudadano/a promotor de la transformación en un entorno de convivencia pacífica.

La tarea educativa debe ser constantemente analizada por los diversos sectores sociales, políticos, económicos, industriales y de producción con la finalidad de que sus resultados estén alineados a sus intereses y, en consecuencia, al desarrollo del país y de la sociedad, en este caso ecuatoriana; su visión tiene que ser para las grandes mayorías y no solamente para unos pocos.

De cualquier manera, desde la perspectiva y punto de vista con que se mire a la educación, la tarea educativa es, por siempre y para siempre, un factor fundamental.

1.2.3.1. La función del gestor educativo

En la actualidad, de acuerdo al nuevo panorama de la educación, el rol de los gestores educativos es desarrollar renovadas competencias para que puedan cumplirlas de manera exitosa, deberán incorporarse a capacitaciones especializadas que les posibiliten adecuarse y adaptarse a esta visión moderna y actualizada de desempeñar sus funciones.

Las nuevas tendencias en el campo de la administración señalan al gestor educativo (director o rector) “como un gestor dinámico, proactivo, con visión de futuro y, preparado para adoptar decisiones efectivas que conduzcan a logros en beneficio de la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes, con la capacidad de dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, organización, dirección y seguimiento vinculados al ámbito pedagógico, institucional y administrativo; al mismo tiempo todas

estas acciones y procesos internos deben ser coordinados de una manera conjunta, democrática, equitativa y eficiente” (Vergara, 2011).

Es evidente que las autoridades de una institución educativa se convierten en los gestores educativos, este rol necesita disponer de mucha más libertad para conducir al centro educativo por su propio camino en la búsqueda de la calidad de la enseñanza, pero también requieren conocer, manejar y aplicar la normativa vigente, tal como lo explicita el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012) que en el Art. 44, referido a las atribuciones del director o rector, considerados gestores educativos, se indica que deben, entre otras cosas:

- Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores.
- Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes
- Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento
- Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes
- Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
- Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados
- Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes

Como se puede ver, por normativa vigente, la misión de un gestor educativo no es simple, es compleja y llena de responsabilidades que no son percibidas por la quienes integran la comunidad educativa.

Otra cuestión que debe cumplir todo gestor educativo es el de estar siempre preocupado por la capacitación de sus docentes, con el fin de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo, para ello, busca formas de capacitación en servicio, identifica a quienes necesitan de algún tipo de actualización y, persistentemente, procura perfeccionamiento para la totalidad de su cuerpo docente en temas como el uso de

nuevas tecnologías como la info-pedagogía, estrategias metodológicas, aplicación de los temas transversales en el aula, prácticas de buen vivir, etc..

Es importante, así mismo, que el gestor educativo intercambie información y se actualice en relación a los acuerdos, instructivos y circulares que emite el Ministerio de Educación, con la finalidad de recibir, oportunamente, las orientaciones e indicaciones relativas a la implementación de políticas educativas; es fundamental, igualmente, su relación y diálogo con autoridades educativas del circuito, del distrito y a nivel zonal para compartir experiencias e iniciativas que puedan mejorar el trabajo pedagógico y de gestión de esas mismas instituciones.; de esta manera, “el gestor educativo será un permanente puente de comunicación entre el Ministerio de Educación y quienes conforman la comunidad educativa, es decir, docentes, administrativos, padres de familia y más miembros de la institución” (Crespo, 2008).

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” (Hanks, 2000).

Una de las preocupaciones permanentes en la formación de docentes está relacionada con su función, para todos es conocida la trascendencia que presenta, en el proceso didáctico, la actuación del profesor/a, factor que origina, además, la calidad de enseñanza y de los aprendizajes.

La función docente, su evolución y sus crisis han estado presentes a lo largo de las últimas décadas en las que han aparecido múltiples voces que han cuestionado la misma, a la par que se han aportado e insinuado novedosas alternativas en las funciones y nuevas competencias a desempeñar por parte del profesor/a .

Este cuestionamiento, y por tanto, cambio de rol, no es más que una consecuencia directa del cambio que progresivamente se produce en la sociedad; en opinión de Tajada, “el profesor no puede seguir siendo el monopolizador del saber y transmisor de conocimiento (modelo tradicional), sino que cobra nuevo protagonismo, en cuanto a competencias sobre todo, por la interacción entre las instituciones educativas y formativas, por un lado, y sociedad en su conjunto, por otro” (2001).

La función docente, de acuerdo al mismo autor, “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”.

De esta manera, la función docente es diversa de acuerdo al contexto donde se desenvuelva, sin embargo, en el caso del Ecuador, sus competencias están señaladas en el Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).

1.2.3.3. La función del entorno familiar

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 entorno familiar, sea como sea la familia, 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; lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes” (Lahoz, 2012).

A través de la familia, “las sociedades transmiten sus valores y costumbres a los hijos como la lengua, el modo de vestir, la manera de celebrar los nacimientos o de enterrar a los muertos, las estrategias para el trabajo y la producción, la manera de pensar y de analizar la historia, los modos comunitarios de aprender o de relacionarse con otras personas o grupos sociales, son todos herencias culturales que se transmiten en familia” (Condemarín, 2005).

La familia, en suma, es la encargada de propiciar el que niñas y niños se desarrollen como miembros de una nación y de un grupo social, con un sentido de pertenencia, con capacidad de entender y respetar la cultura de su grupo y de su país de allí la importancia de establecer nexos y acuerdos con la escuela con la finalidad de realimentar este bagaje sociocultural.

Es por esto que, cuando la familia demuestra interés por la educación de los hijos e hijas, se preocupa por su marcha en el colegio, están en sintonía con el maestro o maestra, el rendimiento es más positivo pues, hay una conexión hogar-escuela que el niño/a percibe y que llega a repercutir en su trabajo; este interés, está vinculado a las expectativas que los progenitores tienen puestas en el futuro de sus hijos e hijas.

En cuanto al marco legal sobre la función de la familia y de los padres de familia, esto se explicita en el Art. 13 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

1.2.3.4. La función del estudiante

El rol de un estudiante ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas, al pasar de ser un estudiante pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar, pasando a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje ya que actualmente el estudiante investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía, y no como tutor.

Dentro de este nuevo panorama educativo, “el estudiante es el creador de sus propios aprendizajes bajo la guía y el acompañamiento del docente quien facilitara los medios necesarios para contribuir en su aspecto académico, en especial es el sujeto de la educación el cual generará medios activos y prácticos de aprendizaje significativos para que sean aplicados dentro de todos sus ambientes de vida” (Perkins, 2005).

En el ámbito de la educación ecuatoriana, el nuevo documento curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, “se han considerado algunos de los principios de la Pedagogía Crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas” (Ministerio de Educación, 2010).

Esta forma de trabajar el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño promueve a que la función de los estudiantes sea, de acuerdo a UNICEF (2013):

- Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
- Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
- Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
- Buscar la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
- Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales.

- Buscar la cooperación, compartir las fuentes de información y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
- Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo
- Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprende*

Enseñar, para el pedagogo brasileño Imídeo Nérici “es la acción de proveer circunstancias para que el alumno aprenda; la acción del maestro puede ser directa (como en el caso de la lección) o indirecta (cuando se orienta al alumno para que investigue), es cualquier forma de orientar el aprendizaje de otro, desde la acción directa del maestro hasta la ejecución de tareas de total responsabilidad del alumno, siempre que hayan sido previstas por el docente” (2006).

Para el mismo autor, el aprendizaje “es la acción de aprender algo, de tomar posesión de algo aun no incorporado al comportamiento del individuo; es el acto por el cual el alumno modifica su comportamiento, como consecuencia de un estímulo o de una situación en la que está implicado”.

Sin embargo, en el hecho educativo, estos dos procesos son inseparables, no se deben fraccionar puesto que una enseñanza puede ser a la vez un aprendizaje tanto para el docente como para el estudiante.

La enseñanza, como una acción totalmente realizada por un educador, no puede ser considerada completa si no participa el estudiante como parte integrante del acto de enseñar; el cómo enseñar de acuerdo a Roldán (2012), debe:

- Analizar su situación como profesor, es decir, cuestionarse sobre si está o no cumpliendo eficientemente su rol.
- Identificar las metas de aprendizaje de sus estudiantes para visualizar si estas son posibles, factibles y alcanzables.
- Identificar las opciones de evaluación o sea, bajo qué criterios e indicadores observará el logro de los aprendizajes
- Escoger actividades de aprendizaje en relación al tema, grupo de trabajo, tiempo y recursos con los cuales se cuente en el aula.
- Considerar la retroalimentación de los estudiantes con el propósito de asegurar y fortalecer los aprendizajes.

Todo lo señalado implica que el docente debe seguir aprendiendo más cosas sobre cómo enseñar, sin importar lo bueno que sea hay que continuar mejorando; el docente

en su tarea de enseñar tiene que permanecer abierto a nuevas ideas, y buscar oportunidades para aprender de otro.

En lo que respecta a cómo se aprende, es una cuestión que ha dado lugar a muchas teorías a través de los tiempos; cada autor expone sus puntos de vista en relación al acto de aprender de acuerdo al paradigma que domina; por ejemplo, el conductismo hace gala de la memorización y la repetición de conocimientos, de un aprendizaje en base al condicionamiento, al castigo, a la imitación; la escuela activa, que es un movimiento contrario al conductismo, pregona la libertad, el acercamiento a la naturaleza, el manejo de recursos didácticos y en especial el uso del juego en el aula.

En este sentido, Ausubel dice, “aprender es busca formas de conectar o integrar nuevos conceptos o ideas con ideas relacionadas que ya se posee en la estructura cognoscitiva. Por lo tanto, no solo es el nuevo conocimiento agregado a la estructura cognoscitiva, sino que también las ideas existentes son refinadas, afiladas, y en ocasiones corregidas” (2005)

Otro ejemplo es el movimiento aprender a aprender en la que “los estudiantes se comprometen a construir su conocimiento a partir de sus aprendizajes y experiencias vitales anteriores con el fin reutilizar y aplicar el conocimiento y las habilidades en una variedad de contextos: en casa, en el trabajo, en la educación y la instrucción” (Martín, 2007).

Se puede notar, entonces que enseñar y aprender, a pesar de constituir dos procesos diferentes, siempre se encaminan hacia una meta común: transformar al individuo primero en su interior para, posteriormente, trascender hacia la familia y la comunidad.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

La capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

La capacitación o formación docente representa un proceso de la persona involucrada directamente con la educación que considera importantes los mediadores humanos como los expertos, directivos, autores educativos, además las mediaciones como las lecturas, las circunstancias, los accidentes de la vida, la relación con los otros... Todas estas son mediaciones que posibilitan la formación, que orientan el desarrollo, la dinámica del desarrollo en un sentido positivo para el docente (Ferry, 1997).

La formación, así entendida, conduciría a establecer que el papel del formador es ayudar, a través de mediaciones, a que el sujeto en formación se desarrolle trabajando sobre sí mismo. Para el logro de tal cometido se requieren situaciones que cubran tres condiciones: tiempo, lugar y relación con la realidad.

Trabajar sobre sí mismo sólo se puede hacer en los lugares y tiempos establecidos para tal propósito y la relación con la realidad se logra al establecer una distancia con respecto a ella y representársela para trabajar sobre ella, ya que cualquier acción formativa tiene como materia prima la representación de esa realidad y no la realidad misma.

La formación docente y su importancia en nuestro medio de nacer primero de los maestros de su interés y motivación interior primero como superación individual y alcance de logros y luego como un profesional a carta cabal ya que su gran función es formar los talentos humanos, la materia prima con la cual logrará el avance de su obra, pero si no lo logra es porque se capacitación débil o mediocre.

Hoy en día existe tanta facilidad para estudiar participar en cursos, talleres y más eventos, les falta sin embargo poder de decisión, entonces si no lo consiguen es mejor que abandonen esa profesión antes de seguir dañando la preparación de la niñez y adolescencia.

Según Chiavenato (2007) La capacitación tiene un ciclo de cuatro etapas:

1. La detección de necesidades,
2. El programa de capacitación,
3. La implementación de la capacitación y,
4. La evaluación de los resultados.

Si la capacitación cumple con todas estas etapas se cumplirá el objetivo básico de la capacitación que es: generar cambios de conducta.

La capacitación y el desarrollo profesional actualmente, forman parte las preocupaciones más importantes de los gobernantes de América latina porque el punto partida para el cambio rotundo de la educación en todos sus niveles, puesto que son los maestros quienes guían la trayectoria estudiantil del talento humano a su cargo y de estos, a su vez depende el desarrollo de las naciones

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

Es indudable que un proceso de capacitación docente tiene sus ventajas pero, igualmente, implican desventajas; no obstante, se tiene que reconocer que la

capacitación en servicio activo es fundamental para renovar conocimientos y prácticas en el aula evitando, de esta manera la rutina, la repetición y la desactualización docente que van en perjuicio de una educación de calidad; en este sentido, para Tedesco (2006), existen ventajas como las siguientes:

Ventajas:

- Aumenta la probabilidad de modificar innovar y mejorar la práctica educativa
- La formación continua hace que el docente logre: actualización de conocimientos, formación ligada a su puesto de trabajo, formación para la promoción laboral, formación vocacional.
- Un profesional capacitado es un activo para quien recibe y para quien lo promueve ya que este: mejora de la cualificación personal, mayor potencial de productividad y competitividad institucional, orientación basada a la formación basada en competencias, se sienten protagonistas y capaces de tomar decisiones sobre su desarrollo profesional, facilita la adaptación a los cambios tecnológicos, mayor transferencia de lo aprendido a la práctica.

Estas ventajas representan cualidades positivas a la funciones de los maestros, sin embargo, es necesario que el Ministerio de Educación las incluya dentro de un programa de capacitación como es el Siprofe con lo que se garantizaría la efectividad tanto de su aplicación como de su sostenibilidad.

La capacitación docente, por otro lado, también se relaciona con la actitud del docente por mejorar sus prácticas en el aula, por fortalecer su perfil profesional; la falta de incentivos por parte del sistema educativo ha generado descuido y desmotivación en los maestros y maestras; en opinión de Samaniego (2010); estos procesos de capacitación tienen algunos inconvenientes como lo que se señalan a continuación:

Inconvenientes

- Falta de interés y pérdida de motivación personal ante una formación no elegida
- Distorsión por los posibles desplazamientos de lugar de trabajo y o residencia
- Búsqueda de objetivos diferentes que el aprendizaje u otros que son más prioritarios para su vida personal.
- La formación continua de un docente puede ser vista como un gasto desde las organización o las instituciones
- Dificultad para medir realmente el grado de aprovechamiento de la formación

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

La capacitación según Chiavenato (2007) tiene tres objetivos:

1. Preparar a las personas para el puesto que desempeñan.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal.
3. Cambiar la actitud de las personas, es decir crear un clima satisfactorio para la realización de la tarea a ellas encomendada.

Para cumplir con estos objetivos la capacitación debe cumplir un ciclo de cuatro etapas:

- Detección de las necesidades de capacitación: que no es otra cosa que el diagnóstico que puede ser a tres niveles: organizacional, de los recursos humanos y de las operaciones y tareas.
- Planes y programas de capacitación: Estos deben hacer basados en el diagnóstico y deben incluir los siguientes aspectos, según Chiavenato (2007):
Implementación de la capacitación:
- Evaluación de los resultados de la capacitación: para constatar si los objetivos se cumplieron y tomar las decisiones que ameriten.

Si bien el autor detalla algunas consideraciones importantes sobre la planificación de los cursos de formación es importante destacar la relevancia del papel de los docentes a la hora de realizar estas actividades tan importantes para el quehacer educativo, ya que la experiencia, la preparación y la actitud del profesional constituyen requisitos de porte en los eventos de organización y aplicación de estrategias que garanticen la preparación de la clase magisterial. En muchas ocasiones se han llamado a otras personas que poco o nada saben sobre educación y por lo mismo han surgido tremendas falencias acompañados de malgasto de recursos, se sugiere terminar con estas prácticas.

1.3.4. Importancia de la formación del profesional de la docencia.

Sobre el particular, Lurcovich señala, “en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra siempre será fructífero y satisfactorio porque, ayudará al pleno desarrollo de los educandos” (2006).

La experiencia como padre de familia, docente o ciudadano, ha permitido observar a profesores/as que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito de los contenidos científicos de la asignatura pero, lamentablemente, están

verdaderamente alejados de las habilidades pedagógicas y didácticas, del campo de la enseñanza y el aprendizaje, de lo significa compartir, dar pero, también recibir.

El éxito o fracaso de un sistema educativo depende de sus ejecutores no de los planificadores de escritorio que escriben cuestiones maravillosas pero que en el mundo de la realidad no funcionan; quizá por ello, Fullan señala: “la formación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo, el peor problema y la mejor solución de la educación” (Vezud, 2007).

Esta afirmación tiene su razón de ser ya que, pocos son los docentes que acogieron la carrera por vocación, la gran mayoría lo hizo porque no tenía otra opción laboral; hace unos diez años, en el Ecuador, la jornada única especialmente en los colegios dio cabida a médicos, arquitectos, economistas, ingenieros, abogados que se acomodaban un horario que les permitía realizar una enseñanza a medias pero ejercer su profesión a tiempo completo; esta dura realidad ocasionó el desmoronamiento del sistema educativo y ninguna reforma parcial la iba a salvar, por ello fue apremiante una reforma educativa total que posibilita renovar, casi en totalidad, el talento humano en el sector educativo.

Por su parte, Hernández argumenta que “la formación de profesores siempre ha sido tema de preocupación del sector educativo y así lo testifican la cantidad de acciones que, en cada plan gubernamental, se proponen para atender a esta problemática” (2011).

En este sentido, el autor citado ratifica la afirmación de que el profesor/a, es el eje central del proceso educativo, de ahí la importancia de su formación inicial y continua ya que ello garantizará la formación de seres humanos capaces de resolver los problemas de los diferentes estratos sociales puesto que, con ayuda del docente, habrán desarrollado distintas competencias, habilidades y destrezas; se habrán constituido en transformadores de la comunidad en la viven.

La docencia, por siempre será un ámbito necesario e imprescindible para el desarrollo y crecimiento de cualquier país o estado; así lo entienden la mayoría de gobiernos que destinan gran parte de su presupuesto como inversión al talento humano que será el encargado de formar la niñez y juventud.

La calidad en la formación docente, indudablemente marcará la historia de una renovada acción educativa, quizá por ese motivo, en el nuevo modelo de gestión de la educación ecuatoriana, solamente tendrán cabida, por un lado los jóvenes y por otro quienes demuestren un alto nivel de preparación cognitiva sobre temas pedagógicos, didácticos, curriculares, de inclusión educativa, áreas de estudio o especialidad,

manejo de TIC; junto a ello un dominio adecuado de pensamiento lógico matemático, lógico verbal y pensamiento abstracto.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La investigación que se presenta se llevó a cabo en la Unidad Educativa Liceo Americano Católico ubicada en la parroquia Yanuncay, cantón Cuenca, provincia del Azuay; la institución educativa fue creada, a través de una resolución emitida en junio de 1992, por la Dirección Provincial de Educación del Azuay, para que funcione la sección pre primaria (jardín de infantes).

En el año 1993 se autoriza el funcionamiento de la escuela primaria; en el 2001 inicia las labores el colegio y, para el 2004, empieza a laborar el bachillerato en diferentes especialidades.

En la actualidad, con el nuevo modelo de gestión vigente, el establecimiento educativo oferta educación inicial, educación general básica con sus subniveles: preparatoria, elemental, media, superior y el bachillerato general unificado. su población estudiantil es de 680 estudiantes; laboran en el plantel 70 docentes profesionales titulados que prestan sus servicios en distintas áreas y asignaturas de estudio.

2.2. Participantes

La Unidad Educativa Liceo Americano Católico acoge, diariamente, a 680 estudiantes en sus diferentes niveles; niños, niñas y jóvenes estudian bajo la responsabilidad de 90 docentes de los cuales, en el bachillerato laboran 19; para el trabajo que se presenta, se optó por tomar una muestra de los docentes que prestan sus servicios en el bachillerato, por lo que se determinó como muestra en este caso el número total de maestros que son **19** participantes que constan en la siguiente tabla:

Tabla N° 1: Género de los docentes de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	57,9
Femenino	08	42,1
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Tabla Nº 2: Estado civil de los docentes de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	8	42,1
Casado	11	57,9
Viudo	0	0,0
Divorciado	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

En lo que se refiere al estado civil de los investigados, la mayoría de ellos, están casados; no hay casos de docentes divorciados y un 42,1% son solteros; es un conjunto de talento humano muy heterogéneo que permitirá comprender a los estudiantes desde varias perspectivas, por ejemplo, desde el plano de quienes tienen hijos y los que aún no son padres; esta situación del estado civil puede, al mismo tiempo, incidir, de alguna manera, en la relación maestro-estudiante.

Tabla Nº 3: Edad de los docentes de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	15	78,9
De 31 - 40 años	2	10,5
De 41 - 50 años	1	5,3
De 51 - 60 años	0	0,0
De 61 - 70 años	0	0,0
Más de 71 años	1	5,3
No Contesta	0	0,0
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Como se puede observar, la edad de los docentes investigados está caracterizada, por la juventud, ello implica mayores posibilidades para generar cambios en la marcha de la oferta educativa que brinda la institución, proponer alternativas que rompan esquemas de trabajo de corte tradicional por la juventud, generar la investigación y el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación; al mismo tiempo, ayuda a disponer de mucha energía para una labor tan exigente como es la docencia y la tarea de enseñar.

Tabla N° 4: Cargo que desempeñan los docentes de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	13	68,4
Técnico docente	4	21,1
Docente con funciones administrativas	2	10,5
No contesta	0	0,0
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

La mayoría de los investigados son docentes de aula (68,4%), es decir, su labor es netamente de enseñar, de dedicarse de lleno a la docencia; en los que respecta a otro personal, se nota la presencia de técnicos, o sea son profesionales con título superior en áreas que no son de la docencia, sin embargo, su misión es compartir lo que saben lo que dominan y por ello la denominación de técnico-docente; hay una minoría que hacen, al mismo tiempo, docencia y funciones administrativas, cuestión muy común en el ámbito educativo.

Tabla N° 5: Tipo de relación laboral de los docentes de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	13	68,4
Nombramiento	0	0,0
Contratación ocasional	6	31,6
Reemplazo	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

De acuerdo a la LOEI, todos los docentes, fiscales o particulares tienen iguales derechos y responsabilidades; en la práctica, el tener un nombramiento no garantiza una desempeño eficiente porque se sabe que ya se tiene un derecho adquirido, es decir, por ejemplo, ya no requieren “hacer méritos” como es el caso de los docentes contratados en los establecimientos particulares en donde, su desempeño marcará la permanencia en la institución, es decir la renovación del contrato que es anual.

Tabla N° 6: Tiempo de dedicación al trabajo de los docentes de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	16	84,2
Medio Tiempo	3	15,8
Por horas	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Una de las fortalezas de cualquier institución, en este caso, educativa, es la de tener un personal contratado a tiempo completo, tal como ocurre con los encuestados que en un 84,2% deben laborar la jornada de ocho horas tal como estipula la Ley Orgánica de Educación Intercultural; este tiempo facilita a que los docentes puedan dedicarse con tranquilidad a la variedad de actividades extracurriculares que demanda la tarea docente, como es el revisar tareas, planificar las clases, preparar material didáctico, prever el uso de recursos tecnológicos, etc.

Tabla N° 7: Nivel de formación académica de los docentes de la muestra

	Género				TOTAL	
	Femenino		Masculino			
	f	%	f	%	f	%
Bachillerato	0	0,0	1	5,26	1	5,26
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0	1	5,26	1	5,26
Lic, Ing. Eco, Arq, (3° nivel)	8	42,1	8	42,1	16	84,2
Especialista (4° nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Maestría (4° nivel)	0	0,0	1	5,26	1	5,26
PHD (4° nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Otro Nivel	0	0,0	0	0,0	0	0,0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	8	42,1	11	57,9	19	99,98

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

El Ministerio de Educación del Ecuador, entre las políticas que está implementando a nivel de bachillerato dispone que los docentes, en su perfil profesional, deben poseer,

mínimo un título académico de tercer nivel para ejercer la docencia en una determinada área o asignatura de estudio de este nivel educativo; todo ello con la finalidad de enfrentar exitosamente y con eficiencia, los retos del nuevo modelo de bachillerato general unificado y adaptar las enseñanzas, a las necesidades formativas determinadas en los estándares de aprendizaje contempladas para el nivel.

Se puede ver, en la información de los docentes encuestados, que en su mayoría cumplen con las exigencias del Mineduc, esto es, disponer de un título de tercer nivel, no obstante, lo importante sería que éste requisito esté en relación con la docencia que es lo que garantizaría la tarea educativa en el aula, porque no es cuestión solamente de buena voluntad, es imprescindible dominar y manejar la pedagogía y la didáctica.

2.3. Recursos

Para el desarrollo de la investigación, se requirieron los siguientes recursos:

- Talento humano: directivos y docentes de la institución investigada, maestrante, tutor de la UTPL.
- Recursos materiales: guía didáctica, copias de varios documentos, computadora, impresora, CD, internet, cuestionarios.
- Institucionales: UTPL, Unidad Educativa Liceo Americano Católico
- Económicos: fondos propios de la maestrante.

2.4. Diseño y métodos de investigación.

2.4.1. Diseño de la investigación

La investigación que se pone a consideración es de tipo investigación–acción, debido a que se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio; también porque es participativa ya que los docentes del colegio investigado son, al mismo tiempo, sujetos y objeto de estudio.

La investigación, en su diseño, tiene las siguientes características:

- Es no experimental, ya que se la realizó sin la manipulación deliberada de variables y solamente se observó los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos.
- Es transaccional, puesto que se recopiló datos e información en un momento único.
- Es exploratoria, porque se trata de una indagación inicial en un momento específico.

- Es descriptiva, debido a que se apreció la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de la población seleccionada de manera puramente descriptiva.
- Es de campo, porque se la realizó en el mismo lugar de los hechos.

2.4.2. Métodos de la investigación

Su diseño metodológico está basado en un enfoque cuantitativo, que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los docentes de bachillerato investigados, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron:

- El descriptivo, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación.
- El analítico-sintético, que posibilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos, que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- El estadístico, que hizo factible organizar la información recopilada para dar validez y confiabilidad a los resultados de la investigación.
- El hermenéutico, que facilitó la recolección y estudio de bibliografía relacionada con el tema, lo cual posibilitó dar el paso al marco teórico de la investigación.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de Investigación

En la investigación, las técnicas que se utilizaron, fueron las siguientes:

- De lectura crítica, que ayudó a la comprensión de los textos de la bibliografía consultada.
- De organización de la información, que a través de organizadores gráficos como mapas conceptuales, mentefactos, espina de pescado, cuadros de doble entrada, facilitaron el resumen y focalización de toda la información recopilada.
- La observación, que ayudó a percibir directamente el fenómeno estudiado; ésta fue de tipo participante.

- La encuesta, que permitió recopilar información relacionada con el tema de estudio desde los mismos actores, en este caso, de los docentes.

2.5.2. Instrumentos de Investigación

En lo que se refiere a instrumentos de investigación, se utilizó el cuestionario, que fue contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

2.6. Procedimiento

Fue muy importante y conveniente, al inicio del trabajo de investigación, la selección de la institución educativa donde se realizó la investigación; a continuación, se gestionó una entrevista con el señor rector de la institución, durante la cual, se entregó la respectiva solicitud por parte de la universidad; posteriormente, con la ayuda del directivo, se procedió a seleccionar a los docentes de bachillerato a quienes se les aplicó la encuesta; previamente, se prepararon las copias de los cuestionarios.

En la fecha concertada con el directivo, y con la respectiva autorización, se procedió a entregar la encuesta a los docentes para que, libremente, registraran la información solicitada; una vez recogidas todas las fichas, se procedió a tabular los datos y estructurar las respectivas tablas estadísticas.

Mientras los docentes registraban la información en las encuestas, se revisó y analizó diversas fuentes: libros, páginas web, revistas especializadas, monografías, reportajes, etc. en torno de la temática; estas consultas facilitaron la elaboración del marco teórico y la metodología de acuerdo a lo señalado en la guía didáctica de proyecto de investigación II al igual que las sugerencias y directrices de la tutora.

De la misma manera, se procedió a la redacción del diagnóstico, análisis y discusión de resultados y de las respectivas conclusiones y recomendaciones, para dar paso, finalmente, a la propuesta de investigación que consiste en un curso de formación.

Con todos los aspectos debidamente revisados y aprobados por la tutora, se procedió, finalmente, a la redacción y estructuración del informe final de investigación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La información recopilada por medio de las encuestas permitió disponer de un diagnóstico real en lo relacionado con la formación de los docentes, cuyos datos estructurados en tablas y, debidamente analizados e interpretados, se presentan a continuación:

3.1. Necesidades formativas:

Tabla N° 8: Titulación de pregrado: ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	5	26,3
Doctor en educación	0	0,0
Psicólogo educativo	3	15,8
Psicopedagogo	0	0,0
Otros Ámbitos	8	42,1
No contesta	3	15,8
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Si bien en una tabla anterior se observó que la mayoría de los docentes tenían una formación académica de tercer nivel, en esta información se visualiza que esta realidad no favorece al ámbito educativo ya que solamente un 26,3% de los encuestados dispone de una licenciatura en docencia.

La presencia de tres psicólogos educativos en el bachillerato llama la atención porque de acuerdo a la malla curricular del bachillerato, no existen asignaturas en las que puedan desenvolverse estos profesionales, salvo en lo que, de acuerdo al nuevo modelo de gestión se denomina Consejería Escolar.

El 73,30% de los docentes investigados poseen títulos de tercer nivel en otros ámbitos que no son de la docencia, ello, posiblemente se justifica porque hay asignaturas en las cuales no existen en las universidades carreras de formación docente por lo que es necesario acudir a profesionales como ingenieros, arquitectos, médicos que si dominan los contenidos científicos.

Tabla Nº 9: Titulación de pregrado: otras profesiones.

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	6	32,0
Arquitecto	0	0,0
Contador	1	5,0
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	1	5,2
Veterinario	1	5,2
Otras	2	10,5
No contesta porque tiene título en docencia	8	42,1
TOTAL	19	100

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

La institución educativa, en el bachillerato, de acuerdo a la información emitida por los encuestados dispone de algunos ingenieros y otros profesionales que no tienen relación con el ámbito educativo; esto significa que, el 57,9% de los docentes investigados no tiene una titulación de pregrado al ámbito educativo; estos profesionales, al no tener una formación en educación, si no se capacitan en el ámbito pedagógico, posiblemente son quienes tendrán dificultad a la hora de desarrollar los procesos de enseñar y promover aprendizajes en los estudiantes, cuestión que incide directamente en los resultados y logros de aprendizaje.

Tabla Nº 10: Titulación de posgrado relacionado con la educación

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	8	42,1
Otros ámbitos	9	47,36
No contesta	2	10,52
TOTAL	19	99,98

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Estos datos ratifican lo señalado en las tablas 8 y 9; el talento humano que labora en la institución investigada, posiblemente porque labora en el bachillerato no tiene una titulación en docencia; sin embargo, en educación la formación docente se ha comprobado es incidente en la consecución de logros de aprendizaje de ahí que el Ministerio de Educación exhorta a estos profesionales a capacitarse en pedagogía.

Tabla Nº 11: Opción por seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	73,7
No	0	0,0
No contesta	5	26,3
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Los docentes, especialmente quienes laboran en el bachillerato, están de acuerdo que, para desempeñarse eficientemente en el ámbito de la enseñanza, deben poseer un título académico relacionado con la docencia, en concordancia con lo que determina la LOEI; en razón de este aspecto hay muchos profesores que, obligatoriamente, deben seguir procesos de formación docente para obtener títulos que le acrediten integrarse a una de las categorías del escalafón determinado por la ley de educación; para unos esta opción puede ser una oportunidad para fortalecer su misión en el aula, para otros, posiblemente, esto ayudaría a mantener su plaza de trabajo; el 73,7% de los encuestados, afirman tener una predisposición para seguir un programa de formación y obtener una titulación de cuarto nivel con el fin de mejorar el perfil profesional, frente a un 26,3% que no contestan

Tabla Nº 12: ¿En qué le gustaría formarse?

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	73,7
Ph D	1	5,3
No Contesta	4	21,1
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Los docentes encuestados, en concordancia con la información de la tabla anterior, se inclina por una titulación de maestría con un 73,7%; se puede interpretar, por lo tanto, que los docentes desean dar cumplimiento a la disposición que el Ministerio de Educación en cuanto a los requerimientos para ejercer la docencia.

Tabla N° 13: ¿Es importante seguirse capacitándose en temas educativos?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	94,7
NO	1	5,3
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Los expertos en asuntos educativos siempre han señalado que el docente es el medio principal para el mejoramiento de la propuesta educativa y, de acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador (2011), se dispone que, para la enseñanza en el bachillerato, los docentes deben tener una formación pedagógica y didáctica de nivel de postgrado; de acuerdo a la información emitida en las encuestas, un 94,7% de los profesores de la institución investigada son conscientes de que su labor como docentes les obliga a estar en constante formación.

Tabla N° 14: ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	15,8
Semipresencial	8	42,1
A distancia	5	26,3
Virtual	3	15,8
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Si los responsables del trabajo educativo en la institución están de acuerdo en la necesidad de una formación en docencia, es evidente la intención de laborar y acceder a estos procesos de formación; de esta manera, el 84,2% se inclina por las modalidades semipresencial, a distancia y virtual, a diferencia del 15,8% que prefiere una capacitación presencial.

Se refleja, en estas respuestas, la motivación hacia el cumplimiento de este requisito que le acreditará como idóneo para ejercer la docencia, por ello hay unos pocos que indican que desearían asistir a una formación presencial.

Posiblemente, los investigados saben que, optando por una formación en docencia, tendrán la oportunidad de ingresar al magisterio fiscal y con ello mejorar su salario.

Tabla N° 15: Horarios de capacitación que se prefiere

	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	4	21,1
Fines de semana	10	52,6
No contesta	5	26,3
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Si todos los encuestados laboran durante la semana es indudable que el 52,6% de los encuestados escogen la opción de estudiar los fines de semana, así lo señalan en su mayoría puesto que ello facilita no interferir en sus labores docentes diarias que requiere de mucho tiempo; hay un 21,1% que desearía capacitarse de lunes a viernes, posiblemente se deba a que todavía no tienen una familia a quienes dedicarse luego de las ocho horas de trabajo docente; y un 26,3% no contestan es porque no quieren capacitarse.

Tabla N° 16: ¿En qué temas le gustaría capacitarse?

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	4	7,84
Teorías del aprendizaje	4	7,84
Valores y educación	2	3,92
Gerencia/Gestión educativa	4	7,84
Psicopedagogía	1	1,96
Métodos y recursos didácticos	7	13,73
Diseño y planificación curricular	3	5,88
Evaluación del aprendizaje	5	9,80
Políticas educativas para la administración	2	3,92
Temas relacionados con las materias a su cargo.	4	7,84
Formación en temas de mi especialidad	4	7,84
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	13,73
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.	4	7,84

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

A criterio de los docentes investigados, los temas en que más les gustaría capacitarse son, de acuerdo al porcentaje en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación con un 13,73%, que es un asunto de actualidad y de acuerdo a las nuevas exigencias de

una sociedad de la información que se acelera vertiginosamente; también sobresale con un 13,73% los métodos y recursos didácticos que son imprescindibles en el desarrollo de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Con un porcentaje menor de 9,80% se ubican los temas de evaluación de los aprendizajes y más asuntos relacionados con un 7,84% el manejo de la pedagogía y didáctica pero de la especialidad de cada docente.

Tabla N° 17: Obstáculos para no capacitarse:

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	10	52,6
Altos costos	3	15,8
Falta de información	1	5,3
Falta de apoyo	0	0,0
Falta de temas	5	26,3
No es de su interés la capacitación	0	0,0
TOTAL	19	100

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

En lo que se hace referencia a los obstáculos para la capacitación, de acuerdo a los docentes investigados, un 52,6% de profesores afirman que no han hecho un curso de formación por la falta de tiempo; posiblemente hacen referencia a la jornada laboral de ocho horas que, desde hace tres años, los maestros tienen que cumplir, obviamente, ello les quita mucho tiempo destinado a la capacitación, pero, en la LOEI se establece que las horas destinadas a las actividades complementarias (dos horas diarias) muy bien pueden ser utilizada para la capacitación y actualización de los docentes, aunque este dato es solo para los docentes fiscales.

Otro de los obstáculos se considera la falta de temas de interés para los docentes con un 26,3%; sin embargo, un inconveniente para los maestros/as particulares, como en este caso, es que, a la capacitación que oferta el Ministerio de Educación, ellos no pueden acceder y si lo desean tienen que acudir a otras fuentes que si son costosas debido a gastos de programación y pago de facilitadores calificados.

Tabla N° 18: Motivos para asistir a los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Relación del curso con la actividad docente	5	26,3
Prestigio del ponente	1	5,3
Obligatoriedad de asistencia	0	0,0
Favorece ascenso profesional	5	26,3
Facilidad de horarios	2	10,5
Lugar donde se realizó el evento	0	0,0
Me gusta capacitarme	6	31,6
Otros	0	0,0
TOTAL	19	100

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Que importantes observar que un 31,6% la capacitación se la realiza porque “me gusta” este es un indicador de querer superarse profesionalmente y no hacerlo porque es obligatorio o por optar un ascenso; también es importante destacar que la capacitación se la lleva a cabo porque la temática está relacionada con la actividad docente con un 26.3%; hay que considerar que la fortaleza del talento humano que se dedica a la docencia está en la actualización y capacitación continua, obviamente en los establecimientos particulares este empeño radica en sus directivos que deben comprender que estos componentes debidamente potencializados mejoran el desarrollo de la oferta educativa.

Tabla N° 19: Motivos por los que se imparten los cursos/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	7	21,2
Falta de cualificación profesional	2	6,1
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	39,4
Actualización de leyes y reglamentos	9	27,3
Requerimientos personales	2	6,1

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) y su Reglamento General (2012) viabiliza la formación y capacitación continua por medio de la Subsecretaría de

Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores-SÍPROFE, que busca mejorar y potenciar la educación del país por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de los diversos actores, así como el cumplimiento de objetivos comunes; el programa SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país; desde el año 2008, el SÍPROFE organiza, en convenios con universidades e institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad en los aprendizajes de los estudiantes.

Así lo comprenden la mayoría de los docentes investigados con un 39,4%, que la capacitación continua colabora a un mejor desempeño en el aula, aunque también están de acuerdo un 21,2% en que la aparición de nuevas tecnologías constituye un reto para los docentes de hoy, al igual que las exigencias de la nueva ley de educación y su reglamento con un 27,3%.

Tabla Nº 20: ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos técnicos	8	42,1
Ambos	11	57,9
No contesta	0	0,0
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Se puede considerar, en base a las respuestas emitidas, que el 57,9% de los docentes están de acuerdo en que lo teórico tiene que completarse con lo práctico, que una teoría pierde credibilidad sino es llevada al mundo de los hechos, de lo real; este pensamiento está en relación con los lineamientos de la Actualización y Fortalecimiento Curricular implementado en el Educación General Básica y el nuevo Bachillerato General Unificado puesto que se propone desarrollar, en los estudiantes, aprendizajes de tipo significativo pero que, al mismo tiempo, sean productivos, promoviendo para ello el desarrollo de un pensamiento lógico, crítico y creativo; pero también hay un porcentaje de docentes que aprecia los aspectos técnicos.

Tabla Nº 21: La institución ¿Ha propiciado cursos en los dos últimos años?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	78,9
NO	1	5,3
No contesta	3	15,8
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Al ser un establecimiento de educación particular es importante conocer que ésta promueve la capacitación de su talento humano; esta acción se relaciona con los estándares de desarrollo humano que está obligada a realizar el estado por medio del Ministerio de Educación y el sector privado, al no poder acceder a la capacitación del estado, tiene que buscar sus propias estrategias tal como se demuestra en esta información en la que, el 78,9% de los encuestados afirman que la unidad educativa si está propiciando cursos de capacitación.

Se tiene que destacar que el talento humano que no se capacita y actualiza permanentemente corre el riesgo de caminar en el conformismo y en la rutina, repitiendo lo que por experiencia les ha dado resultado, un reflejo de esta práctica tradicional, por ejemplo es “adueñarse” de un grado y no rotar por otros años; con la evaluación al desempeño docente, se demostró que las maestras que laboraban por más de diez o veinte años en los años inferiores no tenía idea del trabajo en la básica media.

3.2. Análisis de la formación

La formación de los docentes tiene algunos aspectos que deben ser considerados para su análisis; para esta investigación, se tomaron en cuenta tres:

- a) La persona en el contexto formativo,
- b) La organización y la formación y,
- c) La tarea educativa.

Un análisis detallado de cada uno de estos aspectos es lo que se presenta a continuación:

3.2.1. La persona en el contexto formativo

La información emitida, al respecto, por los encuestados, se la presenta en la siguiente tabla:

Tabla N° 22: La persona en el contexto formativo:

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0,0	1	5,3	9	47,4	5	26,3	4	21,1	1	5,3	19	100
2. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	2	10,5	5	26,3	11	57,9	1	5,3	0	0,0	0	0,0	19	100
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	3	15,8	2	10,5	10	52,6	1	5,3	1	5,3	2	10,5	19	100
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.	0	0,0	3	15,8	5	26,3	3	15,8	4	21,1	3	15,8	19	100
5. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de la entidad)	0	0,0	1	5,3	4	21,1	5	26,3	5	26,3	4	21,1	19	100
6. Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0,0	2	10,5	8	42,1	5	26,3	3	15,8	1	5,3	19	100
7. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0,0	1	5,3	4	21,1	6	31,6	4	21,1	4	21,1	19	100
8. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes, comprendan la asignatura impartida.	0	0,0	0	0,0	6	31,6	10	52,6	3	15,8	0	0,0	19	100
9. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	3	15,8	2	10,5	13	68,4	1	5,3	0	0,0	0	0,0	19	100
10. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0	2	10,5	5	26,3	2	10,5	10	52,6	0	0,0	19	100
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0,0	0	0,0	15	78,9	1	5,3	3	15,8	0	0,0	19	100

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

En esta información, el 47,4% de los encuestados conocen las técnicas básicas de investigación lo que implica que se sabe manejar los procesos investigativos en la clase, cuestión que es fundamental para la construcción de los aprendizajes por parte de los estudiantes; un 63,2% de los docentes conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, ello implica una desventaja en la planificación de actividades ya que un proceso de clase, por lo general, integra actividades de tipo individual pero también de carácter grupal.

Los docentes investigados, en cuanto si conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, en un 63,2% conoce a las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, cuestión que es imprescindible para el futuro de los procesos educativos en el tercer milenio; en el ítem que se refiere a si el docente conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, se indicó, por casi el 63,2% de los encuestados, que si pero no en la medida y formación ideal.

El 73,3% de los docentes investigados si conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica; están conscientes de la incidencia de esta relación en para que, tanto los procesos de enseñanza y de aprendizaje, sean efectivos y significativos; los docentes, en el sexto ítem, en un 88,2%, dicen tener una formación en el uso y manejo de las Tic lo que les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes.

Para los docentes encuestados se considera que la formación académica recibida es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país; con respecto a la expresión oral y escrita, el total de los docentes siendo el 100% consideran que es la adecuada para que los estudiantes, puedan construir sus propios aprendizajes de acuerdo a sus propios ritmos de aprendizaje.

En cuanto a la formación profesional recibida, ésta permite al docente, orientar el aprendizaje de los estudiantes de manera eficiente acorde a sus intereses y necesidades.

Los docentes están de acuerdo en que los estudiantes son artífices de sus propios aprendizajes; también se indica que se valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.

En resumen, los docentes investigados, poseen un modesto contexto formativo para desempeñarse como docentes; es un reflejo de su formación ya que no todos los encuestados tienen título docente; hay mucha buena voluntad pero, en docencia ello no es suficiente y se requiere un alto nivel de formación y capacitación continua.

3.2.2. La organización y la formación

Tabla Nº 23: La organización y la formación

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	21,1	15	78,9	0	0,0	19	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0,0	0	0,0	7	36,8	7	36,8	3	15,8	2	10,5	19	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriana propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y debe)	2	10,5	5	26,3	10	52,6	1	5,3	1	5,3	0	0,0	19	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	1	5,3	3	15,8	14	73,7	1	5,3	0	0,0	0	0,0	19	100
5. Analiza el clima organizacional	4	21,1	4	21,1	8	42,1	2	10,5	1	5,3	0	0,0	19	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el o los directivos de la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	12	63,2	2	10,5	3	15,8	2	10,5	19	100
7. Conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	5	26,3	5	26,3	9	47,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor.	10	52,6	3	15,8	5	26,3	1	5,3	0	0,0	0	0,0	19	100
9. Plantea ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	10,5	2	10,5	5	26,3	6	31,6	4	21,1	0	0,0	19	100
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos sociales, culturales o educativos.	0	0,0	3	15,8	9	47,4	6	31,6	1	5,3	0	0,0	19	100
11. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0	0	0,0	10	52,6	5	26,3	3	15,8	1	5,3	19	100
12. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)	0	0,0	0	0,0	8	42,1	8	42,1	2	10,5	1	5,3	19	100

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

En el primer ítem de esta información, todos los docentes es decir el 100% de los encuestados dicen analizar los elementos del currículo del bachillerato general

unificado propuesto por el Ministerio de Educación, obviamente contextualizando a la realidad del plantel; igualmente, los docentes investigados, en un porcentaje modesto del 89,4%, si analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, posiblemente esta acción se la realice luego de observar los resultados parciales obtenidos por los estudiantes.

En un porcentaje del 89,4% de los docentes desconoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural; posiblemente este particular se deba a que son maestros particulares a quienes poco les interesa lo que sucede en el ámbito público; a su vez, los investigados, aunque no de la forma que se debería con un 79%, si analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, hoy más que nunca, cuando se está trabajando bajo un nuevo modelo de gestión tanto administrativa como pedagógica.

De acuerdo a los datos 84,3%, los docentes no tienen interés en analizar del clima organizacional, posiblemente se deba a que su rol en la institución se centra en el aula y en la enseñanza; la tarea organizacional, se considera, está bajo la responsabilidad de los directivos y accionistas del establecimiento educativo; por otro lado, hay un relativo conocimiento del 79,5% del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa, es que, como profesores particulares, no se tiene incidencia ni participación que tomen quienes dirigen los destinos del plantel; tampoco conocen las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa con un porcentaje del 100%.

Los encuestados con un 68,4% no están en la posibilidad de describir las funciones y cualidades de un tutor que labora en la institución investigada porque, esta persona, aún no existe.

Los docentes, con el 78,5% si plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos, a través de las respectivas comisiones; los proyectos están enfocados hacia diversos ámbitos de la vida institucional como: deporte, cultura, medio ambiente, relaciones humanas.

La información emitida señala que la mayoría de los maestros/as siendo el 94,7% de los participantes en la investigación si conocen las funciones del profesor en el aula; saben, de acuerdo a la práctica y la realidad, cuál debe ser su rol en los procesos de enseñanza y como debe orientar y promover el aprendizaje.

También, de acuerdo a la información, los docentes tienen espacios para conocer y analizar la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa); este conocimiento es básico porque el plantel es particular.

3.2.3. La tarea educativa

Tabla N° 24: La tarea educativa

	1		2		3		4		5		No cont.	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0	0	0,0	5	26,3	10	52,6	4	21,1	0	0,0
2. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	10	52,6	5	26,3	4	21,1	0	0,0
3. Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución.	0	0,0	0	0,0	11	57,9	3	15,8	3	15,8	2	10,5
4. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	26,3	14	73,7	0	0,0
5. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0,0	15	78,9	2	10,5	2	10,5	0	0,0	0	0,0
6. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignaturas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	100,0	0	0,0
7. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, auditiva, visual, sordo-ciego, discapacitados).	19	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación	19	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	100,0	0	0,0
10. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	19	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra)	0	0,0	2	10,5	14	73,7	1	5,3	1	5,3	0	0,0
12. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	100,0	0	0,0
13. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...)	2	10,5	9	47,4	8	42,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
14. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	5	26,3	10	52,6	4	21,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15. Diseña y aplica técnicas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	4	21,1	13	68,4	2	10,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
16. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica	4	21,1	13	68,4	2	10,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
17. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	5,3	0	0,0	14	73,7	2	10,5	2	10,5	0	0,0
18. utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,0	1	5,3	10	52,6	5	26,3	3	15,8	0	0,0
19. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0,0	0	0,0	17	89,5	1	5,3	1	5,3	0	0,0
20. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	100,0	0	0,0
21. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0,0	19	100,0	0	0,0	0	0,0	19	100,0	0	0,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Las respuestas sobre la tarea educativa, fue respondida de de la siguiente manera: la mayoría de los de los encuestados siendo el 100% desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos, que es un factor muy importante en los procesos de la enseñanza y el aprendizaje; también se visualiza una relativa percepción de los problemas de los estudiantes por parte de los docentes con lo que se posibilita el adecuar el ambiente del aula a los intereses y necesidades de los estudiantes; esta percepción, obviamente, colabora a proponer soluciones pacíficas cuando se presentan problemas de los estudiantes porque es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución.

Con esta visión, con un 100%de los docentes, en su planificación, siempre toman en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, haciendo práctica la recomendación de la reforma curricular que propone construir los aprendizajes partiendo de la experiencia; sin embargo, no se observa un conocimiento y dominio en cuanto a la evaluación de los aprendizajes que, necesariamente, debe aplicar e incluir la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa; consecuentemente, los docentes si evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas de acuerdo a lo determinado en el Reglamento General a la LOEI.

Los docentes, de acuerdo con el porcentaje del 100% señalan no estar en capacidad de identificar a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego) porque en el plantel no hay estos casos, pero en caso de que existan estudiantes con esta particularidad, la planificación se realizaría de acuerdo a los requerimientos y sugerencias de una educación inclusiva.

El 100% de los docentes encuestados indican que realizan la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula) tal como especifica la Actualización y fortalecimiento Curricular que dentro de sus componentes está la evaluación del aprendizaje de los alumnos y cuya verificación y logros se la realiza a través de procesos parciales y pruebas de tipo estructurada que, al parecer no son del dominio de los docentes.

En otra información se señala que los profesores/as si utilizan, aunque no en gran porcentaje 73,7%, los medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), así como diseñan programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.

Hay un desconocimiento del 57,9% por parte de los encuestados en aplicar técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario...), asunto que es obligatorio en el reglamento General a la LOEI y que deben desarrollar, los docentes, en las denominadas actividades complementarias, es decir, fuera de la jornada académica.

Los maestros y maestras encuestados, en un 78,9% no diseñan planes de mejora de la propia práctica docente según la información emitida, es que esta tarea surge de un programa de mejoramiento institucional que no existe en el plantel; tampoco se diseña y aplica técnicas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres con un porcentaje de 79,5%.

El diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica o transferencia del conocimiento teórico no constituye una fortaleza entre los docentes investigados, además, la cultura de la autoevaluación aún no se ha institucionalizado en los planteles educativos del país dato representativo con un porcentaje del 89,5%.

La técnica expositiva es una de las más utilizadas con un 94,7%, no solamente por los docentes investigados sino por todos quienes laboran a nivel de colegio, pero es la menos recomendada ya que no hace uso de recursos tangibles que son los mediadores del aprendizaje; estos recursos son más efectivos para alcanzar los objetivos de aprendizaje si corresponden al medio donde se desenvuelven los estudiantes.

El 89,5% de los investigados se hace uso de problemas reales para que se ponga en juego el razonamiento lógico como una constante de la práctica diaria de trabajo en el aula, tal como sugiere la pedagogía crítica; de la misma forma, todos los maestros/as encuestados diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes, lo que implica que se está trabajando para cumplir con los estándares de aprendizaje relacionados con herramientas básicas del pensar; finalmente, los docentes, plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación tal como determina el nivel de concreción curricular.

Se puede resumir, en base a la información sistematizada en este cuadro, que los docentes de la institución investigada están realizando una modesta labor educativa; es innegable que existen porcentajes bajos en ciertos indicadores, sin embargo, la situación no es alarmante y puede ser caminada a un mejoramiento de alto nivel si se concretan programas de capacitación de los docentes que sea liderado por el consejo ejecutivo y los directivos de la institución.

Hay que reconocer que la tarea educativa no es simple, es muy compleja, exigente y llena de sorpresas en el aula donde la diversidad de intereses individuales, convierte a los procesos de enseñanza y de aprendizaje, en un reto para el docente.

Por ese motivo, la persona dentro del contexto formativo tiene una misión trascendente y clave ya que solamente la vocación de servir a través del acto de educar convierte al sujeto en persona útil a la sociedad, pero para cumplir con este rol es imprescindible un bagaje de requisitos que solamente una buena formación y capacitación lo brindan.

3.3. Cursos de formación

Tabla N° 25: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	52,6
De 6 a 10	7	36,8
De 11 a 15	2	10,5
Más de 15 cursos	0	0,0
TOTAL	19	98,9

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

La formación de los docentes tiene que ser continúa, ya que es la persona involucrada directamente con la educación, este requisito se establece en los Artículos 311, en adelante, de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), que señala: “los docentes tienen el derecho a recibir una formación permanente”; la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación es la responsable de esta formación y capacitación continua, mediante el Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores -SÍPROFE-, que busca mejorar y potenciar la educación del país, a través de acciones estratégicas así como el cumplimiento de objetivos comunes.

Al respecto a la pregunta, los docentes encuestados, en su mayoría con un porcentaje del 52,6%, asistieron a cursos de formación en los dos últimos años, obviamente no fueron los promovidos por el MINEDUC ya que a los mismos no tienen acceso los profesores particulares lo cual es una contradicción democrática porque, la educación no tiene fronteras y si se desea que todos quienes hacen educación realicen sus actividades educativas bajo los mismos criterios, la capacitación debe ser universal, sin marginaciones.

Tabla Nº 26: Totalización en horas asistidas a cursos

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	6	31,6
26-50 horas	4	21,1
51-75 horas	2	10,5
76 - 100 horas	2	10,5
Más de 100 horas	1	5,3
No contesta	4	21,1
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Un porcentaje del 21,1% de los docentes investigados acumula de 25 a 50 horas de cursos recibidos lo que indica un interés generalizado de querer prepararse para la tarea educativa; esta particularidad de actualizarse y prepararse es muy importante en el sector particular porque, quién no se esmera en “estar al día” en lo relacionado en educación, corre el riesgo de perder su plaza de trabajo.

Tabla Nº 27: ¿Hace que tiempo lo realizó el último curso?

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	4	21,1
De 6 a 10 meses	5	26,3
De 11 a 15 meses	2	10,5
De 16 a 20 meses	0	0,0
De 21 a 24 meses	0	0,0
Más de 25 meses	0	0,0
No contesta	8	42,1
TOTAL	19	100,0

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Llama la atención que un 42,1% de los encuestados no contesten a la pregunta, esta situación da a entender que, posiblemente, las respuestas emitidas en el cuadro anterior no son la realidad ya que solamente cuatro encuestados dicen haber asistido a cursos en los últimos cinco meses; es necesario señalar que estos cursos de capacitación solamente están autorizados a ofertar el programa Siprofe; no existen otras entidades u organismos que los realicen, salvo las universidades, previo convenio con el Ministerio de Educación.

Tabla N° 28: A estos cursos asistió con el auspicio:

	Frecuencia	Porcentaje
Del gobierno	2	10,5
De la institución donde labora	3	15,8
De una beca	0	0,0
Por cuenta propia	7	36,8
Otro auspicio	7	36,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	19	99,9

Fuente: Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

Elaborado por: Lic. Mayra Méndez

Esta información se contradice con lo que se expresa en la tabla N° 21 en la que el 78,9% de los encuestados indican que la institución si oferta cursos de capacitación; los cursos asistidos a los cuales asistieron el 73,6% de los docentes fue por cuenta propia y con otro auspicio lo que da a entender que la institución no está promoviendo la actualización y formación de su talento humano, cuestión que va en contra de lo estipulado en la ley y reglamento de educación.

3.4. Discusión de los resultados

La información y datos, resultado de la investigación, luego de su representación en las tablas y el respectivo análisis e interpretación, tienen que ser contrastados con el marco teórico y los puntos de vista del investigador; esta discusión colabora a dar un mejor panorama teórico-práctico a la investigación, por tal motivo, se considera fundamental desarrollar este trabajo tomando en cuenta los ámbitos investigados que se consideran de más relevancia.

Al referirse a la persona, en este caso, el docente, en el contexto formativo es conveniente señalar que la formación profesional de todo ser humano “es el conjunto de enseñanzas dentro de un sistema educativo que tiene como objetivo central la preparación para el desempeño en distintas ramas en las que pueden ser medibles” (Casanova, 2003); esto quiere decir que, para cualquier actividad y más para la enseñanza, la formación es fundamental e imprescindible puesto que será, lo que garantice la eficiencia en la tarea educativa y la que, a corto y mediano plazo, posibilite a conseguir logros exitosos de aprendizaje.

Es importante, por ejemplo que en un 94,8% de los encuestados en la institución investigada, tienen un conocimiento básico sobre las técnicas básicas de investigación lo que les permite orientar a sus estudiantes en este ámbito; al mismo tiempo se

visualiza de acuerdo con el porcentaje del 94,7% en su formación, un desconocimiento de las diferentes técnicas de enseñanza tanto individualizada como grupal, cuestión que si incide al momento de desarrollar la clase.

Para ir a la par del nuevo modelo de gestión pedagógica que ha determinado el Ministerio de Educación, es imprescindible que los docentes usen y manejen la didáctica en un alto nivel de eficiencia con lo que estará idóneo para generar aprendizajes significativos y productivos como es el empeño de la reforma curricular,; en tal ámbito, también es necesario estar capacitados en las didácticas de la informática como ayuda a la tarea en el aula, en el caso de los docentes investigados, si existe este nivel de dominio aunque no en la totalidad de ellos, siendo así el 63,2% de los maestros.

Otro aspecto que favorece a la práctica docente es el estar capacitado en aspectos relacionados con la psicología del estudiante, ya que este particular ayudará a adaptar y acomodar la enseñanza a los intereses y necesidades de los estudiantes, en el caso de los encuestados con un 36,9%, si hay esta formación no en la medida que sería lo ideal.

El 73,7% de la totalidad de los docentes investigados si conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica concomitante con lo que señala Weisman cuando señala: “la nueva concepción del desarrollo profesional del docente, es que el trabajo del maestro sea reconocido como algo bastante más complejo, y que no sea considerado simplemente como el que transmite información específica y el que saber enseñar” (2000) cuestión que también se fortalece cuando los docentes, en su mayoría con el 88,2%, dicen tener una formación en el uso y manejo de las Tic que les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para su actualización y consulta y de esta manera, orientar a sus estudiantes.

En lo que respecta a su formación en expresión oral y escrita, los docentes consideran que es la adecuada lo que está en relación cuando se indica que: “el educador manifiesta su formación cultural cuando se expresa verbalmente. Una manera correcta de hablar induce a los alumnos a imitarla” (Medina, 1995)

Por otro lado, la concepción que manejan los docentes investigados en cuanto a que los estudiantes son artífices de sus propios aprendizajes, es trabajar con el paradigma constructivista promovido por la reforma curricular y que está fundamentada en los lineamientos pedagógicos de Piaget, Ausubel, Bruner y Vigotsky; todo ello

considerando como punto de partida para la enseñanza y el aprendizaje las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes.

En lo que respecta a la organización y la formación se puede indicar que, al ser la institución investigada, de tipo particular, la participación en la toma de decisiones es muy restringida; consecuentemente, los docentes encuestados en un porcentaje del 84,3% no demuestran interés en analizar del clima organizacional, posiblemente se deba a que su rol en la institución se centra en el aula y en la enseñanza; esta situación, en cambio, no es común en el sector público donde toda la comunidad educativa, esto es, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia deben, de acuerdo a la ley de educación participar en la toma de acuerdos y compromisos institucionales.

La falta de involucramiento y compromiso de los docentes, es decir el 63,2% de los mismos, en la planificación de proyectos educativos institucionales de un establecimiento particular impide que los docentes, se comprometan con mística a su ejecución y seguimiento; por lo general, estos proyectos están enfocados hacia diversos ámbitos de la vida institucional como: deporte, cultura, medio ambiente, relaciones humanas y son las respectivas comisiones las que lo ejecutan y dan seguimiento.

El “conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje” (Weisman, 2000) es lo que posibilita a un docente reflejar su conocimiento en cuanto a las funciones del profesor en el aula, de su rol en los procesos de enseñanza para orientar y promover el aprendizaje, este particular si está dándose, por parte de los maestros/as, en la institución investigada.

De esta forma, los docentes encuestados, a su manera, intentan dar cumplimiento a muchos de los indicadores que están tipificados en los estándares del desempeño docente difundidos por el Ministerio de educación, como es el caso de analizar los elementos del currículo del bachillerato general unificado propuesto por el Mineduc, con la intención de realizar una tarea enfocada hacia la calidad.

Del mismo modo, al analizarse los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, garantiza, a los docentes investigados, su empeño en realizar, de la mejor manera, la tarea educativa puesto que “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación, 2010).

En lo que tiene que ver con la tarea educativa, la función del 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” (Hanks, 2000).

Esta tarea se inicia con la planificación macro y micro curricular que implica preparar lo que se va a enseñar para el año escolar (Programa Curricular Anual-PCA-), de este nivel de concreción se desglosan los bloques curriculares en los que se interrelacionan, para el lapso de seis semanas, las destrezas con criterio de desempeño, las estrategias metodológicas, los recursos y la evaluación tal como determina la Actualización y Fortalecimiento Curricular

Consecuentes con esta visión, los docentes encuestados desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos, tienen una relativa percepción de los problemas de los estudiantes y adecuan el ambiente del aula a los intereses y necesidades de los estudiantes; también consideran en su planificación curricular las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes.

El 78,9% de los docentes, luego de los procesos de enseñanza y de aprendizaje saben que se debe evidenciar los resultados del trabajo educativo y para ello está la evaluación, aspecto en el que, los docentes investigados, requieren un asesoramiento porque, de acuerdo a lo señalado en la encuesta, se puede percibir un mínimo conocimiento en cuanto al proceso de evaluación determinado en el Reglamento General a la LOEI.

Una fortaleza de los docentes investigados que se refleja en un 84,2%, es la utilización de medios visuales como recurso didáctico: proyector, videos, internet que posibilitan ir a la par de la tecnología que cada día se torna imprescindible en una sociedad de la información.

De acuerdo al reglamento general a la LOEI, los maestros y maestras, luego de la jornada académica, en base a las debilidades de los estudiantes, detectadas en las evaluaciones parciales, tienen que organizar tareas de refuerzo pedagógico y aplicar técnicas para la acción tutorial; en este caso, los docentes investigados no están cumpliendo con esta normativa, uno porque la desconocen y otra porque no han sido capacitados al respecto, esto de acuerdo con los datos reflejados en un porcentaje del 78,9%.

Entre las diferentes técnicas de enseñanza de las cuales puede hacer uso el docente, está la expositiva que es una de las más utilizadas por quienes ejercen el magisterio y no es cuestión de capacitación, todo el mundo (excepto algunos casos) habla, en el caso del maestro/a, el asunto es convencer, estimular, motivar y persuadir mediante la palabra; en este particular se destacan los docentes investigados con un porcentaje del 94,7% , al igual que en la práctica de estrategias para fortalecer la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes con el 100% de los docentes.

En definitiva, la institución educativa investigada posee un cuerpo de docentes que, sobre todo, tienen voluntad y predisposición por hacer bien las cosas en el aula y en el establecimiento; su tarea no solamente es la de dar clases sino de involucrarse en acciones que constituyen vitrina publicitaria de la unidad educativa.

Pero esta actitud positiva de los maestros/as debe tener reciprocidad por parte de los accionistas y patronos de la institución, garantizando por ejemplo la estabilidad laboral del talento humano pero al mismo tiempo, programando procesos de actualización y capacitación en temas que son de dominio de la educación pública y pero al cual no pueden acceder la educación particular; ello que está poniendo en desventaja a las instituciones particulares tanto laicas como religiosas que, muchas veces no pueden competir con organismos gubernamentales que desarrollan tareas educativas sin cobrar la matrícula ni las pensiones, reglando textos, dando uniformes.

CAPÍTULO 4: CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso

Evaluación de los aprendizajes requeridos en los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico.

4.2. Modalidad de estudio

Presencial

4.3. Objetivos

4.3.1. General

Mejorar el proceso de evaluación de los aprendizajes en concordancia con lo determinado por el Reglamento General a la LOEI.

4.3.2. Específicos

- Interiorizar las bases teóricas del enfoque de la evaluación de los aprendizajes en la reforma curricular ecuatoriana.
- Estudiar y analizar la modalidad de la evaluación de los aprendizajes que deben ponerse en práctica de acuerdo a la normativa vigente.
- Manejar técnicas e instrumentos que pueden aplicarse en la evaluación formativa y evaluación sumativa de los aprendizajes.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Al curso asistirán 40 docentes que laboran en el bachillerato; el perfil de los participantes que prestan sus servicios como profesores es diverso, unos pocos tienen formación en docencia.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Predisposición para ejercer la docencia; mentalidad abierta para acoger las sugerencias que mejorarán su labor en los resultados de aprendizaje.

4.5. Breve descripción del curso

4.5.1. Contenidos del curso

TALLER UNO

Objetivo: Reforzar la experiencia de la Reforma Educativa y determinar el por qué y para qué los estándares de calidad educativa.

Contenidos a desarrollarse:

¿Reforma educativa o reforma curricular?

Lo que se está haciendo en la educación ecuatoriana marca un hito histórico porque no es una reforma “parche” cual paliativo que intenta cubrir los errores en los que se ha sumido el sistema educativo, en todos los niveles incluido el universitario, desde hace décadas; lo emprendido por el gobierno es una original reforma que renueva todo lo que se relaciona con el ámbito educativo; este proceso se inicia con el Plan Decenal de Educación (2006–2015) siendo resultado de un proceso de acuerdos en el país vienen gestados desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992; “El plan decenal para la educación ecuatoriana es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas y se lleven a cabo” (UNICEF, 2006).

Mediante la consulta popular, en el año 2006, se ratificó en las urnas la voluntad del pueblo ecuatoriano que aprobó los postulados y objetivos del Plan Decenal de Educación; estas políticas que ya se están ejecutando, son las siguientes:

1. Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.
2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños y niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.
4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas

de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.

5. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.

8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

La reforma curricular iniciada en 1996 y fortalecida en el 2010, por lo tanto, es parte de la reforma educativa en el Ecuador.

¿Qué recordamos de la reforma curricular?

Responder, individualmente o en grupo, al siguiente cuestionario:

- El cuarto componente dinamizador del currículo 2010
- La característica de “centrado en resultados” corresponde al modelo de currículo
- El currículo 2010 se fundamenta especialmente en la pedagogía en la evaluación al currículo de educación básica, ¿Qué se diagnostica en el numeral 1? ¿Qué se ha demostrado en cuanto a la conceptualización del currículo?
- Los principales tipos de currículo.

- El “maestro reflexivo y crítico” corresponde al modelo de currículo ¿A qué preguntas deben responder las destrezas con criterio de desempeño?
- La característica del currículo 2010,
- De acuerdo a la UNESCO, ¿qué es lo que se pretende alcanzar a través del currículo? ¿En qué componente dinamizador está explicitado los resultados finales del proceso educativo? ¿Qué tipo de currículo corre el riesgo de no cumplirse como está planificado? ¿Quiénes elaboran el currículo cerrado y quienes diseñan el currículo abierto? ¿Qué se requiere para que el currículo se transforme en un sistema dinámico en permanente construcción y que responda a un contexto?
- En la evaluación al currículo de educación básica, diagnóstica
- Desde el enfoque humanista del currículo 2010 ¿Por qué se señala que el currículo 2010 es coherente? ¿Cuál de los tipos de currículo deja más huella en los estudiantes?
- Los elementos del “diamante curricular” ¿Qué se sugiere, desde el currículo 2010, para la evaluación de los aprendizajes?

Los estándares de calidad educativa

La Constitución de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá “mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad se necesita, primero identificar qué tipo de sociedad se quiere tener pues, un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser adecuado a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al

bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Será una educación de calidad cuando responda con equidad a las necesidades de la población educativa. Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera, contribuyan a alcanzar los objetivos nacionales. las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos tienen las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles
- Ser fáciles de comprender y utilizar
- Estar en consonancia con los ideales educativos
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales
- Ser homologables con estándares internacionales y aplicables a la realidad ecuatoriana

- Servir como norma para orientar la labor docente,
- Plantean metas que representan aprendizajes exigentes pero alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa.

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar. A continuación se describen los mismos:

- Estándares de gestión escolar, ¿Cuáles son los procesos y las prácticas institucionales que favorecen a que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? Los estándares de gestión escolar hacen referencia a prácticas institucionales que contribuyen al logro de los resultados de aprendizajes de los estudiantes. Además favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.
- Estándares de desempeño profesional, ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente se han desarrollado dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores y auditores.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes. Un docente requiere de una preparación global y holística.

Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un directivo (director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente; es decir poseen una visión clara de su gestión mantienen expectativas elevadas respecto al desempeño de sus colaboradores, retroalimentan, motivan y utilizan eficazmente el tiempo.

- Estándares de aprendizaje, ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante?
- Estos estándares son descripciones de los logros educativos que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la educación inicial hasta el bachillerato.

¿Cómo se verifica el cumplimiento de los estándares de calidad?

Los resultados de la gestión educativa se miden o evidencian por medio de la evaluación y la respectiva auditoría relacionada con: el logro de aprendizajes de los estudiantes; nivel de satisfacción de los beneficiarios directos e indirectos del proceso de aprendizaje; y, los resultados sostenidos del impacto total de la gestión escolar en la vida de los estudiantes.

Actividades:

- a) Ambientación: observación del video “la educación prohibida”
- b) Presentación de vivencias, procesamiento y reflexión: respuestas a un cuestionario sobre la actualización y fortalecimiento curricular
- c) Estudio de bases teóricas: los estándares de calidad educativa relacionados con los aprendizajes; ¿De qué manera verificamos su cumplimiento?
- d) Transferencia y aplicación a situaciones reales: ejemplos descriptivos que permitan visualizar los indicadores de aprendizaje en diferentes asignaturas que se desarrollan en el bachillerato.

Recursos: Proyector, video, copias

Evaluación: Ronda de preguntas y respuestas.

TALLER DOS

Objetivo: Identificar las bases teóricas de la evaluación educativa y analizar la normativa que está aplicando el Ministerio de Educación.

Contenidos a desarrollarse:

Significado de la evaluación

Se entiende por Evaluación...”un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora” (Jornet, 2009).

Se trata de un proceso sistemático; es decir, la evaluación debe ser un proceso racionalmente planificado como parte del desarrollo de la enseñanza, de forma que no debe entenderse como algo aislado, ni improvisado, ni desconectado del diseño y desarrollo de la docencia.

De indagación y comprensión de la realidad educativa; en este sentido, el elemento fundamental radica en el acercamiento a la realidad para conocerla adecuadamente y comprenderla, de forma que no puede darse una evaluación de calidad si no se sustenta sobre un grado de comprensión suficiente de la situación educativa de lo evaluado.

Que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma; finalmente se requiere emitir un juicio de valor, basado en criterios objetivos u objetivables, se entiende que un elemento de objetivación imprescindible en el contexto de la evaluación educativa es el consenso intersubjetivo que pueden manifestar expertos en educación acerca de la calidad de los fenómenos educativos evaluados.

Orientado a la toma de decisiones; es la base necesaria para poder tomar decisiones –de cualquier tipo, sean de mejora (evaluación formativa) o de rendición de cuentas (evaluación sumativa).

Y la mejora; sólo puede entenderse que una evaluación es de calidad, si permite identificar no sólo los elementos que requieren mejora, sino el cómo dinamizar el proceso de mejora o innovación, es decir, el carácter formativo se identifica como un componente fundamental para cualquier evaluación.

“La evaluación estudiantil es 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” (Reglamento General a la LOEI, 2012).

Lo que es y lo que no es la evaluación educativa

Análisis y reflexión del contenido del siguiente cuadro comparativo:

LO QUE ES LA EVALUACIÓN	LO QUE NO ES LA EVALUACIÓN
Desarrolla una tarea de desempeño. Resuelve una tarea concebida a partir de la vida real.	Seleccionar o dar una sola respuesta Una oportunidad para resolver una tarea artificial
Construye o aplica un conocimiento. Una tarea estructurada por el docente y el alumno.	Solamente recordar o reconocer el conocimiento
Valora la evidencia directa en desempeños.	Una actividad estructurada únicamente por el docente Una tarea que emplea solamente

Es dinámica porque incluye a múltiples evaluadores.	evidencia indirecta de lo aprendido
Trabaja a partir de criterios explícitos.	Que es estructurada a partir de un único evaluador.
Se evalúa capacidades cognitivas y se incluyen aspectos emocionales o sociales	Maneja la evaluación con criterios implícitos
Ayuda a retroalimentar, construir y continuar	Evalúa tan solo capacidades cognitivas.
	Unidireccionalidad en la comunicación

Ámbitos de la evaluación educativa

El sistema nacional de evaluación realizará una auditoría en los siguientes ámbitos:

Gestión educativa: relacionada con el cumplimiento de la oferta educativa institucional explicitada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cumplimiento de una educación de calidad y calidez y el impacto de la tarea educativa de la institución en el desarrollo de la comunidad

Desarrollo Curricular: constituye el dominio del currículo nacional por parte de los docentes así como la aplicación de sus diferentes niveles de concreción en el aula.

Desempeño directivo y docente: está relacionado con la formación en administración y docencia, el manejo de las habilidades pedagógicas y didácticas, de los componentes curriculares, las relaciones interpersonales con los actores de la comunidad educativa y la resolución de conflictos.

Resultados de aprendizaje: son los logros de aprendizaje conseguidos por los estudiantes y que se evidencian en las valoraciones obtenidas en las evaluaciones tanto parciales como en los exámenes quimestrales.

El nuevo sistema de evaluación de los aprendizajes en el sistema educativo ecuatoriano

De acuerdo a la nueva ley de educación, se implementó el sistema de Quinquemestres en el ciclo escolar y con ello se transformó el proceso de evaluación; de esta manera se determinó un nuevo sistema de valoración de los resultados y logros de aprendizaje basado en las evaluaciones parciales y en los exámenes quimestrales.

El nuevo enfoque es que 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.

Consecuentemente, Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (resultados concretos del aprendizaje) de los estudiantes mediante diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de las destrezas con criterios de desempeño para hacerlo es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad de las habilidades y los conocimientos que se logren, así como la integración entre ambos.

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 objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

En atención a su propósito principal, la evaluación valora los aprendizajes en su progreso 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.

Bases legales

La normativa que regula la aplicación del nuevo sistema de evaluación se encuentra establecida en el Título VI, Capítulo I, desde el Art. 184 hasta el Art. 22 del Reglamento General a la LOEI; algunos artículos claves sobre evaluación son los siguientes:

Art. 187.- Características de la evaluación estudiantil.

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 desempeño;
3. Es continua porque se realiza a lo largo del año escolar, valora el proceso, el progreso 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.

Art. 194.- Escala de calificaciones. Las calificaciones hacen referencia al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje establecidos en el 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

Art. 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: Matemática, 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.

Las asignaturas adicionales al currículo nacional que cada establecimiento definiere en su Proyecto Educativo Institucional, correspondientes a la innovación curricular que

estuviere debidamente aprobada por el Nivel Zonal respectivo, serán requisitos para la promoción dentro del establecimiento; sin embargo, no lo serán si el estudiante continúa sus estudios en otra institución educativa.

Art. 204.- Proceso de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico. A fin de promover el mejoramiento académico y evitar que los estudiantes finalicen el año escolar sin haber cumplido con los aprendizajes esperados para el grado o curso, los establecimientos educativos deben cumplir, como mínimo, con los procesos de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico que se detallan en los artículos a continuación.

Art. 208.- Refuerzo académico. Si la evaluación continua determinare bajos resultados en los procesos de aprendizaje en uno o más estudiantes de un grado o curso, se deberá diseñar e implementar de inmediato procesos de refuerzo académico. El refuerzo académico incluirá elementos tales como los que se describen a continuación:

1. Clases de refuerzo lideradas por el mismo docente que regularmente enseña la asignatura u otro docente que enseñe la misma asignatura;
2. Tutorías individuales con el mismo docente que regularmente enseña la asignatura u otro docente que enseñe la misma asignatura;
3. Tutorías individuales con un psicólogo educativo o experto según las necesidades educativas de los estudiantes; y,
4. Cronograma de estudios que el estudiante debe cumplir en casa con ayuda de su familia.

El docente deberá revisar el trabajo que el estudiante realizó durante el refuerzo académico y ofrecer retroalimentación oportuna, detallada y precisa que permita al estudiante aprender y mejorar. Además, estos trabajos deberán ser calificados, y promediados con las notas obtenidas en los demás trabajos académicos.

El tipo de refuerzo académico se deberá diseñar acorde a las necesidades de los estudiantes y lo que sea más adecuado para que mejore su aprendizaje, según la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Igualmente, se tiene que, obligatoriamente, considerar el Instructivo (2013) emitido por el Ministerio de Educación que señala:

Para la promoción se registrará una nota resultante del promedio del primero y segundo quimestre.

La calificación del período quimestral de cada signatura tendrá los siguientes componentes:

- A. Un examen quimestral, que corresponde al 20 % de la nota total del quimestre.
- B. El promedio de tres notas parciales, que corresponderá al 80 %.

Cada parcial corresponderá a un bloque curricular.

Será el promedio de cinco evaluaciones: cuatro formativas y una sumativa.

La evaluación sumativa será escrita y evalúa aprendizajes del bloque curricular.

No se registrarán aproximaciones (ni redondeos) $7,65 = 7,65$

Actividades:

- a) Ambientación: observación del video: el espejo tiene dos caras.
- b) Presentación de vivencias, procesamiento y reflexión: construcción del tangram y elaboración de un dibujo libre teniendo como patrón una circunferencia.
- c) Estudio de bases teóricas: significado de la evaluación educativa; ámbitos; nuevo sistema de evaluación; bases legales.
- d) Transferencia y aplicación a situaciones reales: ejemplos descriptivos de evaluaciones en diferentes ámbitos.

Recursos: proyector, video, copias

Evaluación: ronda de preguntas y respuestas.

TALLER TRES

Objetivo: Analizar la aplicación de la evaluación formativa en el aula.

Contenidos a desarrollarse:

Significado de la evaluación formativa

La evaluación formativa es aquella que se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje, tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, y eventualmente, advertir donde y en que nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias educativas más exitosas. Aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa educativo. Tiene como propósito verificar que el proceso de enseñanza-aprendizaje tuvo lugar, antes de que se presente la evaluación sumativa. Tiene un aspecto connotativo de proalimentación

activa. Al trabajar dicha evaluación el maestro tiene la posibilidad de rectificar el proyecto implementado en el aula durante su puesta en práctica.

De acuerdo al reglamento, la evaluación 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.

Categorías de la evaluación formativa

Las evaluaciones formativas se realizan de manera cotidiana y constituirán el promedio global de:

- A. Trabajos académicos independientes consideradas deberes o tareas en el hogar.
- B. Actividades individuales en clases, en base a ejercicios del cuaderno de trabajo o materiales que el docente seleccione para el efecto.
- C. Actividades grupales en clases, son ejercicios que facilitarán el trabajo cooperativo de los estudiantes y serán organizados de acuerdo al área y tema de estudio.
- D. Lecciones por lo general orales, de acuerdo a un cronograma acordado con los estudiantes.

Técnicas de evaluación e Instrumentos de evaluación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	CATEGORÍA
Observación	Ficha de observación Registro anecdótico Lista de cotejo Escalas de valoración	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Entrevista	Guía de entrevista Guía de preguntas	AIC AGC
Encuesta	Cuestionario Cuestionario de saberes previos. Cuadro de registro de capacidades	AIC
Prueba de ejecución	Guía de las actividades por realizar. Guía de trabajo.	AGC Trabajo Académico Independiente.
Sinopsis	Organizadores gráficos: Mentefacto Mapa conceptual Rueda de atributos ...	

Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación Escala de autoconcepto	AIC
Coevaluación	Cuestionario de coevaluación Lista de cotejo Juego de clase	AIC AGC
Resolución de casos y problemas	El caso o problema Guía de discusión	AGC Trabajo Académico Independiente. AIC
Debate y asamblea Juego de roles Dilemas morales Resolución de problemas Contar historias vividas Diálogo, conversatorio	Guía de discusión para Instrumentos para sistematizar respuestas	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Análisis de producciones del alumno (Trabajos de aula)	Cuaderno de clase y de trabajo Producciones escritas: resúmenes, monografías, ensayo Portafolio Informes de laboratorio Producciones orales Proyectos Reportes Resolución de ejercicios y problemas.	AIC AGC TAI Lecciones

Plan de la evaluación de los aprendizajes

Un plan de evaluación seguirá la siguiente matriz:

OBJETIVO	DESTREZA	INDICADOR	CRITERIO DE EVALUACIÓN	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Inferir el mensaje de las noticias orales para comprender el propósito comunicativo	Interpretar noticias orales y reportajes de medios audiovisuales para relacionar ideas importantes y detalles que se	Reconoce la información que no aparece implícitamente en las noticias y reportajes orales.	Aplica la RCM (Recepción Crítica de Mensajes) Evalúa el contenido de un noticiero de radio y TV. Identifica los elementos estructurales de una noticia	Producción del alumno. Observación Sinopsis Producción del alumno Producción del alumno	Tabla RCM Lista de cotejo Rueda de atributos Guía de trabajo Microensayo

	encuentran en su estructura textual.		y de un reportaje. Infiere la función del lenguaje de una noticia y de un reportaje. Elabora conclusiones a partir de estrategias.		
--	--------------------------------------	--	--	--	--

Actividades:

- a) Ambientación: observación del video ¿quién se comió mi queso?
- b) Presentación de vivencias, procesamiento y reflexión: solución de un ideograma relacionado con la evaluación de los aprendizajes; solución varias actividades de tipo formativo.
- c) Estudio de bases teóricas: Categorías de la evaluación formativa; técnicas e instrumentos de evaluación.
- d) Transferencia y aplicación a situaciones reales: en forma individual, elaborar un plan de evaluación de los aprendizajes en la asignatura que tiene a su cargo.

Recursos: proyector, video, copias, papelotes, marcadores.

Evaluación: ronda de preguntas y respuestas.

TALLER CUATRO

Objetivo: Analizar la manera en que se está aplicando la evaluación sumativa en el aula.

Contenidos a desarrollarse:

Significado de la evaluación sumativa

La evaluación sumativa es la que se aplica al concluir un cierto periodo de tiempo o al terminar algún tipo de unidad temática. Tiene la característica de ser medible, dado que se le asigna a cada alumno que ostenta este tipo de evaluación un número en una determinada escala, el cual supuestamente refleja el aprendizaje que se ha adquirido; sin embargo, en la mayoría de los centros y sistemas educativos este número

asignado no deja de ser subjetivo, ya que no se demuestra si en realidad el conocimiento aprendido puede vincularse con el ámbito social. Esta evaluación permite valorar no solo al alumno, sino también el proyecto educativo que se ha llevado a efecto. Tiene la estructura de un balance, realizada después de un período de aprendizaje en la finalización de un programa o curso.

De acuerdo al reglamento, la evaluación sumativa, se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizaje alcanzados en un grado, curso, quimestre o unidad de trabajo.

La evaluación sumativa será escrita, evalúa aprendizajes del bloque curricular y se aplicará a los estudiantes mediante una prueba de base estructurada.

El examen de base estructurada: ejemplos

Las pruebas de base estructurada son aquellas que ofrece respuestas alternas como: verdadero-falso, 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 (art. 211 del reglamento a la loei). este tipo de pruebas procuran formular reactivos que permitan al alumno, accionar procesos mentales superiores, como la organización conceptual, la integración de los aprendizajes y la transferencia de la información a situaciones novedosas específicas. de esta manera:

- Organizan cuestionamientos para respuesta corta o rápida
- Miden el desempeño intelectual y el dominio de destrezas
- Colaboran a definir estándares

Para su elaboración: Seleccionar y desagregar cuidadosamente las destrezas con criterio de desempeño que se va a evaluar; establecer la importancia, necesidad y dominio de la destreza que se “quiere ver”

Serán revisadas y aprobadas un mes antes de su aplicación (Art. 215 del Reglamento a la LOEI)

EJEMPLOS DE TIPOS DE ITEMS:

1. VERDADERO – FALSO

a) Escriba una V si el enunciado que tiene a continuación es verdadero, y una F si es falso

- Los Incas habitaron los actuales territorios de Perú, Bolivia y Ecuador ()
- Cristóbal Colón hizo solamente cuatro viajes de exploración al hemisferio oeste. ()
- Los cuatro ríos de Cuenca del Ecuador son: Tarqui, Tomebamba, Yanuncay y Cuenca ()
- Escuchar, hablar y leer son las principales artes del lenguaje ()
- La raíz cuadrada de 625 es 25 ()

b) INSTRUCCIÓN: señale verdadero (v) o falso (f) respecto a cada enunciado

N°	ENUNCIADO	F	V
1	El currículo es la respuesta a las interrogantes: ¿Para qué, qué, cómo, cuándo, con qué enseñar; qué se cumplió?		
2	En el macro currículo que está en vigencia, se definen las políticas educativas propuestas por el gobierno de la revolución ciudadana.		
3	Estamos construyendo una reforma integral del sistema educativo ecuatoriano en base a un nuevo modelo de gestión		
4	Todos los docentes acuden al texto como el centro de gravedad de sus clases y lo siguen servilmente.		
5	Las transformaciones culturales, sociales y científicas de los últimos tiempos no eran consideradas por el currículo de 1996		
6	El accionar educativo de hoy se orienta a la formación de ciudadanos/as que practiquen valores aplicando los principios del Buen Vivir.		
7	La planificación de aula gira únicamente en torno de los intereses que tiene el maestro.		
8	La planificación didáctica de los bloques curriculares de hoy es similar a la planificación de las unidades didácticas de ayer.		
9	Una característica relevante de la planificación didáctica es evitar, en todo momento, la improvisación y la rutina.		
10	En el diseño de la planificación de un bloque curricular es importante e imprescindible considerar cinco elementos claves del currículo		

2. JERARQUIZACIÓN - ORDENACIÓN

a) Ordene utilizando letras iniciando con la A desde lo más simple a lo más complejo:

Familia -----

Especie -----

Individuo -----

Raza -----

Reino -----

b) Escriba dentro de cada paréntesis, iniciando en 1, el número que corresponde según el recorrido del alimento por el aparato digestivo.

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

c) Escriba en el paréntesis el número que corresponde a cada país según el orden, de norte a sur, en que se encuentran ubicados.

- () Canadá
- () Guatemala
- () Estados Unidos
- () México

d) Ordene las siguientes épocas, escribiendo dentro del paréntesis el número uno que corresponde a la más antigua y así sucesivamente.

- () Prehistórica
- () Época Contemporánea
- () Edad Media
- () Época Moderna
- () Edad Antigua

3. RELACIÓN – CORRESPONDENCIA

a) Relacione el autor con la obra:

- | | | |
|---------------------------|-------|------------------------------------|
| a. J. K. Rowling | ----- | De la tierra a la luna |
| b. William Shakespeare | ----- | Harry Potter y la piedra filosofal |
| c. Julio Verne | ----- | Cien Años de Soledad |
| d. Gabriel García Márquez | ----- | Hamlet |

b) Escriba dentro del paréntesis el número de la izquierda que corresponda con la definición de la derecha.

- | | | |
|-----------------------|-----|-----------------------------------|
| 1. Aves
arrastran. | () | Cuerpo cubierto de escamas y se |
| 2. Anfibio | () | Cuerpo cubierto de pelo. |
| 3. Mamíferos | () | Cuerpo cubierto de plumas. |
| 4. Peces
tierra. | () | Poseen piel lisa, viven en agua y |

5. Reptiles () Cuerpo cubierto de escamas y viven en el agua

c) Escriba dentro del paréntesis el número del pronombre personal al que corresponde cada acción de la derecha. Los pronombres pueden repetirse:

- | | |
|-------------|------------|
| 1. tú | () come |
| 2. él | () canta |
| 3. ellos | () juegan |
| 4. nosotros | () nadan |

d) Relacione el personaje con la actividad que realiza:

- | | | |
|----------------|-------|---------------------------|
| a. Carpintero | ----- | Comparte conocimientos |
| b. Comerciante | ----- | Confecciona vestidos |
| c. Profesor | ----- | Compra y vende productos |
| d. Costurera | ----- | Arregla muebles de madera |

4. ANÁLISIS DE RELACIONES

a) ¿Con qué se relaciona la hipertensión arterial?

- | | |
|------------------------------------|-----|
| Factores genéticos | () |
| La práctica de actividades físicas | () |
| Altura geográfica | () |
| Cantidad de horas de sueño | () |

b) El descubrimiento del río Amazonas fue un acontecimiento relacionado con:

- () La época colonial del Ecuador
- () La época de integración del Ecuador
- () La época de la conquista de América
- () La época de oro de Quito

c) La anorexia está relacionada con:

- | | |
|---|-----|
| Comer solamente alimentos vegetales | () |
| Alimentarse únicamente a base de cárnicos | () |
| Llevar una dieta balanceada | () |
| Alimentarse en lo mínimo | () |

d) El científico Pasteur tiene que ver con:

- () La ciencia de la medicina
- () La época de oro de la neurociencia
- () El descubrimiento de las vacunas
- () El estudio de la viruela

e) La contaminación de los ríos está relacionado con:

El poco tratamiento de las aguas servidas ()

La falta de políticas sanitarias por parte del estado ()

La acumulación de la basuray más deshechos ()

La cultura en salud de los ciudadanos y ciudadanas ()

5. COMPLETACIÓN O RESPUESTA BREVE

a) Los estudiantes que no han alcanzado los aprendizajes requeridos con una calificación entre 5 y 6.9 se presentan a un examen _____

b) En la escritura de palabras, la letra que se escribe antes de P y B es la _____

c) Para que un estudiante comprenda críticamente un texto escrito lo primero que debe fortalecer es la comprensión _____

d) El corazón de las personas bombea la sangre a todos los órganos y partes del cuerpo; el corazón es parte del sistema _____

e) Las aves son animales que dominan el aire porque tienen alas que les permiten volar y atravesar grandes distancias; sin embargo, hay aves que no vuelan como el _____

f) El sueño bolivariano se gestó durante la emancipación de los países latinoamericanos y que desde el 2011 están conformando una organización denominada _____

g) En el Ecuador existen muchos escritores que han difundido nuestras costumbres, historia, leyendas y más situaciones, una de ellas es Eliécer Cárdenas conocido por su novela _____

h) Aprender la operación aritmética de la división requiere de muchas destrezas y es un requisito básico que los estudiantes dominen la _____

j) La tierra cultivable frecuentemente sufre desgastes y destrucción de su capa fértil por lo que los agricultores tienen que cuidarla y mantenerla; este desgaste se denomina _____

k) Todas las palabras tildadas tienen un nombre de acuerdo al orden de la sílaba en la cual se pinta la misma; las palabras que llevan la tilde en la penúltima sílaba se llaman _____

6. ANALOGÍAS

Subraye lo correcto:

A) COMEDIA es a DRAMÁTICO, como NOVELA es a:

- a. Lírico b. Narrativo c. Humor d. Didáctico

B) INEPTITUD es a TORPEZA como IGUALDAD es a:

- a) paridad b) desequilibrio c) desnivel d) coherencia

C) MAÑANA es a DESAYUNO como NOCHE es a:

- a) sueño b) cena c) comida d) descanso

D) LÁPIZ es a ESCRIBIR como MARTILLO es a:

- a) empujar b) arreglar c) clavar d) herramienta

E) ROJO es a SANGRE como VERDE es a:

- a) pintura b) duro c) hierba d) carne

F) es a BAJO como GRUESO es a:

- a) ancho-estrecho b) gordo-flaco c) alto-delgado d) grueso-alto

G) es a ANIMAL como CORTEZA es a:

- a) uña-tierra b) piel-árbol c) boca-fruta d) hombre-interior

H) CERCA es a como es a ALTO.

- a) aquí-bajo b) alambre-grueso c) lejos-bajo d) lejos-arriba

I) YO es a como es a VOSOTROS.

- a) tu-el b) primero-tercero c) mi-nosotros d) nosotros-tu

J) IZAR es a como es a BAJAR

- a) quitar-arriar b) subir-levantar c) subir-arriar d) poner-quitar

K) Ratón : Perro ::

- a) Gato : Ave b) Queso : Hueso c) Paloma : Tigre d) Queso : Gato

L) Planeta : Júpiter

- a) Vampiro : Quiróptero b) Satélite : Luna c) Soliloquio : Monólogo d) Muralla : Fortaleza

7. OPCIÓN UNICA

Subraye el literal que señala la respuesta correcta.

a) Los planetas del sistema solar que poseen anillos son:

- a. Mercurio, Venus, Tierra
b. Marte, Júpiter, Plutón

- c. Júpiter, Saturno, Urano
 d. Plutón, Mercurio, Venus
- b) Se considera que Veinte Mil Leguas de un Viaje Submarino es una
 (A) narración de aventuras
 (B) tragedia
 (C) novela histórica
 (D) autobiografía
 (E) comedia
- c) Un cambio en la conducta causado por la práctica o la experiencia, se entiende como
 (A) reforzamiento (B) respuesta (C) aprendizaje (D) acondicionamiento
- d) Qué palabra no es familia de EXIMIR
 a. Soltar b. Exentar c. Condonar d. Exonerar e. Redimir
- e) Por lo sucio y oscuro más parecía un _____ que una habitación.
 a. Ático b. Ariete c. Bidón d. Antro e. Ajuar
- f) Se alumbraba con el _____
 a. Esquífe b. Cubil c. Candil d. Osario e. Coto
- g) Basado en hechos _____ desconocidos en su época. Galileo habló de la redondez de la tierra a una generación torpe que lo consideró como un _____
 a. Históricos-héroes
 b. Científicos-hereje
 c. Materiales-infame
 d. Ignorados-descubrimientos

8. OPCIÓN MÚLTIPLE

Señale la respuesta correcta:

- a) ¿Cuáles planteamientos hacen referencia a los organizadores gráficos?
 1) Permiten identificar el grado de inteligencia del alumno
 2) Fortalecen el desarrollo de la estructura cognitiva del alumno
 3) Consolidan el dominio sobre el manejo de información.
 4) Fortalecen el ego y la vanidad del docente

RESPUESTA

- a) 1, 3 b) 2,3 c) 1,4 d) 2,4

b) Los planetas del sistema solar que poseen anillos son:

- a. Saturno b. Marte c. Venus d. Urano

RESPUESTA

- 1) a, b 2) c, d 3) a, d 4) b, d

c) Algunos de los más famosos novelistas de aventuras son:

- (1) Ernesto Sábato (2) Emilio Salgari (3) Julio Verne (4) Víctor Hugo

RESPUESTA

- a) 1, 4 b) 2, 3 c) 3, 4 d) 1, 2

d) Los alimentos que dan a nuestro organismo muchas proteínas son, entre otros:

- a. Sardina b. Lentejas c. Maíz d. Carne de cerdo

RESPUESTA

- 1) a, b 2) c, d 3) a, c 4) b, c

e) En el escribir del español utilizamos muchos verbos algunos de los cuales son irregulares como:

- (1) Amar (2) hacer (3) vivir (4) jugar

RESPUESTA

- a) 1, 2 b) 2, 3 c) 2, 4 d) 1, 4

9. MULTI-ÍTEM DE BASE COMÚN

Señale la opción que a su criterio es la correcta:

a) “En las sociedades primitivas de cazadores-recolectores, los medios de producción eran colectivos, así como no había clases sociales ni jerarquías. Posteriormente con la aparición de la propiedad privada, los medios de producción se convierten en un bien o propiedad y se desarrolla el sometimiento de unos miembros de la comunidad por otros dentro de la misma. De lo cual se entiende que:

- A En las sociedades primitivas no había trabajo
B En las sociedades primitivas había clases sociales
C En las sociedades primitivas había igualdad
D En las sociedades primitivas se enriquecían algunos

b) Un joven jardinero persa dice a su príncipe: ¡Salvadme! Encontré a la muerte esta mañana. Me hizo un gesto de amenaza. Esta noche, por milagro, quisiera estar en Isphan.

El bondadoso príncipe presta sus caballos.

Por la tarde el príncipe encuentra a la muerte y le pregunta:

_Esta mañana, ¿por qué hiciste a nuestro jardinero un gesto de amenaza?

_No fue un gesto de amenaza –le responde- sino un gesto de sorpresa. Pues lo veía lejos de Isphan

Esta mañana y debo tomarlo esta noche en Isphan.

INSTRUCCIONES: Con base en la interpretación y análisis efectuado en la lectura del texto anterior, responda con lógica los siguientes enunciados, escribiendo en la línea de la derecha, la letra que le antecede a la respuesta correcta.

1. El jardinero deseaba.....

- a. irse a otro país
- b. pedir un milagro
- c. pedir ayuda
- d. huir de la muerte

2. La actitud del príncipe ante la muerte fue de.....

- a. reproche b. enojo c. temor d. duda

3. La actitud de la muerte ante el jardinero fue de.....

- a. amenaza b. sorpresa
- c. condenación d. inquietud

10. INFERENCIA – RAZONAMIENTO

a) La luz que emite el sol es de color blanco, pero realmente esta formada de siete colores

¿Por qué si son siete colores vemos solo uno?

RESPUESTA:

La suela de los zapatos de tanto utilizarlos llegan a desgastarse de tal manera que se forman huecos que demuestran su desgaste, sin embargo existen algunos indígenas que aún caminan sin utilizar zapatos

¿Por qué los pies no se gastan como los zapatos?

RESPUESTA:

b) Las quemaduras de primer grado son superficiales, sin sangrado pero son dolorosas, las de tercer grado son profundas, sangrantes pero sin embargo no duelen ¿Por qué no duelen sin son más graves?

RESPUESTA:

c) La penicilina cuando fue descubierta causó sensación porque cura muchas enfermedades, sin embargo ahora cada vez se la prescribe menos ¿Por qué si cura enfermedades ya no se la utiliza con mucha frecuencia?

RESPUESTA:

d) Un computador se caracteriza por su velocidad de procesamiento. Si a dos máquinas de iguales características se les plantea resolver un mismo problema no lo hacen en un mismo tiempo. ¿Por qué es diferente las velocidad de respuesta?

RESPUESTA:

e) Polígono es la figura cerrada o limitada por lados. La circunferencia es un polígono. ¿Dónde están los lados de la circunferencia?

RESPUESTA:

f) El gobierno eleva los sueldos a los empleados para mejorar la economía de las familias ecuatorianas, sin embargo los precios de los productos de primera necesidad y de los servicios básicos permanentemente están siendo incrementados ¿De qué sirve que suban los sueldos si suben los precios?

RESPUESTA:

Socialización de resultados de la evaluación formativa (parciales) y de la evaluación sumativa (examen quimestral)

La socialización de los resultados del proceso de evaluación esta una acción determinada en el Art. 205 del reglamento general que indica:

“Difusión del proceso y de los criterios de evaluación. Los docentes obligatoriamente deberán notificar al estudiante y a sus representantes legales, al inicio del año escolar, cómo serán evaluados los estudiantes hasta el término del año escolar.

Además, los criterios de cada evaluación deberán ser dados a conocer con anterioridad a los estudiantes y a sus representantes legales. El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo será considerado falta grave y será sancionado de conformidad con el presente Reglamento”.

También lo que establece el Art. 209 que se relaciona con los informes de aprendizaje: Las instituciones educativas deben emitir en un formato oficial definido por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional informes parciales, quimestrales y anuales de aprendizaje, que expresen cualitativa y cuantitativamente el alcance de los aprendizajes logrados por el estudiante en cada una de las asignaturas, y en los que se deben incluir recomendaciones para promover el aprendizaje del estudiante. Los informes se clasifican de la siguiente manera:

1. Informe parcial de aprendizaje. Es un informe que expresa cualitativa y cuantitativamente el alcance de los aprendizajes logrados por el estudiante en cada una de las asignaturas, y formula recomendaciones y planes de mejoramiento académico que deben seguirse durante un período determinado, tal como se prevé en el Proyecto Educativo Institucional.

2. Informe quimestral de aprendizaje. Es un informe que contiene el promedio de las calificaciones parciales y el examen quimestral. Expresa cualitativa y cuantitativamente el alcance de los aprendizajes logrados por el estudiante en cada una de las asignaturas, y formula recomendaciones y planes de mejoramiento académico que deben seguirse.

La nota del examen quimestral no puede ser mayor al veinte por ciento (20 %) de la nota total del quimestre correspondiente a cada asignatura, y el porcentaje restante debe corresponder a las notas parciales obtenidas durante ese período.

3. Informe anual de aprendizaje. Es un informe que contiene el promedio de las dos (2) calificaciones quimestrales, expresa cualitativa y cuantitativamente el alcance de los aprendizajes logrados por el estudiante en cada una de las asignaturas, formula

recomendaciones y planes de mejoramiento académico que deben seguirse, y determina resultados de aprobación y reprobación.

Actividades:

- a) Ambientación: observación del video “cadena de favores”
- b) Presentación de vivencias, procesamiento y reflexión: respuesta a una prueba de base estructurada.
- c) Estudio de bases teóricas: por qué evaluación sumativa; tipos de exámenes de acuerdo a la normativa vigente.
- d) Transferencia y aplicación a situaciones reales: ejemplos de pruebas de base estructurada.

Recursos: proyector, video, copias, papelotes, marcadores

Evaluación: ronda de preguntas y respuestas.

4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombres: Mayra Alexandra

Apellidos: Méndez Gallegos

Lugar de Nacimiento: Cuenca – Azuay

Fecha de Nacimiento: 14/02/1986

Cedula de Identidad: 010407133-7

Estado Civil: Soltera

Dirección: La Rábida y Pedro Puelles S/n

Teléfono: 2-410-4950

Teléfono Móvil: 0992231013

E-MAIL: mayriale14@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS:

En la UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “CORAZON DE MARIA” durante el periodo 1997-2003, con el Título de CONTADORA BACHILLER EN CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACION especialidad CONTABILIDAD.

En la UNIVERSIDAD DE CUENCA EN LA FACULTAD DE FILOSOFIA CIENCIAS Y LETRAS DE LA EDUCACION durante el periodo 2004 - 2007, con el Título de LICENCIADA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA en la especialización de EDUCACION BÁSICA.

ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS:

Certificado en el PRIMER ENCUENTRO DE PSICOLOGIA “APORTES Y ESTRATEGIAS PARA UNA EDUCACION EN LA DIVERSIDAD”, realizado en la Universidad de Cuenca.

Certificado en el Seminario-Taller de “ROYECTOS DE INTERVENCION”, llevado a cabo en Universidad de Cuenca.

Certificado en el IV Curso de Internacional de SICOPATOLOGIA Y PSICOTERAPIA DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE, evento realizado en la Ciudad de Riobamba, en la Universidad Nacional de Chimborazo.

Certificado en el SEMINARIO DE NEUROPSICOLOGIA INFANTIL, llevado a cabo en la Universidad de Cuenca.

Certificado en el Taller de EDUCACION POR LA SEXUALIDAD Y EL AMOR, énfasis en el VIH – SIDA, facilitados por CARE-Ecuador y la Dirección Provincial de Educación de Azuay-PRONESA, llevado a cabo en la Ciudad de Cuenca.

Certificado en el SEMINARIO TALLER “SEXUALIDAD HUMANA, UNA VISIÓN INTERDISCIPLINARIA”, realizado en la Universidad de Cuenca.

Certificado en el SEMINARIO TALLER “ABORDAJE DE LA VIOLENCIA SEXUAL”, realizado en la Universidad de Cuenca.

Certificado en el I CONGRESO DE EDUCACION SOCIAL, “Propuestas para una verdadera Transformación Social”, realizado en la Universidad del Azuay.

Certificado en el SEMINARIO INTERNACIONAL “AUTISMO Y PSICOSIS EN NIÑOS”, realizado en la Universidad de Cuenca

Certificado en el Curso de INTERVENCION EN CRISIS I, evento realizado en la Ciudad de Cuenca, por la Cruz Roja del Azuay.

Certificado en el Curso de COMUNICACIONES I, evento realizado en la Ciudad de Cuenca, por la Cruz Roja del Azuay.

OTROS:

Practicas realizadas en sexto, séptimo y octavo ciclo en la Escuela “Carlos Crespi Crossi”, bajo la supervisión de la Licenciada Blanche Sherpard.

Psicóloga Educativa del Departamento Psicopedagógico de la Fundación “PARABEIN” María Bastidas Herrera, desde el 13 de Marzo del 2008 hasta Enero del 2011.

Orientadora Vocacional en el Colegio Técnico Nacional “Las Palmas” Año lectivo 2008-2009.

Orientadora Vocacional en el Colegio “Liceo Americano Católico” desde el Año lectivo 2009 hasta la actualidad.

Coordinadora de DOBE (Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil) en el Colegio “Liceo Americano Católico” Año lectivo 2011-2012

Psicóloga Guía de la sección Básica Elemental y Media dentro del Departamento de Consejería Estudiantil en la Unidad Educativa “Liceo Americano Católico” Año lectivo desde el 2009 hasta la actualidad.

Por sustentar tesis en la Maestría “Gerencia y Liderazgo Educativo” en la Universidad Técnica Particular de Loja.

REFERENCIAS:

Lic. Yolanda Suarez, Rectora del Colegio Técnico Nacional “Las Palmas” - Teléfono 0997790995

Lic. Teresa Arévalo, Directora de Función Cenapsi - Teléfono 0997383222

Dr. Ruth Pintado, Médico de la Unidad Educativa “Liceo Americano Católico”

4.5.3. Metodología

El curso se desarrollará con la metodología del taller y estará basado en el modelo experiencial de aprendizaje considerado como “el proceso mediante el cual se adquieren nuevas habilidades, conocimientos, conductas y eventualmente hasta valores, como resultado del estudio, de la observación y de la experiencia” (Kolb, 2000). Este modelo propuesto por Kolb se realiza mediante cuatro fases que comprometen activamente al participante y estimulan el aprendizaje; estas fases son: vivencia, práctica, procesamiento y reflexión, transferencia y aplicación a nuevas situaciones.

El desarrollo del taller, en consecuencia seguirá estos pasos:

- a) Ambientación
- b) Presentación de vivencias: procesamiento y reflexión
- c) Estudio de bases teóricas
- d) Transferencia y aplicación a situaciones reales

4.5.4. Evaluación

Cada jornada de trabajo será evaluada mediante rondas de preguntas y respuestas; al final del curso, se aplicará una prueba de base estructurada a los participantes relacionada con los temas abordados en el evento.

4.6. Duración del curso

El curso se llevará a cabo durante cuatro sábados; se trabajará diez periodos cada día, lo que dará un total de cuarenta períodos.

4.7. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	MES DE			
		Semanas			
		1	2	3	4
1	Convocatoria para el curso	X			
2	Desarrollo del taller uno	X			
3	Desarrollo del taller dos		X		
4	Desarrollo del taller tres			X	
5	Desarrollo del taller cuatro				X
3	Evaluación del curso				X

4.8. Costos del curso

El curso no tendrá costo para los participantes porque el pago al facilitador, los materiales de apoyo, los refrigerios, serán financiados por la institución.

4.9. Certificación

Al finalizar el curso se entregará un certificado de aprobación de acuerdo a la asistencia y al promedio global de participación, en cada sábado, más el promedio obtenido en la prueba de base estructurada que se aplicará al final del evento. (ver anexo)

4.10. Bibliografía

Candelo, C. (2003). *Talleres: guía práctica de capacitación*. Cali: Grafiq Editores.

CONESA, (2008). *Métodos y técnicas para la formación y el aprendizaje*. Quito:

Editorial Don Bosco.

Bravo, J. (1990). *Aspectos básicos de evaluación educativa*. Loja: Editorial UTPL

Elola, N. (2002). *Evaluación de los aprendizajes*. Quito: Editorial Orión

Ministerio de Educación, (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.

CONCLUSIONES

La información recopilada en la investigación, luego de ser sistematizada, analizada e interpretada ayudó a establecer, estas conclusiones:

- Por medio de la fundamentación teórica que se consulto en diferentes fuentes se estuvo en capacidad de comprender y dimensionar las necesidades de formación de los docentes y su incidencia en la tarea educativa especialmente la que se realiza en el bachillerato; también esta fundamentación teórica fue necesaria para enfocar la discusión de resultados obtenidos en la investigación.
- En lo que se refiere a las necesidades de formación de los docentes investigados se puede deducir que existe mucha buena voluntad para desarrollar el trabajo educativo, pero es imprescindible una formación pedagógica y didáctica que permitiría a los docentes realizar su trabajo con calidad.
- El conocimiento y dominio en los ámbitos del liderazgo, gestión y administración no son de incumbencia de los docentes porque el plantel es de tipo particular y todo ello es exclusivo de los accionistas de la empresa educativa.
- La tarea educativa que realizan los docentes, según los resultados obtenidos tiene un relativo desempeño en el manejo de los componentes curriculares desde la planificación curricular, la utilización de métodos y técnicas; igualmente, se visualiza debilidad sobre cómo desarrollar las tutorías para el refuerzo pedagógico.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones señaladas, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Establecer en la institución grupos de trabajo cooperativo como parte de los planes de mejoramiento propuestos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) que posibilite estudiar y analizar la fundamentación teórica de la actualización y fortalecimiento curricular, de manera especial en lo que se refiere a la pedagogía crítica, el constructivismo con la finalidad de generar proyectos de intervención en el aula.
- La institución tiene que establecer convenios con universidades estatales o privadas con el fin de programar la profesionalización, en docencia, de sus maestros y maestras, garantizando, de esta manera, un trabajo educativo de calidad acorde a los estándares de desempeño docentes determinados en la normativa educativa vigente.
- Los maestros y maestras particulares al no tener poder de participación y decisión en los proyectos administrativos y de gestión de la institución no les queda más que respetar lo que señalan los patronos de la entidad y sumarse a desarrollar un buen desempeño profesional que garantice su estabilidad laboral.
- Diseñar un curso para el conocimiento, análisis y aplicación correcta de la evaluación de los aprendizajes de acuerdo a lo que establece el reglamento general a la LOEI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2011). *Tipos de líderes en el ámbito educativo*. México: Editorial Balen
- Alfonso, E. (2001). *La Formación del profesorado. Proyecto de formación en dentro educativos*. Lima: Editora Centeno.
- Alboukrek, A. y. (2006). *Diccionario de sinónimos, antónimos e ideas afines*. México: Ediciones Lauresse
- Barona, C. (2013). *La profesionalización de la enseñanza*. Madrid: Legados Ediciones.
- Barraza, A. (2009). *Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades formativas docentes*. Buenos Aires: Editorial Martín.
- Blat, J. y Marín, R. (1980). *La Formación del profesorado de educación primaria y secundaria: estudio comparativo internacional*. Barcelona: Herder Editorial.
- Candelo, C. (2003). *Talleres: guía práctica de capacitación*. Cali: Grafiq Editores.
- Casanova, R. (2003). *Formación y relaciones laborales*. Montevideo: CINTEFOR.
- CONESA, (2008). *Métodos y técnicas para la formación y el aprendizaje*. Quito: Editorial Don Bosco.
- Coll, C. y. (1997). *El constructivismo en el aula*. España: Editorial Grao.
- Devalle de Rendo, A. y. (1995). *La capacitación Docente*. Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estandares de Calidad Educativa*. Quito: MINEDUC.
- Ministerio de Educación. (2010). *Fortalecimiento y Actualización Curricular de la Educación General Básica*. Quito: Editorial Amazonas
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal educativo*. Quito: Editogran S.A.
- Fariñas, G. (2006). *Psicología, Educación y Sociedad*. La Habana: Ed. Félix Valera.
- Ferreres V, I. F. (1999). *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Síntesis Educación.
- Gairin, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos*. Madrid: CIDE.
- Gento, S. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto*. Lima: Editora Centeno.
- Hanks, C. (2000). *La gestión en el aula*. Quito: Imprimax.
- Lureovich, P. (2006). *La importancia de una buena formación*. Bogotá: Villegas Editores.

- Lahoz, J. (2012). *La influencia del ambiente familiar*. Buenos Aires: Kulmen Grupo Editor.
- Luna, E. (2010). *Diagnóstico de necesidades formativas*. México: Editorial Feloa.
- Martín, E. (2007). *Aprender a aprender*. Santiago de Chile: Edición Digital S.A.
- Maslow, H. A. (1991). *Motivación y personalidad*. Alicante: Editorial Ecu.
- Molinar, L. (2012). *La formación continua como proceso clave en la profesionalización docente*. Santiago de Chile: Lom Editores.
- Plan Internacional, (2010). *Realidad de la educación en latinoamérica*. Quito: Lexus Editores
- Perkins, D. (2005). *La enseñanza para la comprensión*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Polo, E. (2008). *El trabajo técnico*. Córdoba: Celeste Ediciones.
- Prieto, I. (2008). *Psicología Social*. Mexico D.F.: Compañía Editorial Continental.
- Roldán, S. (2012). *¿Cómo enseñar?*. Santiago de Chile: Editorial Forja.
- Samaniego, J. (2010). *Mejoramiento de la calidad de la educación*. Quito: Ediciones Ecuatorianas Cia. Ltda.
- Tablada, J. (2008). *El liderazgo educativo*. Barcelona: Kolab Ediciones.
- Tedesco, J. (2006). *Educación en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Fondo de Cultura Económica Española.
- Tejada, J. (2001). *Función docente y formación para la innovación*. Bogotá: J.M.C. Editores.
- Vergara, M. (2011). *La gestión educativa*.
- Vezub, L. (2007). *La formación y desarrollo profesional docente frente a los nuevos retos de la escolaridad*.
- Weisman, T. (2000). *El profesional de la educación en la era las comunicaciones*. Guayaquil: Edit. El Mundo.
- Zuluaga, O. (2003). *Pedagogía y Epistemología*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Linkografía:

- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Disponible en: <http://basica.sep.gob.mx/pec/start.php?act=modelo>

Rodríguez, L. (2002). *La evaluación del aprendizaje*. Disponible en:
<http://revistas.um.es/educatio/article/view/153/136>

ANEXOS

ANEXO 1.-

Modelo de Certificado



UNIDAD EDUCATIVA
“LICEO AMERICANO CATOLICO”

CERTIFICA QUE:

SR./A.

HA REALIZADO EL CURSO “EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES”.

CON LA CALIFICACION DE _____

FIRMAN

CAPACITADOR

RECTOR

ANEXO 2.-

Solicitud para la aplicación del cuestionarios de “NECESIDADES DE FORMACIÓN Docentes Bachillerato

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 Educacional, 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 Educacional 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

CORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ANEXO 3.-

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"

Código del Investigado:

DOCENTES DE BACHILLERATO



--

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

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.							
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4

1.- DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:									
1.2. Provincia:				Ciudad:					
1.3. Tipo de Institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6	
1.4.1 Si el bachillerato que la Institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:									
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios									
A	a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados	2	c. Transformados y elaborados cármicos	3	d. Conservería	4	
C	e. Otra, especifique cuál:							5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:									
E	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la construcción	9	
A	j. Mecanizado y construcción	10	h. plistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
O	n. Fabricación y montaje de	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
TÉ	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál:					19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios									
C	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
O	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones Informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
	ee. Otra, especifique cuál:							31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes									
	ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32	hh. Informática			33	
	ii. Otra, especifique cuál:								
Bachilleratos Artísticos									
	jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
	nn. Otra, especifique cuál:							38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos Institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:									
	SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente):					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:	Masculino	1	Femenino	2					
2.3 Estado civil	Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos):									
2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8			
2.4. Tipo de relación laboral:									
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12		
2.5. Tiempo de dedicación:									
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14				
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					15	NO	16		
2.7. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas:					17	2º	18	3º	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:									

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola alternativa)

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

3.2.- Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

3.3 Si posee titulación de postgrado (4º nivel), este tiene relación con: (marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):

En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:							
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:							
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:						5	

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse (Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones (señale las alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	3
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Requerimientos personales	5		6
Otros. Especifique cuáles:			

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: (señale una o más alternativas)

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
--	---	--------------------------	---

El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6	
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7	
Favorecen mi ascenso profesional	4			
Otros. Especifique cuáles:			8	
Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos /Prácticos	2	Ambos
			3	

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación (señale una alternativa)

Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos /Prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	------------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

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

5.2 En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

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

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique:			7

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente. (Marque una alternativa)

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					

15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)									
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes									
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes									
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país									
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos									
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida									
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución									
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes									
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes									
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa									
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s									
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)									
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva									
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)									
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje									
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula									
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos									
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)									
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas									
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)									
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)									
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente									
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres									
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)									
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva									
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura									
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje									
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente									
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes									
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación									

ANEXO 4.-

Fotografías de Rector de la Institución recibiendo el oficio para acceder a aplicar el Cuestionario de “NECESIDADES DE FORMACIÓN Docentes Bachillerato



ANEXO 5.-

Fotografías de Docentes llenando el Cuestionario de “NECESIDADES DE FORMACIÓN Docentes Bachillerato

