



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Vespertino “San José De La Salle”, de la provincia de El Azuay,
ciudad de Cuenca, período 2012 – 2013**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTORA: Gutiérrez Cobos, Lourdes Marina

DIRECTORA: Buele Maldonado, Mariana Angelita, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO - CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctora

Mariana Angelita Buele Maldonado.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Vespertino San José De La Salle, de la ciudad de Cuenca, provincia de El Azuay, período lectivo 2012 – 2013” realizado por Gutiérrez Cobos Lourdes Marina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Gutiérrez Cobos Lourdes Marina declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Vespertino "San José De La Salle", de la provincia de El Azuay, ciudad de Cuenca, período 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Dra. Mariana Angelita Buele Maldonado 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 la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajos de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

f.....

Autora: Gutiérrez Cobos Lourdes Marina

Cédula: 010295442-7

DEDICATORIA

Es una alegría muy especial, poder dedicar a través de este trabajo, todo mi esfuerzo, todo mi amor, todas mis ilusiones... con todo mi corazón:

A mi pequeño Andy, que me regaló su tiempo, su cariño, su comprensión...por ser mi vida misma...

A mi Wily, por estar allí siempre en la buenas y en las malas, por ser mi amor...

A mis padres, que me dieron una vida feliz... que marcaron mi camino...que son mi aliento, mi fuerza, mi debilidad...

A mis hermanos, que siempre están en mis pensamientos...

AGRADECIMIENTO

A mi buen Jesús por tantas bendiciones recibidas, por el aliento y la fortaleza en todo momento...

A los Docentes de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTPL y muy sentidamente a la Dra. Mariana Buele; por la guía, la orientación, la paciencia y la sabiduría compartida...

A los docentes y directivos del Colegio Vespertino San José De La Salle por su colaboración y apertura sincera...

A Luis y Andrés por su ayuda desmedida y a todos aquellos que me alientan y me motivan día a día a salir adelante....

Con cariño: Lourdes

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.	xiv
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.2 Concepto.	2
1.2.1 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.2.2 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.2.3 Necesidades formativas del docente.....	4
1.2.4 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	5
1.3 Análisis de las necesidades de formación.	7
1.3.1 Análisis organizacional.....	7
1.3.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	7
1.3.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	8
1.3.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.	10
1.3.1.4 Liderazgo educativo (tipos).	11
1.3.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).	13
1.3.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).	16
1.3.2 Análisis de la persona.	18
1.3.2.1 Formación profesional.....	18
1.3.2.1.1 Formación inicial.....	19
1.3.2.1.2 Formación profesional docente.....	20
1.3.2.1.3 Formación técnica.	21
1.3.2.2 Formación continua.	21

1.3.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	21
1.3.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	22
1.3.2.5	Características de un buen docente.	22
1.3.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	24
1.3.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	25
1.3.3	Análisis de la tarea educativa.....	25
1.3.3.1	La función del gestor educativo.	26
1.3.3.2	La función del docente.	27
1.3.3.3	La función del entorno familiar.	29
1.3.3.4	La función del estudiante.....	31
1.3.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	32
1.4	Cursos de formación.....	35
1.4.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	35
1.4.2	Ventajas e inconvenientes.	36
1.4.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	37
1.4.4	Importancia de la formación del profesional de la docencia.	38
CAPITULO 2: METODOLOGIA		40
2.1	Contexto.....	41
2.2	Participantes	42
2.3	Diseño y métodos de investigación	48
2.3.1	Diseño de la investigación	48
2.3.2	Métodos de investigación	49
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	49
2.4.1	Técnica de investigación.....	49
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	50
2.5	Recursos.....	50
2.5.1	Talento Humano	50
2.6	Procedimiento.....	51
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		52
3.1	Necesidades Formativas	52
3.2	Análisis de la Formación	67
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	67
3.2.2	La organización y la formación	70

3.2.3	La tarea educativa.....	78
3.3	Los cursos de formación.....	84
3.4	Discusión.....	89
	CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	91
	Bibliografía del curso.....	104
	CONCLUSIONES	105
	RECOMENDACIONES	106
	BIBLIOGRAFIA	107
	ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Tipo de Institución.....	41
Figura N° 1: Tipo de Institución.....	41
Tabla N° 2: Tipo de bachillerato que oferta.....	42
Figura N° 2: Tipo de bachillerato que oferta.....	42
Tabla N° 3: Sexo de los docentes investigados.....	43
Figura N° 3: Sexo de los docentes investigados.....	43
Tabla N°4: Estado Civil de los docentes investigados.....	43
Figura N°4: Estado Civil de los docentes investigados.....	44
Tabla N°5: Edad de los docentes Investigados.....	44
Figura N°5: Edad de los docentes Investigados.....	44
Tabla N°6: Cargo que desempeñan los investigados.....	45
Figura N°6: Cargo que desempeñan los investigados.....	45
Tabla N°7: Tipo de relación laboral de los investigados.....	45
Figura N°7: Tipo de relación laboral de los investigados.....	46
Tabla N°8: Dedicación de los docentes en la institución en la que laboran.	46
Figura N°8: Dedicación de los docentes en la institución en la que laboran.	47
Tabla N°9: Nivel más alto de formación académica de los investigados.....	47
Figura N°9: Nivel más alto de formación académica de los investigados.....	48
Tabla N°10: Relación de la titularidad de pregrado.....	53
Figura N°10: Relación de la titularidad de pregrado con el ámbito educativo	53
Tabla N°11: Relación de la titulación de pregrado con otros ámbitos.....	54
Figura N°11: Relación de la titulación de pregrado con otros ámbitos.....	54
Tabla N° 12: Relación de la titularidad de posgrado.....	55
Figura N° 12: Relación de la titularidad de posgrado.....	55
Tabla N° 13: Interés de los investigados para obtener la titulación de cuarto nivel...55	55
Figura N° 13: Interés de los investigados para obtener la titulación de cuarto nivel..56	56
Tabla N° 14: Interés de los investigados para la titulación en 4º nivel.....	56
Figura N° 14: Interés de los investigados para la titulación en 4º nivel.....	57
Tabla N° 15: La Importancia de capacitación en temas educativos.....	57
Figura N° 15: La Importancia de capacitación en temas educativos.....	58
Tabla N° 16: Preferencias de los investigados para recibir cursos de capacitación..58	58

Figura N° 16: Preferencias de los investigados para recibir cursos de capacitación	59
Tabla N° 17: preferencias de modalidades por sexos de los docentes investigados.	59
Figura N° 17: preferencias de modalidades por sexos de los docentes investigados.	60
Tabla N° 17.1: Preferencias de horarios los de modalidad presencial y semi presencial.	60
Figura N° 17.1: Preferencias de horarios los de modalidad presencial y semi presencial.	61
Tabla N° 18: Preferencia de temáticas de capacitación	61
Figura N° 18: Preferencia de temáticas de capacitación	62
Tabla N° 19: Obstáculos que impiden la capacitación de los docentes investigados.	63
Figura N° 19: Obstáculos que impiden la capacitación de los docentes investigados.	63
Tabla N° 20: Motivación de los investigados para asistir a cursos de capacitación	64
Figura N° 20: Motivación de los investigados para asistir a cursos de capacitación	64
Tabla N° 21: Consideraciones sobre los motivos por los que se dictan cursos.	65
Figura N° 21: Consideraciones sobre los motivos por los que se dictan cursos.	65
Tabla N° 22: Aspectos importantes en el desarrollo de los cursos de capacitación	66
Figura N° 22: Aspectos importantes en el desarrollo de los cursos de capacitación	66
Tabla N° 23: Análisis de la persona	67
Figura N° 23: Análisis de la persona	69
Tabla N° 24: Cursos promovidos en la Institución Educativa investigada	70
Figura N° 24: Cursos promovidos en la Institución Educativa investigada	71
Tabla N° 25: Conocen si la Institución elabora proyectos de capacitación.	71
Figura N° 25: Conocen si la Institución elabora proyectos de capacitación.	72
Tabla N°26: La Institución investigada elabora cursos en función de:	72
Figura N°26: La Institución investigada elabora cursos en función de:	72
Tabla N° 27: Directivos promueven la capacitación profesional	73
Figura N° 27: Directivos promueven la capacitación profesional	74
Tabla N° 28: la organización y la formación	74
Figura N° 28: la organización y la formación	76
Tabla N° 29: Relación de las materias que imparte con su formación profesional	78
Figura N° 29: Relación de las materias que imparte con su formación profesional	79
Tabla N° 30: Años de bachillerato en los que los docentes imparten clases	79

Figura N° 30: Años de bachillerato en los que los docentes imparten clases	79
Tabla N° 31: Análisis de la tarea educativa	80
Figura N° 31: Análisis de la tarea educativa	83
Tabla N° 33: Número de cursos a los que asistió en los últimos dos años	84
Figura N° 33: Número de cursos a los que asistió en los últimos dos años	85
Tabla N°34: Totalización aproximada de horas de capacitación	85
Figura N°34: Totalización aproximada de horas de capacitación.....	86
Tabla N° 35: Hace qué tiempo realizó el último curso de capacitación.....	86
Tabla N° 36: Nombre del último curso de capacitación	87
Figura N° 36: Nombre del último curso de capacitación.....	88
Tabla N° 37: Auspicio del último curso que realizaron.....	88
Figura N° 37: Auspicio del último curso que realizaron	89

RESUMEN

La presente investigación sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se realizó en el Colegio Vespertino San José De La Salle, de la ciudad de Cuenca, provincia de El Azuay en el período lectivo 2012 – 2013”.

La investigación tiene la finalidad de diagnosticar, analizar y evaluar los requerimientos de formación que tienen los docentes, para lo cual se aplicó técnicas como: la observación, encuesta y entrevistas informales a una muestra conformada por 11 docentes varones y 5 mujeres.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede evidenciar que los docentes investigados están conscientes de la importancia de formación permanente y que efectivamente tienen múltiples necesidades de capacitación, sobre las cuales destaca la evaluación del aprendizaje; por lo que se presenta una propuesta de capacitación referente a esta temática que sin duda contribuirá a mejorar la calidad educativa.

Palabras clave: diagnóstico, necesidades, formación, capacitación, permanente, propuesta, evaluación.

ABSTRACT

The present investigation about the diagnosis of the necessities of formation of the High School teachers , it was realized in the San José De La Salle High School, of the city of Cuenca, province of El Azuay in the teaching period 2012 -2013.

The investigation has the finality, of diagnosis analyze and evaluate the requirements of formation the teachers have, for which we apply technical such as: The observation surveys and informal interviews for a group forming by 11 male teachers and 5 women's.

According to the obtained results that can demonstrate that the investigated teachers are aware of the importance of regular training and effectively they have many necessities of training on which stands out the assessment for learning; by presenting the training proposal relating to the subject matter that will certainly contribute to improve the quality of education.

Key words: diagnosis, necessities, formation, training, permanent, proposal, evaluation.

INTRODUCCIÓN.

En el contexto actual, donde la globalización, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la rapidez de la información y la comunicación, transforman de manera evidente la sociedad, por ello ha sido necesario que los sistemas educativos a nivel nacional y mundial reformen sus estructuras y planteen modelos que respondan con eficiencia y calidad los requerimientos y necesidades del entorno.

En nuestro país, en el año 2010 se propone un programa de bachillerato general unificado, dirigido a los estudiantes que hayan aprobado la educación general básica, cuya finalidad es mejorar la calidad educativa y brindar las mismas oportunidades de educación superior a los bachilleres, ya que este programa desarrolla el estudio de asignaturas comunes, evitando así la extremada diversificación que ocasionaba avanzar en el conocimiento de algunas asignaturas y descuidar completamente otras.

La aplicación del programa de bachillerato general unificado, en nuestro país, es nuevo, tanto así que hasta finalizar el siguiente año lectivo: 2013- 2014, en el régimen Sierra, se tendrá la primera promoción de bachilleres en esta modalidad, por lo tanto aún no se puede referir los resultados reales de este programa, pero sí es importante expresar la preocupación de los docentes de la Institución Educativa investigada, que en conversaciones informales reseñan que hay dificultad para la aplicación de la nueva malla curricular, puesto que hay importantes cambios y las asignaturas son un tanto difíciles de fundamentar ya que el Ministerio de Educación no provee los lineamientos estratégicos para su tratamiento (de algunas asignaturas), entonces cada profesor le da la orientación que considera oportuna.

Para efectivizar este programa ha sido necesario reformar y plantear nuevas estructuras en el currículo y la gestión, lo cual demanda entre otros aspectos uno esencial que es: la formación profesional de los docentes.

El presente trabajo de investigación específicamente hace referencia al “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Vespertino San José De La Salle, de la ciudad de Cuenca, provincia de El Azuay, período lectivo 2012 – 2013”.

Ha sido factible realizarlo gracias a tres lineamientos importantes: primero, la propuesta de investigación macro: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país” que la Universidad Técnica Particular de Loja, lleva a cabo con el Mg. Fabián Augusto

Jaramillo Serrano, como autor y promotor de la misma, quien a su vez para operativizar y facilitar el trabajo investigativo estructuró dos guías didácticas (2012 - 2013) donde se especifica de manera clara todo el proceso a seguir; segundo, la colaboración amplia y responsable de las autoridades y docentes del Colegio Vespertino San José De La Salle de la ciudad de Cuenca y tercero la correcta y oportuna utilización de un proceso técnico de investigación.

Es importante destacar la adecuada participación y colaboración de los docentes y autoridades de la Institución investigada, para con todo el proceso investigativo que se realizó, dotando de todos los medios posibles como: sala de audiovisuales para reuniones, documentos curriculares y legales de la Institución, espacios de observación y entrevistas informales tanto con autoridades como con docentes, por lo que se pudo conseguir mucha información extra a la que se obtuvo en los cuestionarios aplicados, la misma que sirve para fundamentar de mejor manera una propuesta de capacitación, acorde a la realidad y necesidad urgente que tienen como Institución.

El objetivo general de esta investigación es: “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 – 2013” (Jaramillo F. , 2013, pág. 9).

La investigación se orienta a la consecución de tres objetivos específicos, el primero hace referencia a fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, el cual se ha cumplido mediante técnicas como la lectura, resumen, conversaciones, experiencias, revisión de bibliografía textual y virtual, etc. El segundo al diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes investigados, el cual también se ha cumplido mediante la aplicación de un cuestionario de encuesta, entrevistas informales y la observación y el último al planteamiento de un curso de formación.

La metodología utilizada está basada en un modelo cuantitativo, con la aplicación del método inductivo – deductivo, observación, y analítico sintético; en cuanto al proceso realizado se inició con una tutoría virtual del Mg. Fabián Jaramillo, donde de manera clara y oportuna se han dado las orientaciones respectivas, como segundo paso se realizó una lectura y análisis de las guías didácticas, se pidió la autorización a las autoridades del colegio investigado, quienes aceptaron de manera muy entusiasta, luego se convocó a una reunión de información y motivación a los docentes de la institución, en la cual participaron con la mayor apertura y colaboración, se aplicó la

encuesta, en una tercera visita se observó algunos documentos institucionales y se entabla conversaciones informales con los docentes.

Con los datos obtenidos, se ha realizado un proceso de tabulación, análisis e interpretación, para poder evidenciar los resultados a los que se ha llegado, en este caso, es clara la importancia que los docentes investigados le dan a la formación docente, especialmente a la evaluación del aprendizaje puesto que en la reforma educativa que vive actualmente el país han existido importantes cambios.

A pesar de que los docentes investigados están conscientes de la importancia que tiene la capacitación docente permanente para su mejor desempeño profesional, sin embargo no asumen la responsabilidad individual que tiene cada uno en este proceso, mas bien esperan de la Institución y de otros organismos, para poder capacitarse en temas que son importantes y actuales.

La presente investigación será de mucha utilidad para un mejor desempeño profesional en lo que se refiere a la aplicación de estrategias para mejorar los procesos educativos; para la Institución Educativa, puesto que permite planear de manera efectiva un programa de capacitación continua, en base a las necesidades de formación del equipo docente del Colegio investigado; lo cual incidirá directamente en mejorar el desempeño profesional, definidos en los estándares de calidad educativa.

La propuesta de capacitación docente se enfoca a la “Evaluación del aprendizaje” la misma que obtuvo un alto porcentaje en lo referente a las necesidades de formación docente de acuerdo a las encuestas aplicadas, pero también se conoce por las entrevistas informales que el tema de la evaluación ha sido un tanto complicado en este año lectivo por los cambios de enfoque teórico que naturalmente inciden en importantes cambios en su forma.

El contenido de la propuesta de capacitación docente consta de tres partes fundamentales, la primera hace referencia a la fundamentación teórica, a la forma de evaluar en las diferentes épocas y lugares de acuerdo a los diferentes modelos vigentes; la segunda parte tiene que ver con las normativas educativas legales vigentes referentes a la educación, su aplicabilidad y metodología, y la tercera parte se enfoca específicamente a desarrollar prácticas evaluativas del aprendizaje que sirvan para efectivizarla en el aula; esta propuesta será de modalidad semi - presencial, con la aplicación de diversas técnicas.

La importancia que tiene la aplicación de esta propuesta en los docentes investigados, es vital para un adecuado desempeño profesional, para conseguir su misión institucional que entre otras cosas ofrece una educación de calidad, para garantizar un aprendizaje efectivo y significativo en sus estudiantes.

La revisión y análisis de la presente investigación será de ayuda para plantear mejoras en el desempeño docente, así como para proponer nuevos problemas de investigación que se enfoquen a la consecución de articular adecuadamente las necesidades reales de la sociedad con los paradigmas educativos vigentes.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.

1.1 Necesidades de formación.

Hasta hace unas décadas se consideraba que la formación docente estaba completa una vez que se haya titulado de profesor, la educación se consideraba exitosa al ser enciclopédica y receptiva, la meta era llenar de conocimientos mediante la memorización y repetición; la exposición magistral era la metodología empleada, con el estímulo del castigo a estudiantes que no alcanzaban los conocimientos dados; así por ejemplo en padres y docentes se mantuvo hasta hace poco tiempo la frase de: “la letra con sangre entra” que fue el título con que Francisco de Goya nominó a su cuadro de crítica al sistema educativo de su época (entre 1780 y 1785).

La situación actual de la sociedad se ha transformado debido al incontrolable avance científico y tecnológico, a la globalización, a la facilidad y rapidez de la información; ahora los requerimientos de la sociedad son diferentes, lo que ha obligado al sistema educativo a cambiar de paradigmas, a reformular sus objetivos, a buscar nuevas estrategias que permitan concebir al aprendizaje como un proceso que desarrolle la capacidad de aprender a aprender (Carbonell, 2006).

1.2 Concepto.

Según (Trobat, 2002) son una necesidad de mejora de las competencias profesionales que se puede lograr mediante actividades formativas.

Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades:

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual.

De acuerdo a estas concepciones podríamos interpretar que las necesidades de formación es el saber identificar lo que estamos haciendo para proyectarnos mediante una formación adecuada y continua a un desempeño profesional de calidad.

Otras definiciones como las siguientes refuerzan lo manifestado anteriormente: Kaufman (1982) o Witkin et al. (1996), para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes y Alvira (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

1.2.1 Tipos de necesidades formativas.

Existen varias clasificaciones para los tipos de necesidades formativas en una organización o institución educativa, a continuación citaremos los planteamientos de algunos reconocidos autores:

Para Mariano Real Pérez, asesor del CEP de Sevilla, se debe tomar en cuenta las necesidades de **tipo técnico**: que se orientan al conocimiento y la utilización de elementos tecnológicos en el aula: pizarra digital, software para el aula, internet, etc.; de **tipo práctico** en donde el profesorado adquiere habilidades didácticas para aplicarlas en el aula; de **tipo crítico**: que surgen de su reflexión crítica del desempeño profesional y de la misión y visión institucional: pro-actividad, liderazgo, trabajo en equipo.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) clasifica a las necesidades formativas en cinco tipos: **Normativa**, se refiere a la legislación vigente; **Sentida**, las percepciones o necesidades de cada individuo; **Expresada**, las necesidades demandadas por la mayoría; **Comparativa**, En relación de lo que un centro educativo no tiene respecto de otro; **Prospectiva**, enfocado a las necesidades a futuro.

Moroney (1977), hace una clasificación muy similar a Bradshaw en cuatro tipologías: **normativa; percibida; expresada; relativa** esta última haría referencia a la comparativa de Bradshaw (1972).

L Colen (1995) Clasifica a las necesidades formativas en función de su procedencia: **Necesidades del sistema**, Se originan en las exigencias de nuevas reformas o leyes y **Necesidades del profesorado**, de acuerdo a su ejercicio profesional sean de tipo personal, grupal o compartido.

Hewton (1988) realiza una clasificación en base a los proyectos formativos: Necesidades con respecto al alumnado: proceso de enseñanza - aprendizaje, desempeño, motivación, problemas comportamentales; Necesidades con respecto al currículum: planificación, metodologías, modelos pedagógicos, evaluación, técnicas, objetivos, etc.; Necesidades del profesorado: desarrollo profesional, escalafón, satisfacción personal y profesional, etc.; Necesidades del centro docente como organización: en base a su planeación estratégica.

Si bien las diferentes clasificaciones que realizan estos pensadores tienen diferente connotación, pero en esencia se orientan en un mismo fin y es el de dotar las estrategias y herramientas, de manera integral a los docentes para un desempeño de calidad; es indispensable que los docentes se involucren en la transformación social

que exige una transformación educativa, como medio para una adecuada formación continua y significativa que permita el desarrollo y crecimiento de los países.

1.2.2 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de las necesidades formativas según (Gairín, 2009) se enmarca en la búsqueda de las deficiencias que se dan en una determinada situación.

Según (Stephen, 1971) la evaluación de necesidades formativas permite centrar la atención en los problemas más relevantes, justificar el porqué de esos temas y no de los otros y facilitar la evaluación de los cambios posteriores.

Una buena detección de las necesidades formativas de los docentes de la institución es vital porque permite planear la capacitación de acuerdo a las necesidades reales (Camps, 2005), puesto que el desarrollo formativo de los docentes debe responder también a sus necesidades de tal manera que encuentren gratificante su labor profesional (Nogales, 1996).

La formación continua es un proceso educativo y debe seguir procedimientos en su elaboración, diseño, ejecución y seguimiento que garanticen su efectividad; ya que la formación de los recursos humanos se convierten en la clave del éxito institucional (Herrero, 2000).

Actualmente en nuestro país, estamos viviendo una verdadera transformación educativa, por lo que se requiere también una transformación de las prácticas pedagógicas es decir, no podemos enseñar con los modelos y paradigmas tradicionales con los que nos formamos, a una sociedad ávida de significados y funcionalidad que requiere integrarse a una sociedad global y virtual en constante evolución.

1.2.3 Necesidades formativas del docente.

Para (Zabalza, 1997) los procesos formativos deberían prestar atención al crecimiento y mejora de los docentes enfocados a: un crecimiento personal equilibrado, mejora de las capacidades básicas, satisfacción personal; Este aporte conduce a interiorizar el proceso de formación no solamente como el adquirir capacidades para desarrollar nuestro trabajo de mejor manera, sino que en primer lugar debe estar el desarrollo profesional, aquel que potencie nuestra autoestima, nuestro autoconocimiento, esto será una buena base para desempeñarnos profesionalmente de manera ideal.

La formación permanente de los docentes es un pilar fundamental para afrontar la realidad compleja de formar a futuros ciudadanos que no sabemos en qué realidad

van a interactuar, teniendo en cuenta que como docentes fuimos formados en el marco de modelos pedagógicos que no tienen nada que ver con los requerimientos de la sociedad actual.

Si bien no hay recetas que definan claramente cómo debemos afrontar esta situación, es muy importante que busquemos posibles acciones que permitan enfrentar estos desafíos educativos como: trabajar en equipo colaborativamente, mejorar los procesos de comunicación, integrar a nuestro estilo de vida la formación permanente, etc. Sin duda nos ayudarán a reflexionar y actuar correctamente frente a las necesidades integrales de nuestros estudiantes.

Actualmente la necesidad de formación continua es parte de la responsabilidad que como profesionales tenemos con nosotros mismos, y con la sociedad. Los tipos de necesidades formativas son muy variadas y van a depender de los requerimientos actuales de la sociedad, del contexto educativo, de su área de conocimiento, etc. Al ser un proceso educativo debe contener el conocimiento, la destreza, actitudes que permitan ser y convivir; entonces podríamos considerar los siguientes tipos de necesidades formativas:

- ✓ Fortalecimiento de las relaciones interpersonales (trabajo colaborativo, empatía, comunicación, asertividad)
- ✓ Estrategias para la toma de decisiones.
- ✓ Habilidades de razonamiento, pensamiento lógico, crítico y creativo, de resolución de problemas.
- ✓ Autoconocimiento, autoestima.
- ✓ Sentido de crecimiento personal y profesional.
- ✓ Nuevas estrategias de enseñanza.

Además de estas apreciaciones es importante integrarnos como docentes a las nuevas tecnologías de la información y comunicación como medio esencial en el proceso educativo permanente personal y con nuestros estudiantes.

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

Existen diversos planteamientos sobre modelos para analizar las necesidades formativas, aunque en el fondo existen un alto porcentaje de coincidencias ya que la mayoría de ellos se enfoca al proceso de evaluación de las necesidades formativas. En el siguiente esquema observaremos las propuestas de algunos autores reconocidos.

<p>Rosett (1991): Se basa en cuatro elementos fundamentales, en torno al análisis de necesidades de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Situaciones desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde vamos. ✓ Tipo de información que se requiere: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones. ✓ Fuentes de información ✓ Herramientas para la obtención de la información.
<p>Kaufman (1982): Plantea tres aspectos básicos que giran en torno de la planificación de las organizaciones, en la cual la evaluación ocupa un lugar trascendental y propone los siguientes pasos para efectuarla:</p> <p>Decidirse a planificar.</p> <p>Realizar un efectivo diagnóstico</p> <p>Ubicar el campo de planeación.</p> <p>Seleccionar los mejores procesos de evaluación y conseguir la participación de los integrantes.</p> <p>Determinar las condiciones existentes y las que se requieren a nivel de ejecución.</p> <p>Conciliar discrepancias entre los participantes.</p>	<p>Los participantes en la planeación: Comunidad Educativa, Sociedad.</p> <p>Discrepancia entre Situación actual y la deseada.</p> <p>Priorización de necesidades.</p>
<p>D'Hainaut (1979): Considera a la persona en la situación específica en la que se desenvuelve.</p>	<p>Aceptación de las políticas educacionales: señalan las prioridades de la educación.</p> <p>El trabajo curricular se debe orientar hacia los objetivos del mismo.</p>
<p>Cox (1984): Realiza su planteamiento en base a las necesidades de la comunidad, su finalidad es ofrecer una guía de resolución de problemas y considera 10 elementos claves.</p>	<p>La institución.</p> <p>Los profesionales que intervienen en los problemas.</p> <p>El problema desde la visión del profesional y los implicados.</p> <p>Contexto social.</p> <p>Características de las personas afectadas.</p> <p>Formulación y priorización de metas.</p>

	<p>Estrategias a emplear.</p> <p>Tácticas para hacer exitosas las estrategias empleadas.</p> <p>Evaluación</p> <p>Transferencia de la acción.</p>
--	---

Elaborado por: Lic. Lourdes Gutiérrez.

1.3 Análisis de las necesidades de formación.

1.3.1 Análisis organizacional.

Para poder concebir de mejor manera lo que es el análisis organizacional, se identificará cada término, así según el Diccionario de la Lengua Española El análisis es la: "Separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios y elementos"; según la concepción de (Isaac, 1966) la organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue".

Entonces análisis organizacional se refiere al estudio de todas y cada una de las partes que influyen en una institución educativa: políticas educativas, normativas vigentes, currículo, gestión administrativa, convivencia, planeación estratégica, misión, visión, etc. Con la finalidad de facilitar la toma de decisiones que permitan una planeación estratégica tendiente a mejorar y optimizar la calidad educativa.

1.3.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En la actualidad, el conocimiento ha adquirido una especial relevancia en un entorno cada vez más globalizado, en el que predomina el desarrollo económico, el avance de las tecnologías de la información en un mundo virtual en constante evolución y en la urgente necesidad de proteger al medio ambiente.

De acuerdo a las necesidades y requerimientos de la sociedad actual, ya no es posible el aplicar modelos y teorías tradicionales, en donde el profesor era el protagonista del proceso educativo, al que había que imitar y obedecer por ser considerado el poseedor innegable del conocimiento, cuya metodología era rígida e inflexible, el maestro sabía de memoria lo que debía enseñar en cada nivel, no había casi ninguna variación en el currículo; el libro de texto, una figura esencial en el proceso de enseñanza aprendizaje, pasaba de generación en generación, era posible que los hermanos mayores heredaran los textos a sus hermanos menores, sin problemas

porque los conocimientos se mantenían sin variación durante largos períodos; el papel del estudiante era receptor pasivamente todo el conocimiento al pie de la letra.

Con esta base y en el entorno de una sociedad en constante transformación la Psicología educativa ha hecho su aporte con nuevos modelos, teorías, planteamientos que buscan orientar de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje, para responder productivamente a la sociedad actual.

En 1996 surge una reforma curricular basada en las concepciones de la Escuela Nueva sin embargo los resultados no fueron óptimos por diversas razones tales como: falta de capacitación, falta de recursos asignados a la educación, falta de compromiso, etc. En el 2011 se actualiza la reforma curricular del 96, consolidando las estrategias para su aplicabilidad, también surge una nueva ley de educación y su reglamento, que pretenden dar un giro, una innovación al proceso educativo enfocado al desarrollo de destrezas con criterio de desempeño que permitan al estudiante construir su propio conocimiento y poderlo aplicar a situaciones reales de su vida cotidiana.

Con las nuevas concepciones pedagógicas, la incorporación de las nuevas tecnologías de la comunicación y los requerimientos actuales de la sociedad, el rol del estudiante ha dado un giro trascendental desde el estudiante pasivo, receptor con un rol secundario a un estudiante protagonista y constructor de su propio aprendizaje, que con la guía acertada de su tutor debe adquirir la suficiente autonomía para ser capaz de construir nuevos conocimientos sobre la base de sus experiencias y desarrollar habilidades de comparación, análisis, síntesis y experimentación, adaptándose a los diversos ritmos del conocimiento, saber distinguir de entre las enormes fuentes de información las adecuadas y pertinentes que sirvan para poder desenvolverse en la vida cotidiana y real.

El estudiante debe aprender a aprender, a descubrir, a investigar, a cuestionar, a razonar (...) todo ello con la finalidad de poner en práctica esos conocimientos, que sean útiles y funcionales.

En conclusión el papel fundamental de la Educación es dotar de las estrategias para APRENDER A APRENDER, continuamente para adquirir la forma correcta de manejar la información y la comunicación, los profesionales de ahora y del futuro deben tener como premisa primordial que el conocimiento no tiene límites.

1.3.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Podemos concebir a las metas organizacionales como los cambios deseados que se aspira alcanzar en un determinado tiempo y por los cuales la institución trabaja.

(Gloria, 2010) Recomienda que se planteen metas realistas y eficaces, para que las de mediano plazo se cumplan y se tomen medidas para que haya apoyo formativo continuo para todos los integrantes de la organización para aprender y mejorar que motiven e ilusionen para la obtención de mejores resultados.

Existen metas que se plantean a corto plazo porque son urgentes y factibles de realizar, otras a mediano plazo y algunas a largo plazo, teniendo en cuenta que estas se entrelazan, se relacionan y se complementan, es decir las de corto plazo contribuyen a la cristalización de las de mediano plazo y éstas a su vez a la consecución de las de largo plazo.

El sistema educativo de nuestro país ha realizado esfuerzos positivos para definir con claridad las metas por la cual todos los actores educativos debemos contribuir para lograrlas, así tenemos las planteadas en el Plan Decenal de Educación del Ecuador, aprobado por mayoría absoluta en la consulta popular del 2006, en donde se definen ocho políticas de Estado:

- ✓ Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
- ✓ Universalización de la educación general básica de primero a décimo.
- ✓ Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- ✓ Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- ✓ Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
- ✓ Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- ✓ Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial,
- ✓ Capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En cada una de estas políticas están definidas claramente las metas a cumplirse a largo plazo, aquellas que serán visibles en el año 2015, pero a su vez las metas de mediano y corto plazo se realizan en los Distritos, Circuitos y en cada institución educativa a través de su planeación estratégica, es un círculo que contribuye a la realización de las metas a largo plazo.

1.3.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Las Organizaciones requieren de diferentes recursos que deben ser empleados con eficiencia y eficacia para cumplir con sus metas y objetivos.

Recursos humanos.- El principal recurso de una organización es el talento humano según (Chiavenato, 2007) en su libro Administración de Recursos Humanos “Las personas no son recursos que la organización consume, utiliza y que producen costos. Al contrario las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional” (pág. 2), también describe a los recursos humanos de manera clara como “agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias y no sólo de capacidades manuales, físicas o artesanales” (pág. 2). El término recurso para definir a las personas en el marco de conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, destrezas, valores, etc. Que se aportan a la organización, es un cuanto limitante ya que son copartícipes de la organización, además son los que deciden sobre los otros recursos que de por sí son estáticos, además las diferencias individuales lo convierten en un rico, diversificado y positivo aporte a la organización.

La organización debe contemplar adecuados procesos de selección, organización, retención, desarrollo y auditoria del talento humano como una estrategia para conseguir los niveles de calidad deseados, sobretodo invertir en el desarrollo del talento humano que debe encaminarse a la planificación de estrategias para desarrollar y aprovechar el potencial de los trabajadores para conseguir excelencia como organización al mismo tiempo alcanzar altos niveles de satisfacción laboral que dará como resultado la satisfacción del cliente. Hay que considerar y planear la Capacitación y desarrollo del personal que hace referencia a la preparación y dotación de conocimientos para desenvolverse o desempeñarse de manera óptima en el puesto que ocupa en la organización y/o también alcanzar el crecimiento profesional que le permita ascender y ser más productivo así como base para conseguir un desarrollo organizacional sustentable que busca transformar a las organizaciones para alcanzar niveles y ventajas competitivas y responder con eficiencia a las demandas y necesidades del entorno, asumiendo con flexibilidad los cambios y asumiendo la responsabilidad de conseguir las metas propuestas, integrándose y creando alianzas que les fortifiquen y les provean de resultados positivos sin descuidar la posibilidad de aprendizaje en todo momento para incrementar su creatividad y talento para el crecimiento e innovación de la organización.

Recursos físicos y materiales.- Son los suministros necesarios para que las acciones de una organización puedan realizarse ya sea producir bienes y productos o brindar servicios, se constituyen en el espacio físico, locales, infraestructura: laboratorios, canchas, aulas, etc. Material didáctico, textos, máquinas, tecnología de producción.

Recursos Financieros.- Los recursos financieros son el efectivo, el conjunto de activos de una organización, pueden estar compuestos por: dinero en efectivo, cuentas por cobrar, tenencia de bonos o divisas, depósitos bancarios, etc. Garantizan los medios para la adquisición y manejo de los demás recursos.

1.3.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo según (Chiavenato, 2007, pág. 150) es “la influencia interpersonal ejercida en una situación orientada a la consecución de uno o de diversos objetivos mediante el proceso de comunicación humana”

Dentro de las organizaciones las personas que mandan tienen poder, tienen la capacidad de influir en las demás personas, tienen la responsabilidad de hacer y hacer cumplir; ahora la pregunta es cuál es la fuente del poder de una persona que ocupa la dirección de una organización; para ello en una investigación realizada por (Raven, 1964) identificaron 5 fuentes de poder, que hasta la actualidad se las sigue considerando como base del comportamiento organizativo.

TIPOS DE PODER DIRECTIVO	FUNDAMENTO
DE RECOMPENSA	<p>Asigna estímulos, recompensas, premios a las actitudes o acciones positivas, ayuda también a eliminar acciones negativas, motiva a las personas a mejorar su desempeño o su rol, a mejorar su perfil y trabajar con responsabilidad; este tipo de poder es bastante exitoso pero hay que manejarlo con mucho profesionalismo para no convertir en un mecanismo cíclico donde las personas dentro de la organización no se sientan motivadas por el crecimiento y excelencia de la Institución si más bien del premio que puedan conseguir.</p> <p>Un ejemplo de este tipo de poder es cuando en las Instituciones Educativas reconocen el esfuerzo y el trabajo ya sea públicamente o económicamente; o cuando tienen la oportunidad de realizar una maestría en el exterior auspiciado por la Institución; etc....</p>
COERCITIVO	<p>Se centra en el castigo como medio para conseguir que las personas cumplan con su trabajo, es decir quien tiene el control y el poder de tomar decisiones lo hace mediante amenazas, llamados de atención, multas, despidos, etc., se fundamenta en el miedo. Sin duda alguna aunque resulta desagradable es necesario a</p>

	veces hacer uso de este poder cuando las personas no cumplen con sus obligaciones.
LEGÍTIMO	Hace referencia a la norma, también cuando un directivo ocupa legítimamente ese cargo, entonces según el organigrama institucional tiene el derecho de dirigir e influenciar en los demás formalmente. Un ejemplo es la función y gestión que realiza un director de educación básica, la autoridad de un maestro en la clase, la autoridad que ejercen los padres con los hijos.
EXPERTO	Se basa en la experiencia, conocimiento y talento; aspectos que son muy reconocidos por las personas que están bajo este tipo de poder; el directivo ofrece sus conocimientos y talentos como medio para conseguir actitudes favorables y conseguir calidad en el desempeño; pero también exige cambios de actitud como pago al conocimiento compartido.
DE REFERENCIA O CARISMÁTICO	Se centra en la admiración hacia una persona carismática ya sea por su personalidad, conocimientos, conductas, metas, etc. que es una gran influencia en el comportamiento y desempeño dentro de la Institución.

Fuente: Posner, George (1999) "Análisis del Currículo", Segunda Edición, Ed. Mc. Graw Hill, Bogotá Colombia.

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

La conducta de los líderes se orienta en varias direcciones según (James Arthur Finch Stoner, 1996) hacen un estudio de los siguientes enfoques:

TRANSACCIONAL.- Se basa en procesos de intercambio entre el líder y los seguidores, el líder explica los objetivos que quiere alcanzar y los seguidores lo cumplen con la finalidad de alcanzar una recompensa, de esta manera ambas partes se benefician.

Es muy efectivo el líder al explicar las reglas claras consigue estabilidad pero en la época actual a más de ello se necesita estar en constante cambio para satisfacer las necesidades, requerimientos y ser competitivos.

TRANSFORMACIONAL.- El papel del líder es conseguir cambios, innovaciones, en actitudes, desempeños, conductas; para conseguir adhesión y generar responsabilidades y compromiso.

El líder cede el poder para que sus seguidores se conviertan en líderes, en agentes de cambio e innovación, les alienta a tomar iniciativas, a cooperar y aprender, entiende que la clave es invertir en su capacitación para optimizar la calidad.

Se considera el enfoque dominante goza de gran popularidad, apela por los valores de justicia, libertad e igualdad.

El líder es consciente de que para conseguir la visión de su institución, requiere además de su esfuerzo el de todos sus colaboradores.

SERVIDOR.- Genera confianza basado en el servicio que les presta logrando adhesión y compromiso, este tipo de líder escucha, entiende y puede ser una persona discreta que pasa inadvertida, que no busca el poder y lidera sin pretenderlo; es objetivo cuando se trata de liderar instituciones que requieren de la participación y creatividad de todos.

Se concluye que un líder es aquel que tiene la capacidad de influir en los demás positivamente, para la consecución de los objetivos, enmarcados en la misión y visión de la Institución, de manera dinámica, ágil, respetuosa, participativa y con conocimientos sólidos del camino a seguir.

1.3.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

El bachillerato general unificado está dirigido a estudiantes que hayan terminado la educación general básica y es una nueva alternativa diseñada por el Ministerio de Educación (MinEduc), en el cual todos deben estudiar un grupo de asignaturas denominadas “tronco común”, estas le permiten adquirir conocimientos básicos generales, según los intereses de los estudiantes pueden optar por dos tipos de bachillerato: en ciencias o el técnico; para cualquiera de los dos seguirán las asignaturas del tronco común, en el caso del bachillerato en ciencias profundizarán algunas áreas de su interés y en el caso del bachillerato técnico desarrollarán las competencias de los perfiles profesionales por los que hayan optado.

El bachillerato general unificado pretende conseguir que todos los estudiantes tengan una base común de aprendizajes, lo cual garantiza mejores posibilidades de educación superior, ya que no tendrían que verse obligados a escoger una especialización a los 13, 14 años, lo cual a menudo las decisiones que tomaban eran incorrectas, al evitar la hiper-especialización, los estudiantes adquieren conocimientos básicos en todas las asignaturas tomando como base la realidad ecuatoriana y su

relación con el contexto latinoamericano y mundial; además es muy importante la conexión y la articulación del bachillerato con la educación superior.

El título que recibirán los estudiantes graduados en el bachillerato en ciencias será “Bachiller de la República del Ecuador” y los de bachillerato técnico será: “Bachiller de la República del Ecuador, con mención en: mecánica, electrónica, electricidad, etc. (depende la especialización técnica).

Los bachilleres estarán en condiciones de ingresar a la educación superior, además de ello estarán en la capacidad de pensar críticamente, razonar, comunicarse adecuadamente, utilizar responsablemente la tecnología, conocer y valorar su realidad histórica y sociocultural, comprender y actuar como ciudadano responsable en su realidad y contexto, cuidar su salud, emprender y lo más importante aprender a aprender por el resto de su vida.

La normativa legal vigente se encuentra en la Constitución Política de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011, Acuerdo Ministerial N°307-11 del 23 de agosto de 2011.

Este programa incluye nuevas demandas en todos los niveles de organización, el Ministerio de Educación ha iniciado un proceso de reestructuración del sistema de manera que se ofrezca un órgano rector más descentralizado y efectivo, la LOEI. Facilita y viabiliza mediante una gestión desconcentrada con funciones específicas:

NIVEL CENTRAL.- Definen las políticas educativas, que las ejecutarán los niveles desconcentrados que son jerárquicamente dependientes del nivel central que ejerce la rectoría y garantiza la calidad y el cumplimiento.

NIVEL ZONAL. - Planificación-coordinación-control

- ✓ Cumplir con las disposiciones de la Constitución, LOEI, reglamentos y demás directrices emitidas por el nivel central.
- ✓ Autoriza la optimización del personal docente. *Autoridad nominadora de los recursos humanos basados en la LOSEP o Código de Trabajo.
- ✓ Instauración de procesos administrativos.
- ✓ Normar definitivamente los costos de servicios educativos particulares y fisco misionales.
- ✓ Define la Planificación y coordina las acciones de los Distritos.
- ✓ Controla todos los servicios educativos.

NIVEL DISTRITAL.- Planificación-coordinación-gestión-control

- ✓ Elaborar los planes y programas de acuerdo a las necesidades e intereses de su distrito y ponerlo a consideración del nivel zonal.
- ✓ Conocer, aprobar y controlar los planes y programas de los Circuitos, Plan de inversión, informes técnicos, Controlar los servicios educativos de su distrito.
- ✓ Autorizar el funcionamiento de instituciones particulares y fisco misional y su revocatorio previo informe técnico del Administrador del Circuito.
- ✓ Resolver el 1º instancia: matrículas extraordinarias, costos de servicios educativos particulares y/o fisco misionales.
- ✓ Aprobar los códigos de convivencia y reglamentos internos, ratificar el Gobierno Escolar y C. Directivo.
- ✓ Resolver las recalificaciones de exámenes. Precautelar la integridad física, social, psicológica, sexual de los estudiantes.
- ✓ Velar por el mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones públicas

NIVEL CIRCUITAL.- Planificación-coordinación-gestión-control

Lo conforman un conjunto de Instituciones Educativas, cada circuito contará con un consejo académico que se encargará de:

- ✓ Elaborar estrategias de mejora continua incluyendo la capacitación de docentes y directivos.
- ✓ Diseñar e implementar programas relacionados con el desarrollo local y ponerlos a consideración del Distrito.
- ✓ Controlar la gestión, verificar el cumplimiento de las políticas y normativas educativas.
- ✓ Elaborar el Plan de Inversión y remitirlo para su aprobación. Generar y consensuar propuestas de solución a diferentes problemáticas.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE GESTIÓN POR PROCESOS

Se encuentran con la misión y políticas determinadas en la Constitución, LOEI, Ley de Carrera Docente y Escalafón, y sus respectivos reglamentos, mejorando su ordenamiento a través de la identificación de procesos.

TIPOS	DESCRIPCIÓN
GOBERNANTES	Proporcionan directrices, políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la Institución y son realizados por el directorio y/o la máxima autoridad.
SUSTANTIVOS	Son los procesos esenciales de la Institución, destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar efectivamente la misión, objetivos estratégicos y políticas de la Institución.
ADJETIVOS	Apoyan a los procesos gobernantes y sustantivos, se encargan de proporcionar personal competente, reducir los riesgos de trabajo, preservar la calidad de materiales, equipos y herramientas. Así mismo incluyen aquellos que proveen servicios legales, contables, financieros y de comunicación.
DESCONCENTRADOS	Son procesos gobernantes, sustantivos y adjetivos que se ejecutan y generan productos y servicios en las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación.

Fuente: Instructivo para la Gestión por Procesos MinEduc.

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

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

El Ecuador a lo largo de la historia ha pretendido mejorar la calidad educativa, ya que es la base sólida del desarrollo y crecimiento de los pueblos; es así que en el año 1996 se planteó una Reforma Curricular que pretendía cambiar modelos conductistas y tradicionales por un enfoque cognitivo, constructivista en todo el currículo, pero sin embargo no se pudieron evidenciar los resultados esperados por diversas razones tales como: falta de asignación presupuestaria, falta de capacitación, falta de compromiso, etc.; sin embargo el deseo de cambio y de mejoramiento de la calidad educativa permitió que en año 2006 sea aprobado el Plan Decenal cuyo objetivo es “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.” por mayoría absoluta en la consulta popular realizada en ese entonces; el cual define 8 políticas de Estado a ser alcanzadas hasta el año 2015:

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

- ✓ Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- ✓ Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- ✓ Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- ✓ Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación implementación de un sistema Nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- ✓ Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial,
- ✓ Capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En el año 2008 fue aprobada la Constitución Política del Ecuador que en su artículo 26, establece que: “la educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, además indica que es un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal como medio de inclusión y equidad para un buen vivir; y el artículo 27 de la misma Constitución, establece que la educación debe ser de calidad y calidez ya que constituye una parte fundamental del desarrollo nacional.

Ante esta situación era de vital importancia contar con una nueva Ley de Educación que garantice y haga factible la mejora de la calidad educativa del país, es por ello que en el mes de marzo del 2012 entra en vigencia la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) que garantiza la participación de los padres en el proceso educativo de sus hijos, la calidad de los docentes, el sistema de evaluación no solo a los estudiantes sino a todos los actores educativos, la inclusión, el respeto a los derechos de los estudiantes, la equidad, etc. ; para su efectiva aplicación se planteó un reglamento para la LOEI que entró en vigencia en julio de 2012, con este Reglamento se hacía más comprensible la concreción y aplicabilidad de la LOEI en todas las instituciones educativas del Ecuador sean fiscales, fisco misionales, o particulares, el Reglamento a la LOEI, garantiza el respeto a los derechos de los estudiantes, garantiza que todos los niños y jóvenes en edad escolar accedan al Sistema Educativo, fortalece la equidad, la educación intercultural, permite una participación efectiva de las familias en el proceso educativo de sus hijos, crea la normativa para impedir delitos sexuales en los estudiantes, permite la autonomía a las instituciones educativas, establece estándares de calidad educativa, establece nuevas normas de evaluación, plantea un nuevo enfoque del comportamiento estudiantil con

énfasis en la honestidad académica, crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa no como un medio de persecución sino como un medio de mejoramiento, revaloriza la profesión docente, entre otros cambios que poco a poco se irán efectivizando, el presente año lectivo en el régimen Sierra se está aplicando la normativa vigente del Reglamento a la LOEI, en el régimen de la Costa se efectivizará en el siguiente año lectivo: 2013 – 2014.

Sin duda son cambios que pretenden orientar el proceso educativo hacia la calidad y eficiencia en el marco del Buen Vivir.

1.3.2 Análisis de la persona.

La concepción de “persona” sería que es un ser con capacidad de raciocinio, que toma decisiones, con una identidad que lo hace diferente a los demás, y consciente de sus acciones; ahora bien si nos enfocamos a la figura del docente como persona Antonio Novoa en su artículo “Para una formación de profesores construida dentro de la profesión” publicado en la Revista de Educación del ME. De España refiere: “la persona es el profesor y el profesor es la persona” con esto lo que se quiere decir es que es imposible separar las dimensiones personales y profesionales del docente, enseñamos lo que somos y somos mucho de aquello que enseñamos.

La formación del docente no tiene fin, cada vez requiere actualizarse, capacitarse por la sencilla razón de que su trabajo se orienta a personas, cada una con un tipo de personalidad diferente y con necesidades también diferentes, el trabajo del docente no es predecible cada día es diferente de otro, cada grupo de estudiantes es único, para cada cosa, para cada estudiante, para cada decisión, para cada clase requiere de creatividad y aporte nuevo.

1.3.2.1 Formación profesional.

La formación profesional, como manifestamos anteriormente debe enfocarse al desarrollo óptimo de todas las dimensiones personales del docente.

La dimensión humana que hará posible el éxito con aquellos estudiantes con dificultades de aprendizaje, con problemas familiares, sociales; pues la formación técnica y científica no tendría la efectividad esperada si se la separa de la dimensión humana, del profesor como persona integral.

Las Instituciones de Educación Superior son las que se hacen responsables de la formación docente, sus lineamientos y políticas en la actualidad son más exigentes puesto que se ha valorizado la educación como base para el desarrollo y crecimiento de la sociedad.

En nuestro país, en estos últimos años se ha dado especial atención a la capacitación profesional de los docentes, con programas bien estructurados que pretenden dar las herramientas necesarias para cumplir con los objetivos planteados, en la página WEB del Ministerio de Educación del Ecuador (www.educacion.gob.ec) en la sección: SIPROFE está a disposición de los docentes interesados una variedad de alternativas para su formación.

A pesar de ello se debe reconocer que es la actitud positiva de los docentes lo que logrará realmente asumir el cambio para mejorar la educación y ser coherentes en el discurso con la práctica, Como ha señalado Michael Fullan (2002, 122) con ironía: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”.

La función del docente es también integrar a las familias para que asuman responsablemente el compromiso con sus hijos de participar activamente en el proceso de formación, ya que en la actualidad los padres quieren relegar todas sus funciones al docente, a la escuela.

1.3.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial de los docentes es el primer espacio de acceso hacia el desarrollo profesional continuo, es aquí donde nacen los docentes apasionados por su profesión, con la motivación y las estrategias para transformar positivamente la sociedad en base a una educación de calidad, o simplemente contribuir a que los futuros docentes sean las mismas personas tradicionales que piensan en la docencia por no tener más alternativa. Recuerdo una experiencia personal: “ Cuando ingresé al Instituto Normal Superior de Cuenca y el Profesor Orientador nos preguntaba por qué elegimos esta carrera, de los 30 estudiantes solamente unos cuantos dijeron que era por vocación, por gusto, por afinidad, por compromiso social, etc. Pero la gran mayoría contaba historias como que no aprobó en la carrera de Medicina, Arquitectura, Derecho, etc. O porque pensaban que esto era lo más fácil, alguno dijo que porque el trabajo del profesor era facilito... que ironía” recuerdo también que una compañera tenía mucha vergüenza de que sus amistades del colegio supieran que estudia para profesora...

Debemos prestar mucha atención a la metodología, al modelo educativo que se utilizan para formar a los docentes, puesto que es la guía que los futuros maestros aplicarán a sus estudiantes, como manifiesta Villegas-Reimser (2003) “como características del desarrollo profesional el hecho de que esté basado más en un modelo constructivista que en un modelo transmisor de conocimiento, lo que implica la

consideración de los profesores como aprendices activos implicados en la preparación, observación y reflexión sobre su tarea docente”.

Actualmente en nuestro país, se ha dado mucha importancia a la carrera pedagógica, tal es así que solo los mejores promedios de las pruebas de la Senescyt son los que podrán aspirar un cupo en la Universidad Pedagógica, puesto que estas personas que se convertirán en docentes, tendrán la compleja tarea de formar y ser ejemplo de las personas que serán el futuro de la sociedad, ahora es interesante también que los aspirantes sean los que elijan la carrera y no les definan desde los niveles superiores que es apto para tal o cual carrera.

1.3.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional se inicia en la disposición de cada persona por querer ser mejores, por querer adquirir las capacidades, habilidades, estrategias que mejoren su desempeño profesional, los profesionales de la docencia tienen la necesidad urgente de una formación integral continua, ya que cada día aprende a ser mejor profesor en la interacción con sus estudiantes, en la auto-capacitación, en el compartir con sus colegas, en el trabajo colaborativo etc.; pero también se debe reconocer que cada día los avances científicos y tecnológicos avanzan y transforman y evolucionan el conocimiento; es compromiso y responsabilidad de cada docente contribuir con eficiencia y calidad para una mejor sociedad, como lo menciona la Sra. Ministra de Educación Gloria Vidal “la educación es la pieza fundamental para cualquier transformación social. Sin educación no hay cambio”.

En nuestro país actualmente se ha dado mucha importancia a la formación profesional docente, tal es así que en el Art. 112 de la LOEI establece: “ el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” promueve además mediante incentivos la formación del docente como estrategia para mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitiría un mejor desempeño profesional, además de ascensos en las categorías que corresponden al Escalafón y / o promoción de una función a otra.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe) promueve el desarrollo y la capacitación profesional para docentes fiscales, sería adecuado y pertinente establecer convenios u otro tipo de acuerdos para que esa profesionalización se dé también a los docentes de instituciones particulares, teniendo en cuenta que tanto las instituciones públicas como privadas están encaminadas en un solo rumbo que es lograr la calidad de la educación en el país.

1.3.2.1.3 Formación técnica.

La formación técnica busca coordinar, regular y facilitar la capacitación docente en atención al sector productivo del país; en este sentido los profesionales técnicos en ramas distintas a la docencia pueden capacitarse pedagógicamente para poder compartir sus conocimientos técnicos de manera didáctica.

La educación técnico profesional está dirigida a la atención de sectores productivos como; agricultura, ganadería, minería, industrias, etc.

En nuestro país la Secretaria Técnica de Capacitación y formación profesional, funciona desde el año 2001 bajo Decreto Ejecutivo N° 1821, con la intención de capacitar e impulsar la formación técnica para mejorar el sistema productivo del país.

1.3.2.2 Formación continua.

El ser humano no es un ser que en cierto momento ha terminado su formación, es un ser perfectible, las instituciones educativas y/o el Sistema Educativo Nacional, tienen la responsabilidad de invertir en la formación continua de los docentes, sobre la base de la estructura cambiante de la sociedad actual.

La formación continua hace referencia a las estrategias formativas por medio de las cuales los docentes adquieren una mejora en las competencias de su labor profesional, por ende aumenta el nivel de competitividad de la institución.

También se debe mencionar que la formación continua es responsabilidad del maestro, depende del grado de compromiso docente, el querer innovarse y formarse para un mejor desempeño profesional, para ello están disponibles los planes de capacitación en cada institución que según el acuerdo ministerial N° 493-12 para categorizar las instituciones educativas es uno de los requisitos fundamentales, también están disponibles los cursos, talleres, conferencias que oferta el Ministerio de Educación mediante su portal en la sección Si Profe.

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

Los maestros tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación. (Clark, 1995, p.3); Es evidente que los docentes son parte fundamental de toda reforma educativa, son los que hacen factibles los cambios y transformaciones para mejorar la calidad educativa, es por ello que para alcanzar la

tan anhelada calidad, eficiencia, competitividad, en el ámbito de la educación, una estrategia fiable y urgente ha de ser una adecuada inversión de recursos para la capacitación docente, que tienda a valorar primeramente al profesional docente, a dotarle de las estrategias para trabajar en un contexto determinado de forma productiva y significativa que evidencie resultados en los aprendizajes de los estudiantes; Como apuntan Medina y Domínguez (1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Es importante estar conscientes de que la calidad educativa se dará en base al compromiso que los docentes tengan con la formación de una mejor sociedad y eso solo se dará con profesionales preparados adecuadamente.

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

La actualización curricular planteada en el 2010, propone el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño para los estudiantes que implica un conocimiento, una destreza y un grado de complejidad, lo que implica que no solo el contenido es trascendental en el aprendizaje, de la misma forma un profesional docente debe formarse en base a desarrollar también destrezas con criterios de desempeño para que haya concordancia y pertinencia en el proceso de interacción del proceso educativo, además ese desarrollo ha de estar orientado a desarrollar y optimizar en el docente: las habilidades y las competencias específicas, la capacidad de aprender a aprender, a convivir productivamente y participativamente con los demás, y a tener una actitud emprendedora.

Sobre este sustento la formación de un docente debe ser integral ya que en su práctica docente no solo compartirá conocimientos sino será ejemplo de actitudes y valores que permitan a los estudiantes desarrollarse holísticamente para transformar su entorno positivamente.

1.3.2.5 Características de un buen docente.

A la par con los cambios sociales y fundamentos pedagógicos, se ha tratado de definir el perfil de un buen docente, existes varios planteamientos y razones, por ejemplo:

Avalos y Haddad (1981), dan énfasis a la formación y certificación, capacitación en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de roles, estudio de casos, la responsabilidad y estabilidad emocional, descubrir e investigar.

Vaillant y Rossel (2006) mediante un estudio de casos definieron las características básicas en los buenos docentes, de aquellos que obtenían buenos resultados en sus prácticas profesionales, coincidiendo con el estudio de Nutthal (2004): docentes comprometidos con su trabajo, demuestran amor por sus estudiantes, con conocimientos adecuados, utilizan diversas estrategias metodológicas, trabajan colaborativamente con sus colegas, reflexionan sobre su propia práctica, poseen habilidades intelectuales y didácticas, dominan los conocimientos, se identifican con su profesión y perciben el entorno de sus estudiantes y reaccionan ante ello.

Burnelt y Meachan (2002) les parece interesante catalogar a un buen docente desde el punto de vista de los estudiantes, que les agrada la situación afectiva y valores tales como: calidez, justicia, flexibilidad y claridad; ahora también es interesante definir por los resultados que tenga en el aula, un estudio realizado por Rizvi (2005), en Pakistán demuestra que la efectividad docente está ligado a la práctica eficaz en el aula, a la colaboración y al liderazgo.

En el Ecuador se han diseñado estándares para definir la calidad del desempeño docente, son una guía que orientan las metas que debemos alcanzar para determinar la calidad de la educación. En el documento de apoyo del Ministerio de Educación del Ecuador, en la pg. 5 define a los estándares educativos como descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

Los estándares de desempeño profesional como directivo se enmarcan en el buen vivir, respetando la diversidad cultural de todos y todas, facilitan las prácticas inclusivas, buscan la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje, son observadores de las leyes y reglamentos del Ministerio de Educación y contribuyen al desarrollo profesional de todos los actores educativos.

Se podría tener una lista infinita de las características de un buen docente, puesto que es una persona que cada día debería aprender algo nuevo que lo convierten en mejor profesional, a continuación referiremos una pequeña muestra de ello:

- ✓ Se orientan a que sus estudiantes aprendan a aprender, a pensar críticamente.
- ✓ Involucran a los estudiantes en su propio aprendizaje, estimulan la potencialidad de sus estudiantes.

- ✓ Sus clases son cuidadosamente planificadas, flexibles en el aula para propender al descubrimiento, investigación, resolución de problemas, etc. Por parte de los estudiantes.
- ✓ Realizan procesos de retro-alimentación y comunicación permanente.
- ✓ Son ejemplo real de valores y actitudes positivas.
- ✓ Tienen un buen sentido del humor, tienen confianza en sus habilidades para superar cualquier obstáculo.
- ✓ Tienen simpatía y empatía con sus estudiantes.
- ✓ Mantienen una formación profesional continua.
- ✓ Respetan la diversidad, atienden a las necesidades psico-pedagógicas de los estudiantes.
- ✓ Tienen facilidad para resolver los conflictos,
- ✓ Realizan los ajustes necesarios al proceso educativo
- ✓ Son carismáticos, dinámicos, amorosos con sus estudiantes, etc.

1.3.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización docente es un proceso dinámico de desarrollo y evolución de una ocupación, socialmente aceptada como una profesión no como un simple oficio, esto para aclarar que el docente necesita formación integral, científica y técnica para desempeñarse como tal.

Con palabras similares, Darling-Hammond (2005, 375) refiere que: “la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma”. Ahora bien, a lo largo de la historia podemos evidenciar que algunas personas por el solo hecho de saber leer y escribir, calcular y rezar ya eran reconocidos como maestros, parece inaudito pero en la actualidad en nuestro medio todavía hay docentes que no han tenido la formación adecuada, alcanzaron solamente hasta el nivel de bachillerato y están ejerciendo como docentes.

Goodson y Hargreaves (1996), en torno a sus estudios sobre la profesionalidad del docente aportan 5 ideas para entender de mejor manera este concepto:

- ✓ Profesionalismo clásico.- expertos en la materia que enseñan.
- ✓ Profesionalismo flexible.- Construcción compartida para mejorar su práctica docente.
- ✓ Profesionalismo práctico.-Se refiere al conocimiento práctico personal.
- ✓ Profesionalismo expandido.- la enseñanza es vista como una actividad racional, deriva sus conocimientos a la relación teórico-práctica.

- ✓ Profesionalismo complejo.-la profesionalidad debería juzgarse por la complejidad del trabajo como nos señala Sykes (1990, 20), deben ser “trabajadores eruditos, experimentados, reflexivos, comprometidos y enérgicos”.

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

Si la forma como aprenden los estudiantes es diferente, es necesario que la forma como se enseña se reestructure y se transforme para que haya coherencia en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Cambiar las formas de aprender de los estudiantes requiere modificar también las formas de enseñar de sus profesores. Por tanto, la nueva cultura del aprendizaje requiere un nuevo perfil de alumno y de profesor, nuevas funciones discentes y docentes, que solo serán posibles desde un cambio de mentalidad, una variación en las concepciones profundamente arraigadas de unos y otros, sobre el aprendizaje y la enseñanza para afrontar esta nueva cultura del aprendizaje” (Monero y otros,2006).

Si bien es cierto que los docentes necesitan formación profesional continua para desarrollarse con efectividad en su labor docente, hay que prestar atención que los docentes trabajan con distintos niveles educativos así tenemos definidos los niveles en el Art. 27 del Reglamento de la LOEI: Nivel Inicial 1 y 2 niños de hasta 5 años de edad; nivel de preparatoria niños de 5 años, básica elemental que corresponde a niños de 2º, 3º y 4º; básica media que corresponde a niños de 5º, 6º y 7º; básica superior: 8º, 9º y 10º y el nivel de bachillerato; lógicamente los requerimientos y necesidades de los estudiantes de los diferentes niveles es diferente a los demás y por ende su tratamiento necesita ser específico para lograr éxito en el desempeño docente, no se puede tratar igual a un niño de nivel inicial que a uno de básica superior y viceversa.

1.3.3 Análisis de la tarea educativa.

La educación en un contexto mundial está atravesando por transformaciones importantes, debido a que es la base y sustento del desarrollo y crecimiento de las diferentes culturas.

En nuestro país esto se ha evidenciado con mayor énfasis en los últimos años; si bien es verdad que desde la aparición de la Reforma Curricular en el año de 1996; incluso siglos antes se ha pretendido incorporar al sistema educativo cambios en su forma y estructura, tratando de dinamizar el proceso educativo para estar más cercanos a una escuela nueva que responda a las exigencias de una sociedad siempre cambiante y en constante avance tecnológico y científico; no ha sido hasta el año 2011 con la

aparición de una nueva ley orgánica de educación intercultural y bilingüe, que los cambios se han hecho presentes de manera más evidente.

La transformación es clara y profunda desde la organización descentralizada para facilitar la comunicación y retroalimentación de forma inmediata, hasta el planteamiento de un currículo mínimo para todos los niveles de escolaridad con la opción de superar e innovar el mismo; además con un especial tratamiento a su desarrollo, con metodologías que responden a un modelo socio – crítico, enfocados al estudiante como principal responsable de su propio aprendizaje; dando como resultado una integración absoluta de todos los agentes del proceso educativo: estudiante, gestores educativos, docentes, familia (...) para poder cumplir adecuadamente con los estándares de calidad que exige el sistema para lograr el objetivo principal de una educación con calidad y calidez para el buen vivir.

1.3.3.1 La función del gestor educativo.

Es verdad que el simple hecho de ser directivo en una Institución supone un grado de autoridad formal, es así que por décadas algunos directivos han realizado su función como brillantes gestores y ejecutivos que planifican, organizan, ejecutan, supervisan y evalúan; sin embargo la educación actual requiere de un gestor educativo que sea un verdadero líder que dinamice, que motive, que guíe, que arrastre a todos participativamente a la construcción y reconstrucción de un proyecto educativo innovador y efectivo; esto da sentido a la definición de Manuel Lorenzo Delgado: “Es la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido” (Lorenzo Delgado, 205: 371).

Entre las funciones principales de él líder educativo se deberían considerar las siguientes:

- ✓ Capacidad para identificar los factores internos o externos que generan conflictos para promover las soluciones positivas, participativas y oportunas.
- ✓ Capacidad de adaptabilidad a los entornos cambiantes y de guiar a la comunidad educativa enfocándose siempre a la mejora continua.
- ✓ Capacidad efectiva de comunicación con todos los miembros de la comunidad educativa incluyendo padres de familia y comunidad, para promover la construcción participativa y apropiación adecuada del proyecto educativo institucional.
- ✓ Guiar la toma de decisiones participativas y socializar las mismas.
- ✓ Delegar funciones adecuadamente que permitan el crecimiento institucional.

- ✓ Capacidad de cohesión y de crear ambientes colaborativos.

En la actualidad se requiere de un buen gestor enfocado cada vez más en la gestión por competencias; para clarificar la gestión por competencias es necesario citar a Gómez Roldán (2005) quién las define como: "Las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar de manera efectiva los roles y las tareas propias de la Administración y la gerencia, y alcanzar con éxito los objetivos de la Organización", este mismo autor establece tres categorías de competencias:

- ✓ organizacionales, que nos acercan a la función del líder educativo.
- ✓ las genéricas.- que hacen referencia a la aptitud, conocimiento, razonamiento para trabajar en equipo productivamente enfocados a lograr metas a largo plazo.
- ✓ las laborales.- estratégicas para lograr un buen desempeño: Sensibilidad, motivación, iniciativa, decisión, comunicación, perspectiva, análisis, empatía; las básicas.- que definen las necesidades concretas para cada puesto según su definición en el PEI.

1.3.3.2 La función del docente.

El conocimiento está ligado a la existencia misma de los seres humanos, quienes a través de los tiempos hemos evolucionado y transformado el conocimiento , traspasando barreras y obstáculos, avanzando cada vez más en el dominio del saber, ya lo decía Aristóteles [384-322 A.N.E.] "todos los hombres por naturaleza desean el conocimiento".

Es por esta razón, que ha sido una tarea constante el aplicar teorías, paradigmas, estrategias, metodologías, etc. que se adapten a la realidad del momento para hacer más factible su adquisición, comprensión y aplicación.

La figura del profesor no era bien valorada ni reconocida, tal es así que los antiguos griegos designaban a sus esclavos viejos y tullidos para tal labor ya que solamente se requería de paciencia para conducir a los niños, en la edad media los monjes enfocaron su labor hacia la virtud, la lectura, escritura y las operaciones matemáticas con métodos de disciplina férrea utilizando el castigo como mecanismo, en la edad moderna no cambiaron mucho las cosas seguían en boga los métodos tradicionales pero se notó el interés por reconocer la labor del docente dándole un salario "digno" también se vio la necesidad de capacitar al profesor quien se convirtió en la máxima autoridad en la sala de clase, su palabra era ley y el interés y aporte del estudiante no valía nada. San Juan Bautista de la Salle (1705)

Aquellas épocas han pasado ahora la sociedad actual se desarrolla en un entorno cada vez más globalizado, con un incremento de la cultura económica, con la rapidez de cambio de las tecnologías que le sirven de soporte, en un mundo virtual en constante evolución, etc... frente a esta situación no se trata de dar la espalda al mundo globalizado sino de aprender a verlo tal cual es y desenvolverse de manera efectiva en él.

Es urgente que el perfil del docente se replantee, se reconstruya frente a los requerimientos de la sociedad actual para que pueda cumplir con los estándares de calidad educativa que propone el MINUDEC del Ecuador (2012), específicamente, en el cual se define como un docente de calidad “aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”

Ante esta realidad la función del docente se vuelve una profesión muy delicada, sensible, responsable, que debe apuntar a que los estudiantes no solamente “aprendan” conocimientos, que estén inmóviles frente a la pizarra o que escuchen pasivos sin reaccionar ante el nuevo conocimiento, o que memoricen reglas y fórmulas sin ninguna aplicación en su vida práctica (...) por la sencilla razón de que el conocimiento es tangible y está al alcance de todos en un mundo virtual que acerca a las culturas y potencia el conocimiento de forma inimaginable.

Entonces lo más importante de la función del docente es en palabras de Edgar Morín (2000) “la prioridad principal es enseñar al estudiante a buscar su propio conocimiento, formar una mente, una mente bien ordenada más que bien llena” con una fusión efectiva de todos los integrantes del componente educativo, con docentes comprometidos con el avance y desarrollo de su país, conscientes de que es un profesional cuyo aprendizaje no está terminado, ya lo indica Mardones “El educador de la sociedad del riesgo no está hecho; se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades y las interpelaciones que recibe el maestro responsable en esta situación” (Mardones, 1999:95).

El papel fundamental del docente es el ser guía, asesor, facilitador de la construcción del conocimiento propia del estudiante.

- ✓ Planear con delicado esmero todos los pasos del proceso educativo.
- ✓ Promover el autoaprendizaje.
- ✓ Creativo y de fácil adaptación al medio.
- ✓ Promotor de valores, ser ejemplo ante sus estudiantes y ante sí mismo.

- ✓ Debe ser flexible y adaptarse al medio y a la multi-disciplinariedad de sus estudiantes.
- ✓ Debe actualizarse, buscar información, transformarla y efectivizarla con sus estudiantes.
- ✓ Centrar y enfocarse en la búsqueda de alternativas de resolución de problemas reales.
- ✓ Generar espacios de trabajo en equipo, Promover la participación y el debate.
- ✓ Realizar una evaluación integral y respetando las individualidades de los estudiantes. Retroalimentar el proceso de aprendizaje.
- ✓ Comprometido con el desarrollo de la comunidad.

Se podría mencionar una lista extensa de características que debe tener un docente por el impacto que tiene ante sus estudiantes pero es necesario aclarar que solamente la actitud y el compromiso que tengamos como docentes será la clave para que el sistema educativo garantice una mejor sociedad.

1.3.3.3 La función del entorno familiar.

“El futuro de la humanidad se fragua en la familia” Juan Pablo II

La familia es la institución más antigua de todos los tiempos y culturas, desempeña un papel primordial en la sociedad humana, sin embargo en la actualidad resulta difícil tener una sola concepción de lo que es la familia, puesto que como todas las instituciones se ha transformado y variado en su estructura, partiendo de la gran mayoría de familias de tipo nuclear hace unas cuantas décadas, en la actualidad tenemos un creciente porcentaje de familias monoparentales, sustitutorias, complejas, extendidas, etc.

Rodrigo y Palacios (1998, p.33) considera que una familia es: “unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se quiere duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia” tal vez esta es la definición que más se acerca a la concepción actual de la familia.

El proceso educativo se inicia en el seno familiar, allí es donde se transmite la cultura de manera directa, los valores, las creencias, las concepciones, rutinas, creencias verdaderas o falsas (...), más adelante los pequeños accederán a la educación formal que es impartida en la escuela, pero la relación entre familia, escuela y comunidad es indispensable y vital para el desarrollo integral del estudiante.

La tendencia actual, lamentablemente es que los padres no tienen tiempo para compartir con sus hijos, por diversas situaciones, por sus intereses, por su trabajo, por el estrés, porque es más fácil que los hijos estén frente al televisor horas y horas o con sus aparatos virtuales que dedicarles tiempo de calidad y calidez (...) y tratan de delegar toda la responsabilidad a la escuela, es donde empiezan las dificultades psico-pedagógicas en los estudiantes ya que es importante dejar claro que los niños son el reflejo de sus familias, por ende si uno de los pilares fundamentales del proceso educativo falla, el proceso no podrá tener éxito.

Es de vital importancia que las familias como responsables ineludibles de la educación y desarrollo integral de sus hijos, se capaciten y sepan de manera efectiva como ayudar en la educación de sus hijos; para ello las instituciones educativas están llamadas a crear espacios de reflexión y aprendizaje en las llamadas escuelas para padres con el tratamiento de temas de interés común para el mejor desarrollo de los estudiantes.

De acuerdo con López (1995), las necesidades de los hijos son de naturaleza biológica y social, y podrían agruparse en tres tipos básicos:

1. Necesidades de carácter físico-biológico.

Hacen referencia a los cuidados en torno a la buena alimentación, a la higiene, a la actividad física y lúdica, a un entorno natural adecuado.

2. Necesidades cognitivas.

Estimulación sensorial, para que las capacidades de los niños se desarrollen con normalidad, apoyo afectivo y social que les de seguridad para aprender y descubrir, mediar la comprensión de la realidad, escuchar y responder adecuadamente las interrogantes, promover la comunicación para que en este marco desarrollen valores, hábitos, normas y reglas de buena convivencia.

3. Necesidades emocionales y sociales.

La seguridad emocional: la seguridad de sentirse querido, aceptado; serán la base de seguridad y autoestima que le permita aprender, descubrir, crear.

Los padres deben facilitar la relación de sus hijos con diversos grupos sociales.

Darles la independencia y autonomía que requieren en un marco de límites adecuados de comportamiento.

Proveerles educación sexual adecuada.

Involucramiento efectivo de los padres en los juegos de sus hijos.

“Los niños necesitan mantener con sus progenitores relaciones interpersonales de calidad, y esta calidad no es sólo una cuestión de tiempo compartido, es también y, sobre todo, una cuestión de ajuste, de reciprocidad, de sensibilidad y de consistencia” (Schaffer, 1990; Vila, 1998).

Es, por tanto, una cuestión de implicación emocional; como dice Heath, “A mayor implicación de los padres y/o mayores expectativas en relación a la conducta de sus hijos, los niños tienen resultados mejores (...) La implicación parental es activa (...) No se mide sólo por la cantidad de tiempo que los padres y los hijos están juntos. Este padre activo e implicado tiene muchas más probabilidades de criar un hijo feliz” (Heath, 1995, p. 181).

1.3.3.4 La función del estudiante.

Con las nuevas concepciones pedagógicas, la incorporación de las nuevas tecnologías de la comunicación y los requerimientos actuales de la sociedad, el rol del estudiante ha dado un giro trascendental desde el estudiante pasivo, receptor con un rol secundario en donde sus aportes no eran considerados; a un estudiante protagonista y constructor de su propio aprendizaje. Para ello el estudiante con la guía acertada de su tutor debe adquirir la suficiente autonomía para ser capaz de construir nuevos conocimientos sobre la base de sus experiencias y desarrollar habilidades de comparación, análisis, síntesis y experimentación, adaptándose a los diversos ritmos del conocimiento, saber distinguir de entre las enormes fuentes de información las adecuadas y pertinentes que sirvan para poder desenvolverse en la vida cotidiana y real.

Pero sin embargo no es cosa nada más de cambiar el enfoque y decir el estudiante ahora es el protagonista el que construye su propio aprendizaje, es necesario darle las herramientas y la motivación adecuada para que lo pueda hacer de manera efectiva y significativa,

El estudiante debe aprender a aprender, a descubrir, a investigar, a cuestionar, a razonar (...) todo ello con la finalidad de poner en práctica esos conocimientos, que sean útiles y funcionales.

El estudiante de hoy tiene la responsabilidad de formarse integralmente para responder con eficiencia a los requerimientos de una sociedad que depende de la aplicación y productividad de su formación.

1.3.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

El aprendizaje es un proceso interno psicológico y biológico, que integra todas las dimensiones del ser humano: afectivo, cognitivo, social; para la adquisición de habilidades, destrezas, conocimientos, valores, actitudes... es un espiral complejo puesto que significa modificar, acrecentar o eliminar formas de razonamiento y /o conocimientos anteriores.

El aprendizaje es un proceso psicológico, es decir se da en la psiquis de la persona, pero sin embargo tienen una base psicológica, por ejemplo el aprender a hablar es un proceso interno de la mente y biológico porque necesita del buen funcionamiento de las cuerdas vocales, así tenemos como lo habíamos mencionado anteriormente que el aprendizaje es un proceso interno mental, biológicamente sabemos que se sucede en el sistema nervioso central por las conexiones neuronales; también intervienen de manera directa los procesos orgánicos como son: la maduración y el crecimiento, por ejemplo los niños no aprenden igual que los adultos, cada etapa de la vida ofrece posibilidades diferentes, sin embargo depende también de la estimulación, la inteligencia se puede estimular; la alimentación, el descanso y la salud; estos elementos son muy importantes para tomar en cuenta para una enseñanza efectiva.

Si bien es cierto el proceso de aprendizaje no puede separarse del proceso de enseñanza puesto que al momento de enseñar también se aprende, es un ciclo que no termina jamás.

La Psicología educacional se ha preocupado de estos procesos internos de aprendizaje, la forma de explicarlos, de cómo se suceden, de la forma correcta de potenciarlos, etc., y como todo ha sufrido grandes transformaciones así podemos citar las teorías conductuales que surgen en base al estudio de Pavlov (1927) con animales donde se demostró que en base a determinados estímulos se podían usar para obtener respuestas de los animales, estas técnicas se hicieron comunes en la sala de clase en la década de los 60, cuya popularidad surgió por la forma en que se podía observar el cambio de conductas en los estudiantes, estas conductas a su vez podían ser observables e identificables para ser modificadas aquellas mal-adaptativas. Los diferentes tipos de aprendizaje en el marco de esta teoría están:

Condicionamiento clásico	Se basa en los estudios de Pavlov (1927). La respuesta que ocurre tras un estímulo determinado, ocurra tras otro evento distinto.
Conexionismo	Propuesto por Thorndike (1874 – 1949) Se produce por ensayo- error o por selección y conexión.
Por Contigüidad	Propuesto por Guthrie (1886 – 1959) Cuando dos sensaciones ocurren juntas acaban por asociarse de manera que cuando solo ocurre una de ellas, la otra también es evocada y se produce una respuesta.
Condicionamiento operante	Descrito por Thorndike y Skinner (1874 – 1949) Fortalece un comportamiento con un resultado positivo para que se vuelva a repetir.
Social u observacional	Bandura (1969) Considera la importancia de la influencia de los procesos cognitivos implicados en la observación e imitación para explicar el comportamiento.

Elaborado por: Lic. Lourdes Gutiérrez

Sin embargo a partir de los años 70 el enfoque de la psicología empezó a cambiar de una orientación conductista a una cognitiva que se preocupaba de la mente y la forma como funcionaba, prestando especial interés en procesos tales como: lenguaje, percepción, memoria, razonamiento y resolución de problemas.

Los tipos de aprendizaje que se enmarcan en esta teoría están:

TEORÍAS DEL APRENDIZAJE DEL MODELO COGNITIVO	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL MODELO A LA QUE HACE REFERENCIA EL EJEMPLO
Jean Piaget (1896 -1980): Desarrollo de la Inteligencia.	Los nuevos conocimientos se desarrollan en base de las experiencias existentes, mediante el proceso de asimilación y acomodación. Respeto los estadios del desarrollo cognitivo.
Bruner (1960 – 1966): Aprendizaje por Descubrimiento	Los contenidos deben ser percibidos como un conjunto de problemas que el estudiante debe resolver.

Ausubel (1983): Aprendizaje Significativo	La importancia de los conocimientos previos, en el desarrollo de nuevos conocimientos, para conseguir significatividad en el proceso educativo.
Joseph D. Novak: (2000) Aprendizaje Constructivista.	Es una construcción, se produce a partir de los conflictos cognitivos que modifican los esquemas de conocimiento.
Feuerstein: (1997) Aprendizaje Mediado.	El maestro es el mediador del aprendizaje y genera situaciones problematizadas y da las pistas para resolverlas.
Brawn y Palinesar, 1989: Aprendizaje guiado-cooperativo	El ambiente cooperativo favorece la adquisición, modificación y cambio conceptual. Los estudiantes asumen el rol de productores y evaluadores.
Brawn, CoMins,y Duguid, 1989: Aprendizaje Situado	La Planificación es abierta y flexible. Todos participan y aprenden entre sí, especialmente de los expertos. El aprendizaje y la evaluación deben ser situados.
Jone, 1991: Aprendizaje Estratégico.	Utiliza estrategias cognitivas y meta-cognitivas. El aprendizaje se da en fases o en ciclos. Son aprendizajes aplicables a la vida real. La evaluación es dinámica e informal, los estudiantes aplican lo que aprendieron.
Howard Gardner, 1983: Aprendizaje según las Inteligencias Múltiples.	Cada persona puede desarrollar algún tipo de inteligencia en un cierto nivel de complejidad. Los grupos se forman basados en sus propios intereses. Hay muchas maneras de ser inteligente dentro de cada requerimiento.

Elaborado por: Lic. Lourdes Gutiérrez

Fuente: Posner, George (1999) "Análisis del Currículo", Segunda Edición, Ed. Mc. Graw Hill, Bogotá Colombia.

En conclusión la enseñanza y el aprendizaje son procesos que tiene total relación de dependencia el uno del otro, hay que tener presente como docentes, que los estudiantes en la actualidad ya no aprenden como hace 20 o 30 años atrás, de una forma pasiva, ordenada sorprendida por las sabias enseñanzas de su profesor; ahora están inmersos en un mundo virtual que les permite poseer el conocimiento actualizado para utilizarlo y ponerlo al servicio de intereses personales y sociales, sin

embargo la función del profesor es importante en el proceso de guiar a los estudiantes hacia metas significativas en si su objetivo es acompañar y guiar para que los estudiantes aprendan a aprender para siempre.

1.4 Cursos de formación.

1.4.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La relación que evoca al mencionar “docente” es el que “enseña”, la gran mayoría lo concibe así, y es que esta relación pudo ser cierta en la antigüedad cuando el conocimiento se mantenía más o menos estático, y lo que decía el profesor era la verdad, era la ciencia (...) era muy común y se podría decir que sucede también hasta el día de hoy, aunque con menos intensidad ; los pequeñitos consideran a su profesor como un héroe que todo lo sabe, frente a esa situación es grave pecado la equivocación del profesor, pero veamos en la actualidad en muchos casos los pequeñitos párvulos manejan el ordenador mucho mejor que su profesor... los pequeños sorprenden a sus padres y maestros por la capacidad y el desarrollo de destrezas que antes era imposible evidenciar, por ejemplo los pequeños antes aprendían a leer en 1º grado a la edad de 6 años , ahora gracias a la estimulación que reciben es posible que los pequeños aprendan ya a partir de los tres años...y éstos necesiten programas de inclusión curricular no porque tengan dificultades de aprendizaje, sino porque requieren un currículo acorde a sus avances.

Como vemos el proceso educativo ha tenido grandes transformaciones, por ello es urgente, indispensable ya no pensar en el maestro como el que enseña, sino más bien replantear sus funciones y para ello es necesario que el maestro se convierta en el que aprende, en el que busca, en el que investiga, en el que sabe que el conocimiento varía, en el que aprende cada día, en el que sabe que su responsabilidad es extrema pues debe guiar, acompañar, a personas que se preparan para ser la base de la sociedad del futuro cercano, (...). Pero ¿cómo conseguirlo? Si la gran mayoría de maestros fuimos educados en otro sistema, muy distinto al que se plantea en la actualidad... la solución está en re-estructurar nuestra práctica docente, capacitándonos y auto-capacitándonos de manera efectiva y permanente.

Vamos a analizar algunas concepciones de lo que es la capacitación docente:

- ✓ Sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Consejería de Educación de la Generalitat Valenciana (2013)

- ✓ La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros. Mariana Buele Maldonado (2012)
- ✓ Proceso de desarrollo profesional y personal. Díaz Barriga y Hernández (2004, p.19)
- ✓ Preparación concreta para el cumplimiento de una tarea. (Diccionario de Pedagogía, 2004)

Por lo mencionado y las diferentes concepciones, el contexto educativo actual, es muy importante desde el nivel central proponer el diseño y ejecución de un verdadero programa de capacitación , si bien es cierto siempre ha existido pero también hay que tomar en cuenta que la motivación de los profesores en su gran mayoría era poder acceder a un ascenso en su carrera docente, en la actualidad en nuestro país se ha creado un programa de capacitación el SIPROFE, que es el que se encarga en proveer la capacitación a los docentes, es responsabilidad de cada uno de nosotros los docentes acceder a este programa y también proponer los requerimientos desde nuestras particularidades de manera que la capacitación docente sea efectiva y significativa.

1.4.2 Ventajas e inconvenientes.

La Capacitación docente permanente y efectiva, provee a los docentes las herramientas y estrategias para un buen desempeño profesional.

VENTAJAS DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE	INCONVENIENTES
El desempeño docente mejora en todos los aspectos: pedagógico, social, psicológico, etc.	Altos costos de los cursos de capacitación privados.
Las clases son más agradables tanto para estudiantes como para docentes.	Difícil acceso a los cursos de capacitación del estado, especialmente de los profesores de instituciones particulares.
Existe una variedad de estrategias metodológicas para la consecución de	Poca inversión por parte de instituciones

<p>los objetivos planteados.</p> <p>Los aprendizajes son significativos y funcionales.</p> <p>Se desarrollan procesos mentales muy importantes como: el lenguaje, el razonamiento, memoria, pensamiento crítico, resolución de problemas...</p> <p>El proceso de participación e interacción es mayor.</p> <p>Se utilizan recursos variados (internet, material de reciclaje, creados por ellos mismos, etc.)</p> <p>Alto índice de motivación de estudiantes y profesores.</p> <p>La planificación, ejecución, evaluación y retroalimentación se da de manera efectiva y participativa.</p> <p>El trabajo en equipo es una práctica necesaria entre docentes y en el aula.</p> <p>Mejora la comunicación.</p>	<p>particulares para la capacitación docente.</p> <p>Resistencia al cambio de algunos docentes.</p>
--	---

Elaborado por: Lic. Lourdes Gutiérrez

Fuente: es.UNESCO.org/

1.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Las exigencias actuales a los procesos educativos, ofrecen mayores desafíos a las instituciones fiscales, particulares y/o fisco-misionales para ofrecer servicios educativos de calidad y calidez, por lo que es necesario invertir: tiempo, esfuerzo, participación, creatividad dinero, etc. En la búsqueda de potenciar el talento humano de la institución, basados en su proyecto estratégico institucional para lograr eficiencia y competitividad.

Entre una de estas actividades está un adecuado diseño, planificación y recursos de cursos formativos; que sin duda potenciarán las capacidades del talento humano de la institución.

Es verdad que las capacitaciones docentes potencian las capacidades del talento humano, sin embargo no se pueden crear de la nada, requieren de un riguroso estudio analítico de los antecedentes, las necesidades reales, el contexto, la factibilidad, el presupuesto, etc.

Una estructura sencilla que debe contener un curso de capacitación es la siguiente:

DATOS INFORMATIVOS	Para identificar la institución donde se realizará la capacitación.
PRESENTACIÓN.	Análisis de la situación educativa actual.
FUNDAMENTACIÓN	Justificación de acuerdo a las leyes vigentes y especialmente en la visión y misión institucionales, contempladas en el proyecto educativo institucional.
OBJETIVOS.	Generales y específicos, que orientan las metas que se quieren alcanzar.
POLÍTICAS	De acuerdo a los fines trascendentes propuestos por la institución.
CONTENIDOS.	Los temas que se abordarán en el curso de capacitación.
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	La metodología que se empleará en el proceso de capacitación.
EVALUACIÓN	Plan de monitoreo y seguimiento, acorde a los objetivos planteados.
CRONOGRAMA.	Fechas en las que se efectuará las diferentes actividades del curso.
BIBLIOGRAFÍA	Redacción de fuentes de consulta.

Fuente: es.UNESCO.org/

Elaborado por: Lic. Lourdes Gutiérrez.

Este esquema puede ser flexible pero tomando en cuenta que debemos estar muy claros sobre las reales necesidades de capacitación del talento humano de la institución, actuar en consecuencia, buscando las mejores estrategias, darle el seguimiento necesario para delimitar si se cumplen los objetivos planteados.

1.4.4 Importancia de la formación del profesional de la docencia.

El educador actual no está hecho, se tiene que ir haciendo ante la consecuencia de las necesidades, sin darle la espalda a la situación actual, a los requerimientos de la sociedad, al mundo globalizado y en constante avance científico y virtual.

La responsabilidad del docente como gestor del aprendizaje, guía y orientador, promotor de valores éticos y morales, creativo, etc. Debe estar en constante

actualización para poder desempeñarse con calidad y eficiencia y cumplir con los estándares requeridos.

Tomando en consideración que la principal función del docente es lograr que los estudiantes aprendan a aprender, no podría ser de otra forma que con el ejemplo mismo del docente que aprende algo nuevo todos los días.

CAPITULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Colegio San José de La Salle, es una institución de tipo particular, financiada por la Congregación de los Hermanos Cristianos De La Salle, el Estado aporta con cinco partidas docentes, inició sus labores en el año lectivo 2008-2009 con octavos de básica por consiguiente la primera promoción de Bachillerato General Unificado se graduará en el año lectivo 2013- 2014; según datos referidos por el Señor Vicerrector de la Institución, se encuentra en trámite el proceso de fiscomisionalización, pero hasta el momento figura como una institución de tipo particular.

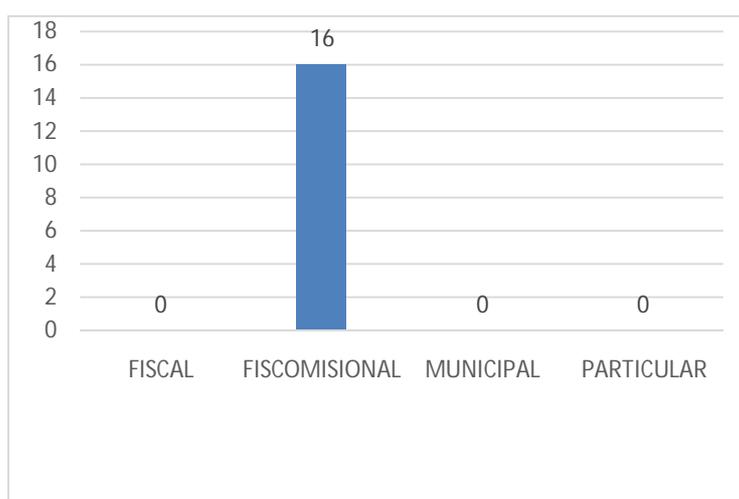
De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a los docentes en el apartado de los datos institucionales, manifiestan que es una institución de tipo fisco misional, hay confusión por las partidas fiscales con las que cuenta la Institución; pero hasta la fecha de realización de la presente investigación en el permiso de funcionamiento emitido por la Dirección de Educación del Azuay figura como particular, sin embargo los docentes en un 100% la consideran fisco misional.

Tabla Nº 1: Tipo de Institución

Tipo de institución	f	%
FISCAL	0	0
FISCOMISIONAL	16	100%
MUNICIPAL	0	0
PARTICULAR	0	0
TOTAL	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 1: Tipo de Institución



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

El Colegio San José acoge a jóvenes con problemáticas sociales, económicas, psicológicas, situación que complica su acceso a otras instituciones, los estudiantes

son educados en un contexto evangélico y de calidad, reciben de manera gratuita: textos, útiles escolares, uniformes y materiales para talleres.

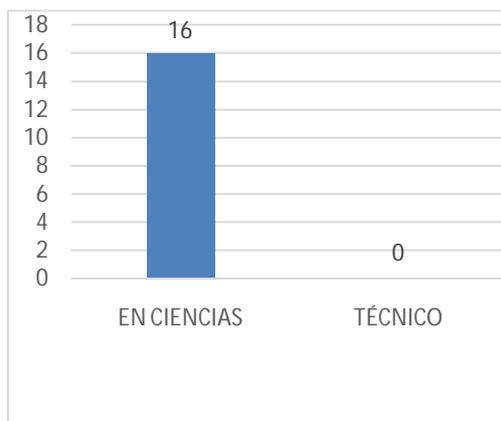
El Colegio San José De La Salle oferta bachillerato en Ciencias, funciona en horario vespertino, en el mismo local de la Unidad Educativa Hermano Miguel de La Salle que es matutino y pensionado, las instalaciones son amplias, cómodas, adecuadas y bien equipadas; están ubicadas en la parte Sur de la ciudad de Cuenca: Av. Solano Y Av. Luis Moreno Mora, parroquia Huayna-Capac; pertenecen a la Zona 6, Distrito 2, Circuito 2.

Tabla Nº 2: Tipo de bachillerato que oferta

Tipo de bachillerato	f	%
EN CIENCIAS	16	100%
TÉCNICO	0	0
TOTAL	16	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 2: Tipo de bachillerato que oferta



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

2.2 Participantes

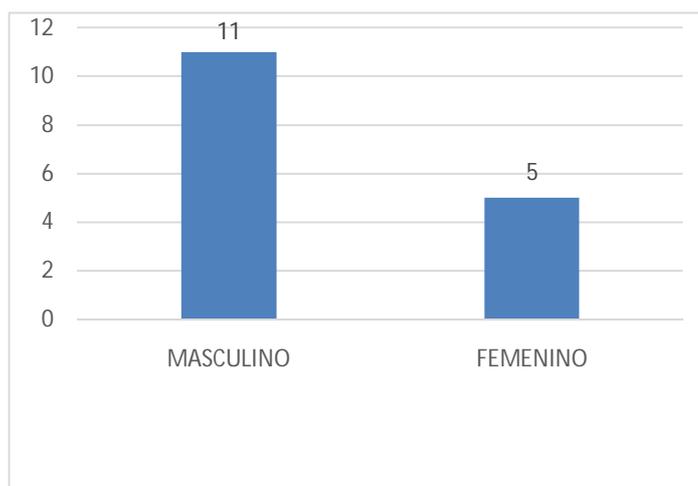
En la presente investigación participaron todos los docentes del Colegio Vespertino San José de La Salle, 11 mujeres y 5 varones, en total 16 docentes, previa permisión de las autoridades, quien en todo momento se han mostrado interesadas y prestas a colaborar con la investigación propuesta; los docentes participaron activamente tanto en entrevistas informales, que han hecho referencia a: explicación de procesos institucionales, planificaciones, matrices de evaluación, eventos sociales con estudiantes y profesores; llenado de encuestas, etc.; situación que ha facilitado el trabajo realizado.

Tabla Nº 3: Sexo de los docentes investigados

GÉNERO	f	%
MASCULINO	11	68.75
FEMENINO	5	31.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 3: Sexo de los docentes investigados



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Los docentes investigados en su mayoría, es decir un 68% son de sexo masculino, solamente 5 docentes son de sexo femenino que corresponde a un 31.25%.

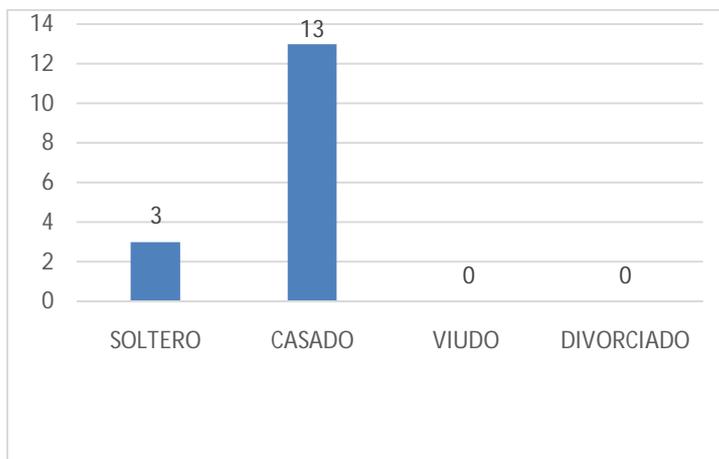
En base a los datos remitidos por el Rector de la Institución, los docentes investigados son un grupo compacto a pesar de las diferencias de edad y género que saben trabajar en equipo y ayudarse mutuamente.

Tabla Nº4: Estado Civil de los docentes investigados

ESTADO CIVIL	f	%
SOLTERO	3	18.75
CASADO	13	81.25
VIUDO	0	0.00
DIVORCIADO	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N°4: Estado Civil de los docentes investigados



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

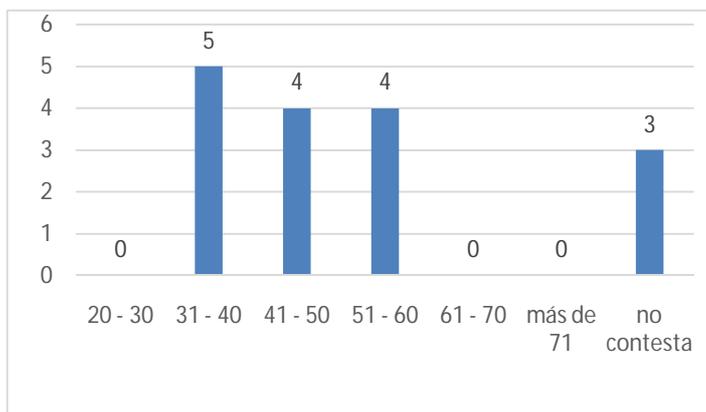
Un 81.25% de los docentes investigados corresponden a un estado civil de casado/a, tan solo 3 docentes son solteros.

Tabla N°5: Edad de los docentes Investigados.

EDAD/AÑOS	f	%
20 - 30	0	0.00
31 - 40	5	31.25
41 - 50	4	25.00
51 - 60	4	25.00
61 - 70	0	0.00
más de 71	0	0.00
no contesta	3	18.75
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N°5: Edad de los docentes Investigados.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

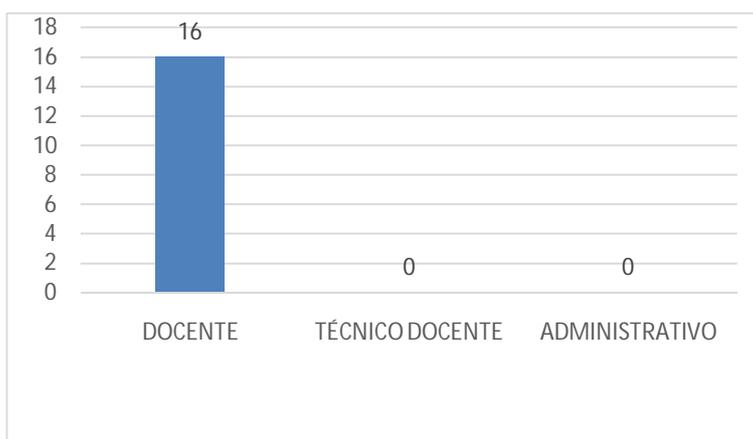
La edad de los docentes investigados es dispersa, va desde 31 a 60 años, el mayor porcentaje se ubica en el rango de 31 a 40, aunque no es representativo si observamos que en el rango de 41 a 50 existe un 25%, de igual manera en el rango de 51 a 60; incluso podemos observar que 3 personas no contestan esta pregunta y dadas las características posiblemente estén en el rango de 41 – 50 años.

Tabla N°6: Cargo que desempeñan los investigados

CARGO	f	%
DOCENTE	16	100.00
TÉCNICO DOCENTE	0	0.00
ADMINISTRATIVO	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N°6: Cargo que desempeñan los investigados



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

La totalidad de investigados, el 100%, se desempeñan como docentes en la Institución.

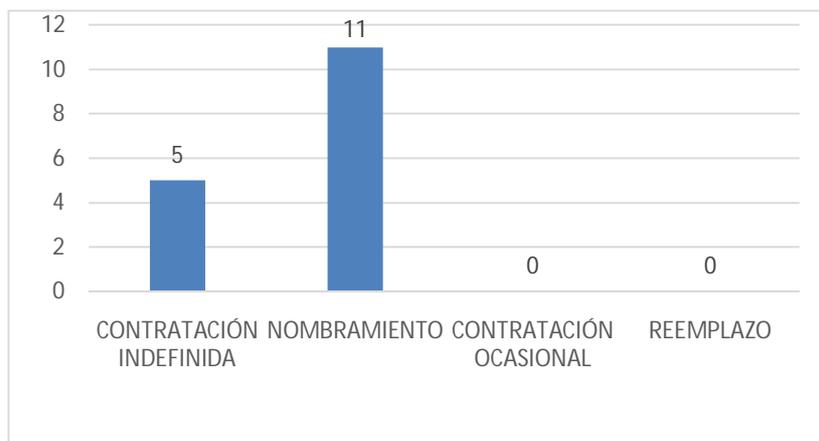
La Institución investigada cuenta también con personal administrativo para el área de servicio y secretaría, las demás funciones como rectorado, área financiera, área médica, deportes, los comparte con el colegio matutino Hermano Miguel.

Tabla N°7: Tipo de relación laboral de los investigados.

TIPO	f	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	5	31.25
NOMBRAMIENTO	11	68.75
CONTRATACIÓN OCASIONAL	0	0.00
REEMPLAZO	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N°7: Tipo de relación laboral de los investigados.



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

De los docentes investigados, el 68.75% están contratados por la Institución, son docentes particulares con contrato indefinido; en tanto que un 31.25% de docentes tienen nombramiento fiscal, son las cinco partidas con las que aporta el estado a la institución.

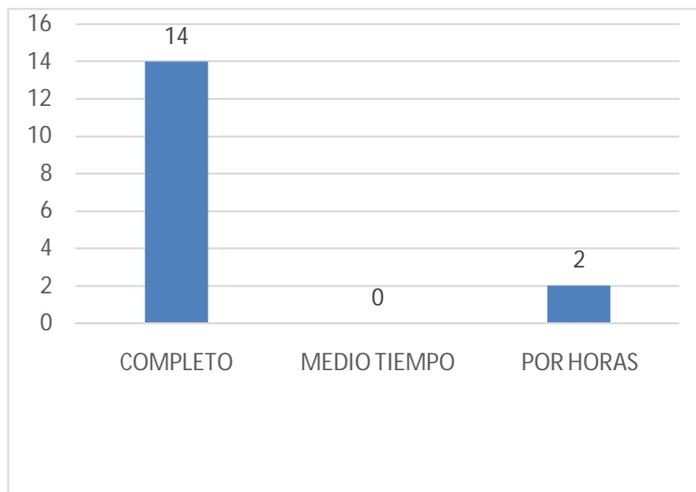
En diálogos informales se puede evidenciar que en los docentes con nombramiento fiscal como los contratados por la institución existe tranquilidad en cuanto a estabilidad laboral, aunque son notorias las diferencias respecto a la remuneración salarial por cuanto la naturaleza de servicio social de la institución no permite igualar los salarios a los del estado, esto a su vez conlleva a que los docentes contratados no cumplan con las ocho horas de labor haciendo difícil la efectividad para el desarrollo del cronograma institucional.

Tabla N°8: Dedicación de los docentes en la institución en la que laboran.

TIEMPO	f	%
COMPLETO	14	87.50
MEDIO TIEMPO	0	0.00
POR HORAS	2	12.50
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N°8: Dedicación de los docentes en la institución en la que laboran.



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

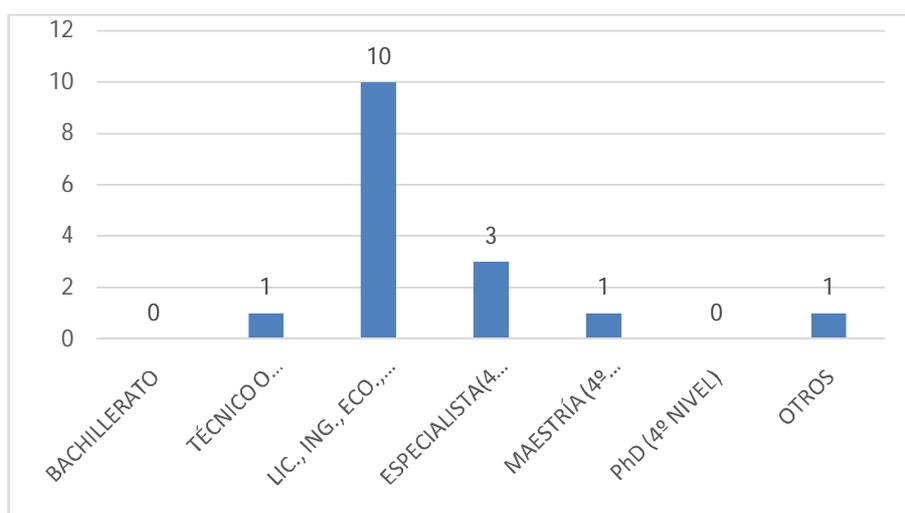
Un 87.25% de los docentes laboran a tiempo completo en el Colegio, es decir las 8 horas reglamentarias contempladas en la LOEI, solamente dos docentes que implica un 12.50% prestan sus servicios en la modalidad de contrato a tiempo parcial; esta situación ocurre por situaciones legales en la que a los profesores particulares no cumplen el horario de ocho horas como lo hacen los fiscales, sin embargo en la institución se ha llegado a acuerdos con la mayoría de los docentes particulares para empatar con el horario de ocho horas, es así que solamente dos docentes no cumplen con la jornada completa.

Tabla N°9: Nivel más alto de formación académica de los investigados.

NIVEL	f	%
BACHILLERATO	0	0.00
TÉCNICO O TECNOLÓGICO SUPERIOR	1	6.25
LIC., ING., ECO., ARQ.,ETC. (3º NIVEL)	10	62.50
ESPECIALISTA(4º NIVEL)	3	18.75
MAESTRÍA (4º NIVEL)	1	6.25
PhD (4º NIVEL)	0	0.00
OTROS	1	6.25
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N°9: Nivel más alto de formación académica de los investigadores.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

La formación académica de los docentes investigados corresponde en un alto porcentaje 62.5% de títulos de tercer nivel, también existen titulaciones de cuarto nivel, lo cual es una gran fortaleza de la Institución, ya que facilita adecuar procesos de formación integral de calidad.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

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

- ✓ Es un estudio transeccional/transversal, puesto que se recogen datos en un momento único.
- ✓ Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- ✓ Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de

orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar, y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación (Jaramillo F. , 2012)

2.3.2 Métodos de investigación

Los métodos de investigación empleados en el presente trabajo fueron los siguientes:

- ✓ Analítico.- Esta metodología permitió estudiar en partes los diferentes planteamientos de la encuesta aplicada a los docentes investigados con la finalidad de conocer las particularidades y percepciones de los docentes referente a las necesidades de formación que tienen.
- ✓ Sintético.- Este método facilitó integrar los componentes analizados para tener una percepción global de la realidad sobre necesidades de formación de los docentes investigados.
- ✓ Inductivo.- Parte de lo particular para llegar a lo general; en el caso de nuestra investigación permite analizar las necesidades de formación de cada uno de los docentes para plantear estrategias que sean válidas a la generalidad, es decir a todos los docentes del colegio investigado.
- ✓ Deductivo.- Facilitó el tomar ideas, conocimientos, datos, etc. De conversaciones informales con autoridades y docentes para llegar a ideas, conocimientos particulares.
- ✓ Hermenéutico.- Posibilitó el análisis adecuado de los datos para finalmente poder plantear acciones de mejora, en este caso el curso de capacitación docente planteado para los docentes investigados.
- ✓ Estadístico.- Este método contribuyó a analizar los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, para comprobar la realidad y poder determinar posibles soluciones

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnica de investigación

Las técnicas empleadas son las siguientes:

- ✓ Observación Directa.- Consiste en mirar detenidamente y con mucha atención, detalles, hechos, acontecimientos, etc. Como fuente de información para su posterior análisis. En nuestro caso, la observación es la base de todos los procesos, Se conoció la infraestructura de la institución, la distribución de las aulas, planificaciones, etc.

- ✓ Encuesta.- Permite obtener datos de varias personas a la vez, empleando un cuestionario por escrito para que lo contesten de igual manera por escrito, en el trabajo de investigación se empleó un instrumento sobre necesidades de formación docente.
- ✓ Entrevista.- Consiste en un diálogo entre dos personas, en este caso se ha mantenido conversaciones informales con autoridades, docentes de la Institución investigada.
- ✓ Lectura.- Es un proceso intelectual de comprensión que permite aprender continuamente.
- ✓ Mapas conceptuales.- Es una técnica que permite organizar los conceptos de manera adecuada para una mejor comprensión.
- ✓ Organizadores Gráficos.- Permiten organizar información de manera clara, creativa y significativa.

2.4.2 Instrumentos de investigación

El instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario: “Necesidades de Formación” aplicado a los docentes de bachillerato del colegio San José; el mismo que consta de seis apartados, el primero hace referencia los datos institucionales, el segundo a la información general del investigado, el tercero a la formación docente que posee, el cuarto a los cursos y capacitaciones realizadas por el docente, el quinto describe si la institución propicia cursos de capacitación para sus docentes y finalmente el último se enfoca a la práctica pedagógica.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano

Para la realización de la presente investigación se ha contado con la UTPL en las acertadas orientaciones del Mg. Fabián Jaramillo docente de Proyectos de Investigación, así como de la Mg. Mariana Buele quien ha coordinado efectivamente el trabajo con orientaciones presenciales y virtuales; la investigadora quien ha efectivizado el trabajo investigativo; las autoridades y docentes de la institución investigada quienes han participado de manera activa, abierta y colaborativa.

2.5.2 Materiales

Se han empleado textos, guías e instrumentos de recolección de información proporcionadas por la UTPL; material de escritorio como: lápices, borradores, hojas carpetas, anillados, bibliografía, internet, cámara fotográfica par evidenciar el trabajo, dispositivos USB, instalaciones de la institución investigada.

2.5.3 Económicos

- ✓ Impresiones50,00
- ✓ Copias y anillados20,00
- ✓ Internet.....20,00
- ✓ Transporte.....30,00
- ✓ Otros.....20,00

2.6 Procedimiento

El presente trabajo de investigación, propuesto de manera general por la UTPL: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, período 2012 – 2013”, se realizó en el Colegio Vespertino San José De La Salle, de la provincia de El Azuay, ciudad de Cuenca; para este efecto, luego de las orientaciones del Mg. Fabián Jaramillo Serrano, mediante videoconferencia y de la Mg. Flora Carrión Ríos en el Entorno Virtual de Aprendizaje, han permitido tener una idea clara de lo que se pretende conseguir, como primer paso se mantuvo una entrevista informal con el H. Lic. Felipe Borbor rector de la Institución seleccionada, para pedir su autorización para dicha investigación, se le informó la dinámica de la investigación y los beneficios mutuos que ésta proporcionaría a las dos partes; El H. Rector se mostró muy colaborativo y dio su autorización, como siguiente paso se solicitó una entrevista con la Srta. Secretaria Lourdes Criollo, con la finalidad de recabar información respecto a: número de docentes, número de estudiantes, número de cursos, y aspectos generales de la Institución; seguidamente se envió el correo a la Universidad, con los datos de la Institución donde se efectuaría el trabajo, para que a su vez la Universidad apruebe y se pueda iniciar la investigación. Con la aprobación respectiva, se visitó nuevamente el Colegio San José, esta vez se solicitó autorización al Sr. Inspector General para una sesión de trabajo con los docentes de la Institución para aplicar la encuesta propuesta por la UTPL, en las fechas delimitadas se trabajó con los docentes en la horas complementarias, se inició con una presentación formal, una explicación clara del trabajo de investigación que se realizará, un agradecimiento por la colaboración, seguidamente se realizó una reflexión y oración “el mejor profesor del mundo”, una dinámica , que consiguió un mejor ambiente para trabajar; luego se explicó las instrucciones para responder la encuesta, cabe resaltar que es un magnífico grupo, muy colaborador y participativo, a parte también se entabló pequeñas entrevistas individuales sobre necesidades y aspectos varios de los docentes.

Con la información obtenida se procede a tabularla y a realizar tablas estadísticas en donde se puede apreciar las necesidades de formación de los docentes del Colegio San José.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades Formativas

Actualmente atravesamos por grandes transformaciones sociales a nivel mundial esto implica un cambio de paradigma en todos los ámbitos que permita estar en

concordancia con las reales necesidades de la sociedad; para ello la educación debe responder con eficiencia inmediata desde las aulas con el claro conocimiento que los estudiantes ya no requieren formarse para una sociedad del pasado sino para enfrentarse y desenvolverse funcionalmente en una realidad en constante evolución.

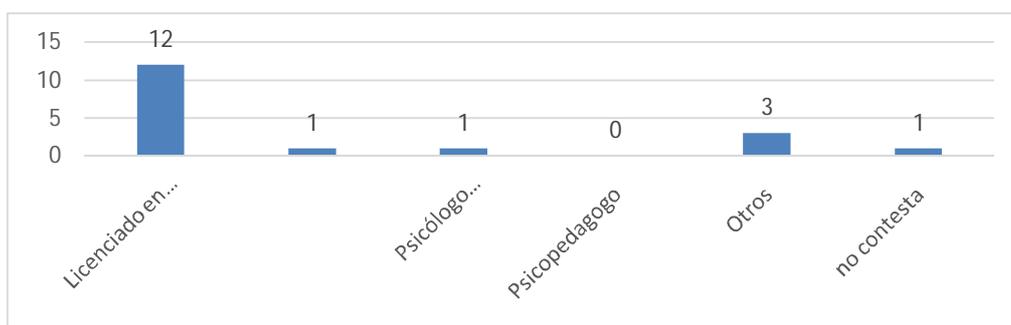
Este planteamiento es la base para la necesidad urgente de que los docentes estén también en constante aprendizaje para poder conseguir los objetivos educativos que cada vez son más altos.

Tabla Nº10: Relación de la titularidad de pregrado

ÁMBITO EDUCATIVO	f	%
Licenciado en educación(diferentes menciones y especialidades)	12	75.00
Doctor en Educación	1	6.25
Psicólogo Educativo	1	6.25
Psicopedagogo	0	0.00
Otros	3	18.75
no contesta	1	6.25
TOTAL	18	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº10: Relación de la titularidad de pregrado con el ámbito educativo



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- En la presente tabla podemos apreciar que la mayoría de los docentes poseen titulación de tercer nivel, así un 75% de los docentes son licenciados en educación en diferentes menciones y especialidades.

Es una fortaleza contar con docentes capacitados, pero es imprescindible seguir su formación; (De Martín Rojo, 2005) manifiesta que la formación continua, una parte esencial en los docentes que deben formar a las futuras generaciones para afrontar los requerimientos de diferentes contextos sociales.

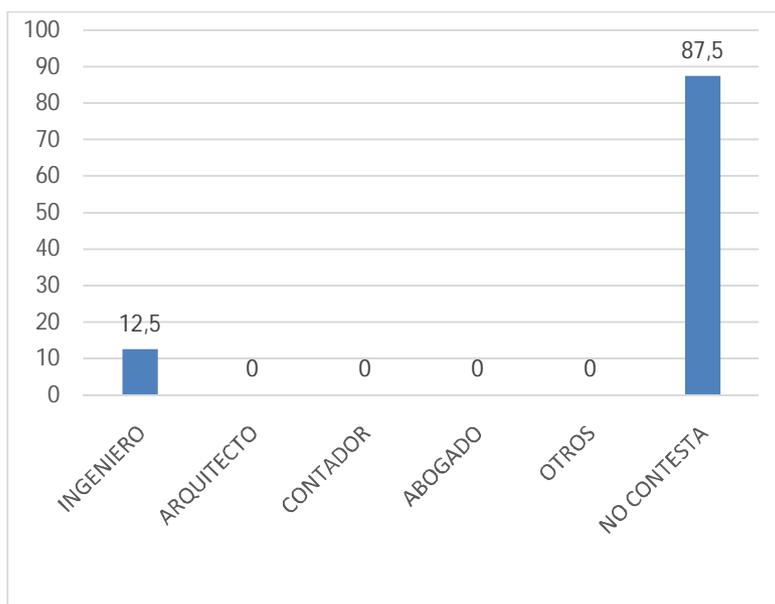
Como mencionamos en el apartado 2.1 del presente trabajo, la formación docente no termina nunca, en conversaciones informales los docentes manifiestan que dados los requerimientos actuales, están interesados en realizar convenios institucionales que faciliten su proceso de formación continua.

Tabla Nº11: Relación de la titulación de pregrado con otros ámbitos

OTROS ÁMBITOS	f	%
INGENIERO	2	12.50
ARQUITECTO	0	0.00
CONTADOR	0	0.00
ABOGADO	0	0.00
OTROS	0	0.00
NO CONTESTA	14	87.50
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura Nº11: Relación de la titulación de pregrado con otros ámbitos



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- De los docentes investigados, solamente el 12.50% que equivale a dos personas, tienen titularidad de tercer nivel en otro ámbito diferente al educativo, pero vale destacar que su titularidad es una fortaleza institucional debido a las áreas que desarrollan: matemática y dibujo técnico.

El Ministerio de Educación del Ecuador (MINUDEC) actualmente promueve el proyecto “Quiero ser Maestro” en donde profesionales de distintas especialidades pueden optar por un cargo docente (San Martín, 2013).

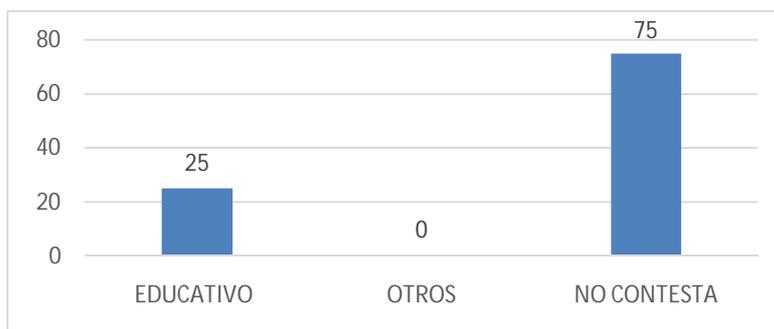
Es conveniente tener profesionales de distintas ramas que sin duda aportarán mucho a la educación desde sus ópticas de formación, pero es indispensable su formación en aspectos de didáctica, pedagogía, psicología; puesto que es verdad también que hay muchos profesionales con un amplio conocimiento con el que no pueden llegar a sus estudiantes.

Tabla Nº 12: Relación de la titularidad de posgrado

ÁMBITOS	f	%
EDUCATIVO	4	25.00
OTROS	0	0.00
NO CONTESTA	12	75.00
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura Nº 12: Relación de la titularidad de posgrado



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- De los dieciséis docentes investigados cuatro poseen titularidad de cuarto nivel, lo que equivale un 25% en su totalidad corresponden al ámbito educativo, pero es necesario destacar que el porcentaje mayoritario, es decir el 75% que no contesta, es porque no tiene título de posgrado, es lo que se ha podido evidenciar en entrevistas informales.

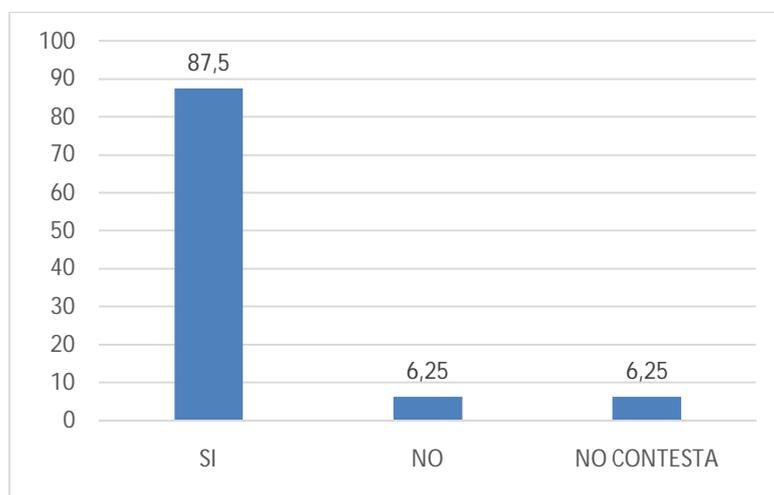
Tabla Nº 13: Interés de los investigados para obtener la titulación de cuarto nivel

ALTERNATIVAS	f	%
SI	14	87.50
NO	1	6.25

NO CONTESTA	1	6.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 13: Interés de los investigados para obtener la titulación de cuarto nivel



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- Un 87.50% de los docentes investigados, está interesado en obtener una titulación de cuarto nivel, tan solo una persona del total de investigados no desea realizar un posgrado, es muy satisfactorio este resultado ya que están interesados en avanzar y formarse, sin importar la edad ni los años de servicio puesto que a algunos les falta poco tiempo para jubilarse.

Las actuales exigencias de parte de la Autoridad Educativa Nacional en torno a una nueva normativa legal vigente como: Ley de Educación intercultural Bilingüe (LOEI), su reglamento, códigos de convivencia, etc. Pretenden conseguir un sistema educativo eficiente, eficaz, de calidad; lo que a su vez conlleva a los docentes a prestar especial atención a su formación continua primeramente para desempeñarse de mejor manera, luego para no perder su puesto de trabajo y también para acceder a los estímulos que se contempla legalmente.

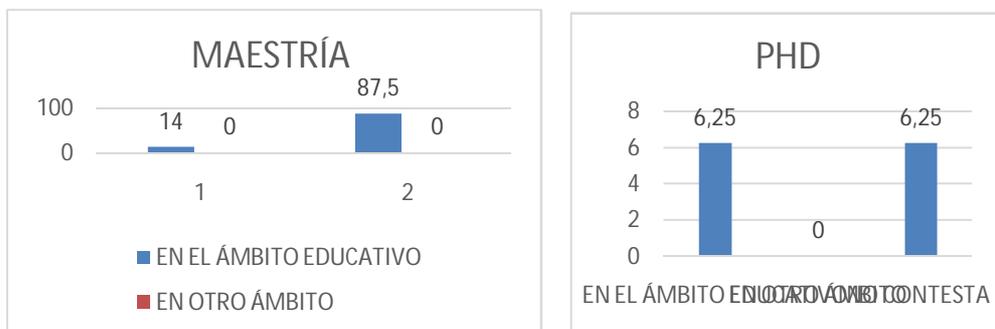
Tabla Nº 14: Interés de los investigados para la titulación en 4º nivel

MAESTRÍA	f	%
EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	14	87.50
EN OTRO ÁMBITO	0	0.00
PHD	f	%

EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	1	6.25
EN OTRO ÁMBITO	0	0.00
NO CONTESTA	1	6.25
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 14: Interés de los investigados para la titulación en 4º nivel



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle

Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- Esta tabla tiene relación directa con la anterior y evidencia que las 14 personas que están interesadas en la formación de cuarto nivel, que corresponde a un 87.50% del total de los investigados, se inclina por el ámbito educativo.

Como mencionamos en el apartado 2.1.4 que hace referencia a las necesidades formativas del docente, la formación es un pilar fundamental para afrontar el reto de formar futuros ciudadanos que deberán interactuar en realidades complejas, por ello (Zabalza, 1997) insta a formar a los docentes para un crecimiento personal, mejoramiento de las capacidades básicas, satisfacción personal.

Es pienso una realidad en todas las instituciones educativas del Ecuador, el deseo de los docentes por capacitarse para ser competitivos en la función que realizan y poder aspirar a mejores condiciones profesionales y económicas.

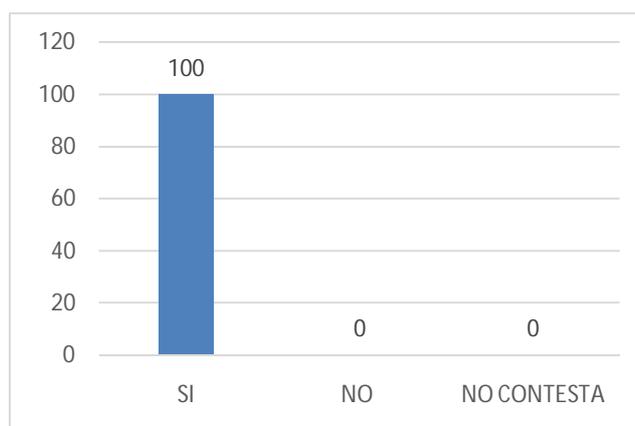
Tabla Nº 15: La Importancia de capacitación en temas educativos

ALTERNATIVAS	f	%
SI	16	100.0
NO	0	0.0
NO CONTESTA	0	0.0
TOTAL	16	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle

Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 15: La Importancia de capacitación en temas educativos



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

El resultado que destaca esta tabla es que la totalidad de docentes, es decir el 100%, considera importante la formación docente, lo cual implica una fortaleza institucional, ya que como mencionamos en el apartado que hace referencia a las necesidades formativas; los docentes investigados saben cuáles son sus limitaciones en la práctica educativa y qué es lo que necesitan para mejorar su desempeño profesional.

(Vásquez, 2013) Refiere que los docentes debemos considerar los modelos y teorías pedagógicas que respondan a una nueva realidad, teniendo en cuenta que los estudiantes son personas con sus individualidades, necesidades afectivas y sociales que deben aplicar significativamente los conocimientos adquiridos.

En la actualidad ser un docente significa estar abierto al aprendizaje interdisciplinario, a nuevas alternativas, a cambios y transformaciones, si bien es muy enriquecedor la experiencia que como docentes hemos adquirido, esto no quiere decir que debemos cerrar las puertas a una nueva realidad.

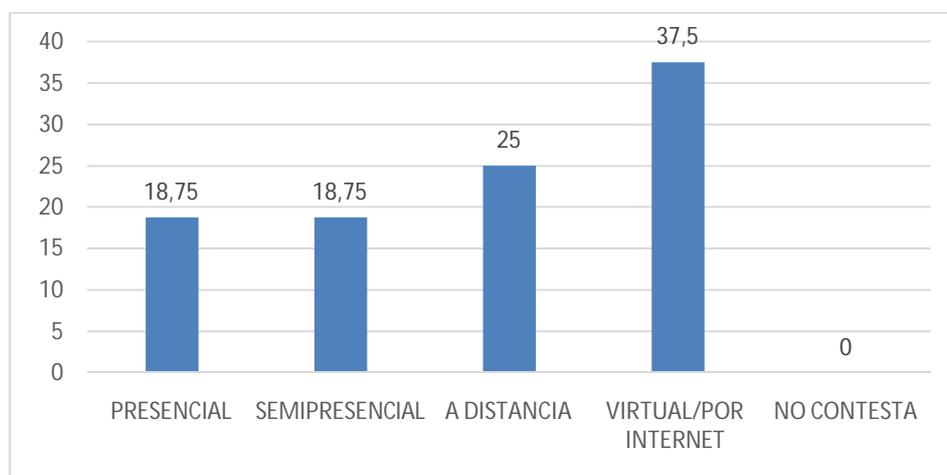
Tabla Nº 16: Preferencias de los investigados para recibir cursos de capacitación

FORMA	f	%
PRESENCIAL	3	18.75
SEMIPRESENCIAL	3	18.75
A DISTANCIA	4	25.00
VIRTUAL/POR INTERNET	6	37.50
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle

Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 16: Preferencias de los investigados para recibir cursos de capacitación



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- Si bien la totalidad de investigados están interesados en recibir cursos de capacitación la modalidad que prefieren es dispersa, así tenemos que el mayor porcentaje, 37.50% prefiere hacerlo mediante internet, un 25% prefiere la modalidad a distancia, pero existen porcentajes importantes también en la modalidad presencial y semi presencial con un 18.75% respectivamente.

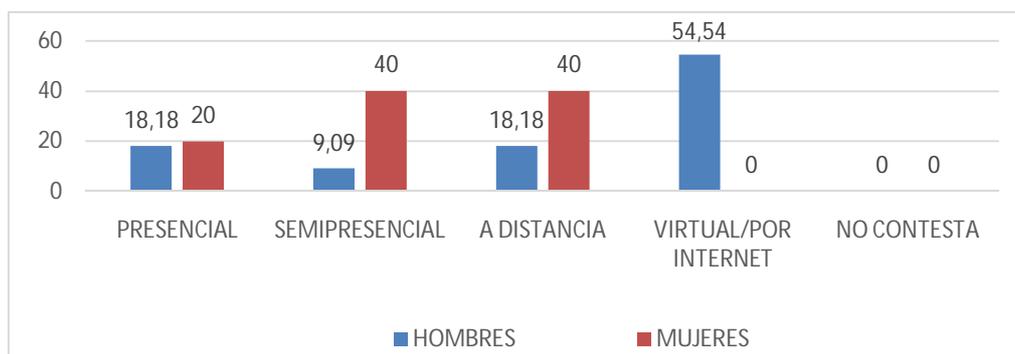
Para efectos de análisis en la siguiente tabla veremos las preferencias de modalidades por sexos de los docentes investigados.

Tabla Nº 17: preferencias de modalidades por sexos de los docentes investigados.

FORMA	Hombres	%	Mujeres	
PRESENCIAL	2	18.18	1	20
SEMIPRESENCIAL	1	9.09	2	40
A DISTANCIA	2	18.18	2	40
VIRTUAL/POR INTERNET	6	54.54	0	0
NO CONTESTA	0	0	0	0
TOTAL	11	100.00	5	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N° 17: preferencias de modalidades por sexos de los docentes investigados.



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

En esta tabla se puede apreciar que un porcentaje del 54,54% de docentes hombres se inclinan por recibir los cursos de forma virtual, mientras que en las docentes investigadas ninguna se inclina por la modalidad virtual, más bien se inclinan por la modalidad semi-presencial y a distancia con un 40% respectivamente.

En base a las entrevistas informales con el Señor Vicerrector de la Institución, los docentes varones manejan mejor las TIC, mientras que las docentes mujeres no lo hacen con facilidad, esta situación explicaría los resultados de la tabla anterior.

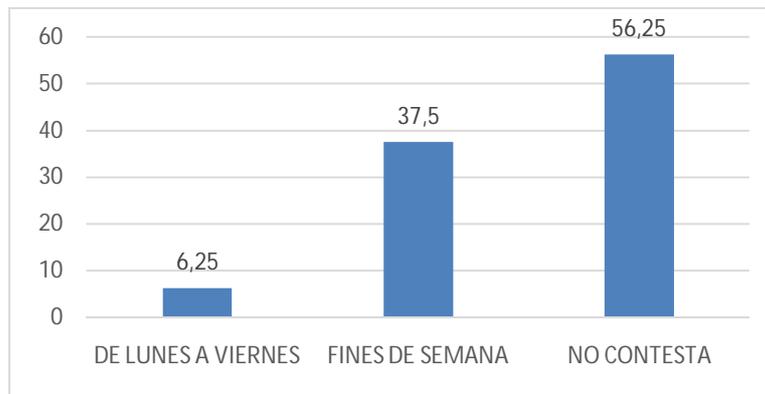
Personalmente pienso que cualquiera sea la modalidad que se elija, lo más importante es el deseo de los docentes por capacitarse, por formarse para mejorar su desempeño profesional.

Tabla N° 17.1: Preferencias de horarios los de modalidad presencial y semi presencial

ALTERNATIVAS	f	%
DE LUNES A VIERNES	1	6.25
FINES DE SEMANA	6	37.50
NO CONTESTA	9	56.25
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N° 17.1: Preferencias de horarios los de modalidad presencial y semi presencial



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- De los docentes que prefieren recibir la capacitación en modalidad presencial y semi presencial un 37.50 prefiere que se realice los fines de semana, pero sin embargo los que no contestan son el mayor porcentaje, un 56.25% que presumiblemente no desean participar en estas modalidades.

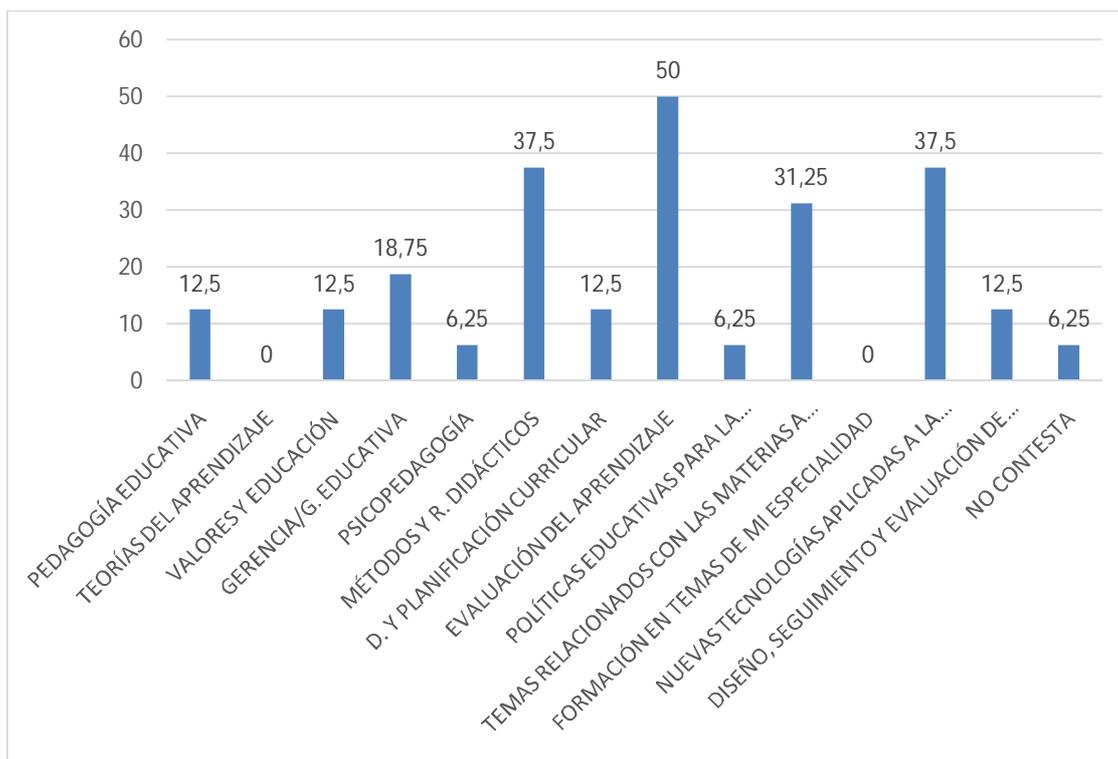
Tabla N° 18: Preferencia de temáticas de capacitación

ALTERNATIVAS	f	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	2	12.50
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	0	0.00
VALORES Y EDUCACIÓN	2	12.50
GERENCIA/G. EDUCATIVA	3	18.75
PSICOPEDAGOGÍA	1	6.25
MÉTODOS Y R. DIDÁCTICOS	6	37.50
D. Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	2	12.50
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	8	50.00

POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	1	6.25
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	5	31.25
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	0	0.00
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	6	37.50
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	2	12.50
NO CONTESTA	1	6.25

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 18: Preferencia de temáticas de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- Sobre las preferencias en la temática de capacitación los resultados son dispersos, sin embargo dentro de los mayores porcentajes tenemos , que en un 50% de los docentes investigados prefieren conocer más sobre la evaluación del aprendizaje; en un 37.50% prefieren capacitarse en metodología y recursos didácticos y con un porcentaje similar sobre las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, se debe considerar también que un 31.25% están interesados en capacitarse en temas relacionados con las materias a su cargo.

El tema de evaluación del aprendizaje con un 50% de preferencia, se debe al actual Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que en su Título VI de la

Evaluación, Calificación y Promoción de los Estudiantes; pone especial énfasis en sus clases y formas de aplicación, situación que en el año lectivo 2012 – 2013 en la mayoría de las instituciones de régimen Sierra ha ocasionado muchas complicaciones, según datos referidos por el Señor Supervisor del Circuito.

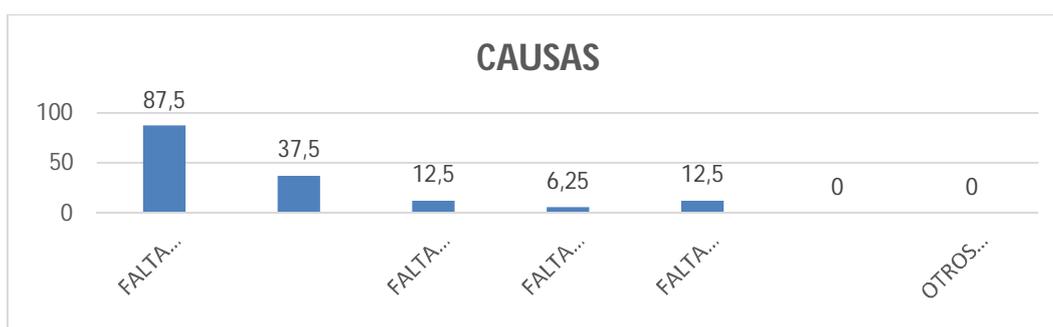
Las demás temáticas planteadas en la presente tabla no dejan de ser importantes pero no alcanzan un porcentaje mayor referente a los analizados, esto no quiere decir que no sean de vital importancia, pero es importante reflexionar que como docentes debemos ser autodidactas en aquellos temas que conciernen a nuestro desempeño profesional.

Tabla Nº 19: Obstáculos que impiden la capacitación de los docentes investigados.

CAUSAS	f	%
FALTA DE TIEMPO	14	87.50
ALTOS COSTOS DE LOS CURSOS	6	37.50
FALTA DE INFORMACIÓN	2	12.50
FALTA DE APOYO DE LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA	1	6.25
FALTA DE TEMAS ACORDES CON SU PREFERENCIA	2	12.50
NO ES DE SU INTERÉS LA CAPACITACIÓN	0	0.00
OTROS MOTIVOS	0	0.00
TOTAL	25	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 19: Obstáculos que impiden la capacitación de los docentes investigados.



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- Respecto a los obstáculos que impiden realizar cursos de capacitación los docentes investigados en un porcentaje alto que corresponde al 87.50%, manifiestan que es por falta de tiempo, también un 37.50% considera un obstáculo los altos costos de los cursos de capacitación, también un mínimo porcentaje de 12.50% en relación a

los analizados, considera como obstáculo la falta de información y con un porcentaje similar la falta de temáticas acordes a las requeridas.

Según una publicación de Diario El Mercurio (Machuca, 2011), los docentes tienen muchas incomodidades en cumplir con un horario de ocho horas, esta es la principal razón del gran porcentaje que los docentes investigados le atribuyen a la falta de tiempo.

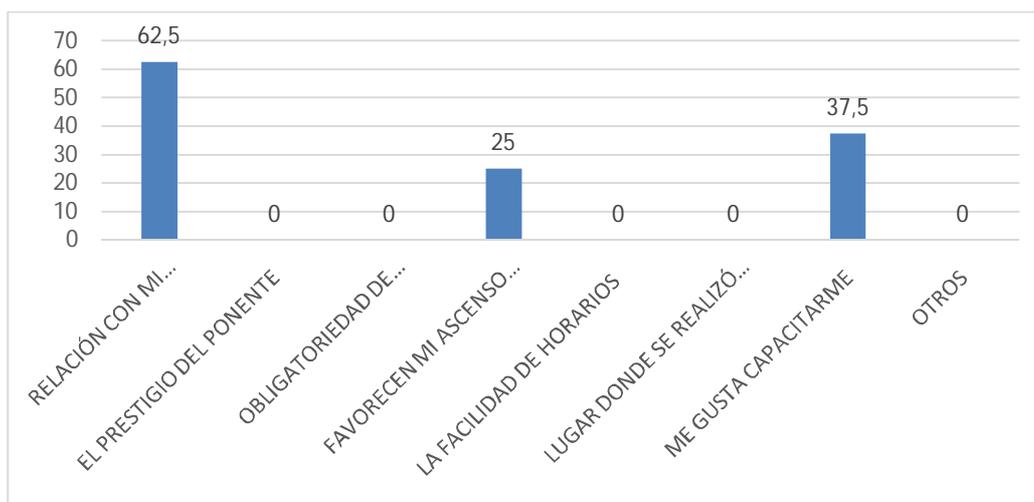
Estimo que los docentes poco a poco nos iremos adaptando completamente a los cambios propuestos en la normativa legal vigente, y el espacio y el tiempo para las actividades de formación, serán prioridad para los docentes.

Tabla Nº 20: Motivación de los investigados para asistir a cursos de capacitación

MOTIVOS	f	%
RELACIÓN CON MI ACTIVIDAD DOCENTE	10	62.50
EL PRESTIGIO DEL PONENTE	0	0.00
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA	0	0.00
FAVORECEN MI ASCENSO PROFESIONAL	4	25.00
LA FACILIDAD DE HORARIOS	0	0.00
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL EVENTO	0	0.00
ME GUSTA CAPACITARME	6	37.50
OTROS	0	0.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 20: Motivación de los investigados para asistir a cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.-De los docentes investigados un 62.50% se siente motivado a asistir a cursos de capacitación porque tiene relación con su actividad docente, un 37.50% lo

hace porque le gusta capacitarse y un 25% lo realiza por que implica un ascenso profesional.

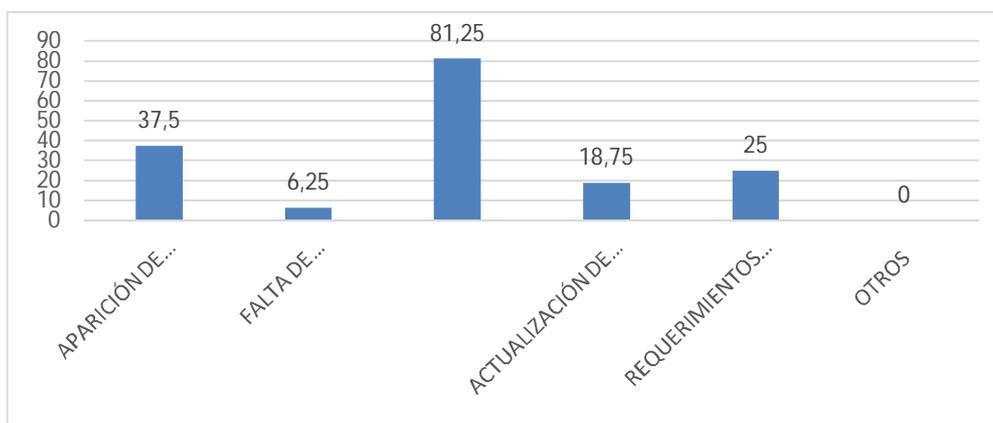
Los estándares de calidad educativa que propone el **MinEduc**, referentes al desempeño docente, proponen altas expectativas que los docentes deberán cumplir para demostrar que su trabajo lo realizan con la efectividad y calidad esperada, sin duda los resultados serán positivos en la medida que los docentes se capaciten de forma continua y significativa.

Tabla Nº 21: Consideraciones sobre los motivos por los que se dictan cursos.

ALTERNATIVAS	f	%
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	6	37.50
FALTA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	1	6.25
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA Y PERMANENTE	13	81.25
ACTUALIZACIÓN DE LEYES Y REGLAMENTOS	3	18.75
REQUERIMIENTOS PERSONALES	4	25.00
OTROS	0	0.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura Nº 21: Consideraciones sobre los motivos por los que se dictan cursos.



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- En lo referente a los motivos por los que se dictan cursos de capacitación un 81.25% consideran que se debe a las necesidades de los docentes de formación continua y permanente, un 37.50 considera que se debe a la aparición de nuevas tecnologías, un 25% indica que se debe a requerimientos personales, un 18.75 cree que es por la actualización de leyes y reglamentos y un mínimo porcentaje de 6.25 que corresponde a una sola de las personas investigadas cree que es por falta de cualificación profesional.

De acuerdo a la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores; (Educación, Si Profe, 2008), trabaja por la formación continua de docentes y directivos como medio de mejoramiento y potencialización de la educación en el país.

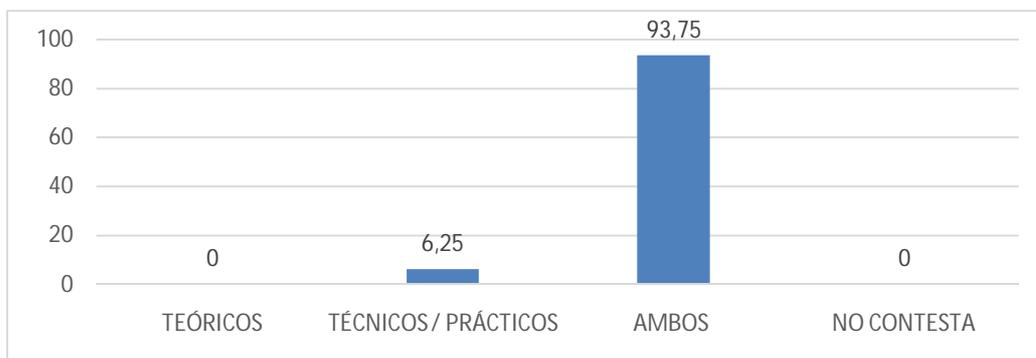
Personalmente pienso que los docentes son los que hacen efectivos los cambios y reformas que se plantean para mejorar el sistema educativo, tienen en sus manos la decisión de innovarse o quedarse en lo tradicional basados en una experiencia que no conduce a donde los objetivos de la sociedad actual lo requiere.

Tabla Nº 22: Aspectos importantes en el desarrollo de los cursos de capacitación

ASPECTOS	f	%
TEÓRICOS	0	0.00
TÉCNICOS / PRÁCTICOS	1	6.25
AMBOS	15	93.75
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 22: Aspectos importantes en el desarrollo de los cursos de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- El 93.75% considera que los cursos de capacitación se deben desarrollar aspectos teóricos, así como también aspectos técnicos y prácticos.

El modelo de educación actual (Educación, Documentos Pedagógicos , 2010) se enfoca en la Pedagogía Crítica con predominio de las vías constructivista y cognitivista; que ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje; entonces de la misma manera los docentes deben ser formados, siendo protagonistas

de su propio aprendizaje, para poder aplicar la misma metodología en sus aulas de clase.

Es importante la teoría pero la práctica es el complemento ideal, puesto que la teoría sin aplicación no es un conocimiento perdurable; por ejemplo si teóricamente conocemos lo que es el aprendizaje significativo y no sabemos cómo aplicarlo no se efectuará el cambio tan deseado en las aulas de clase.

3.2 Análisis de la Formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo

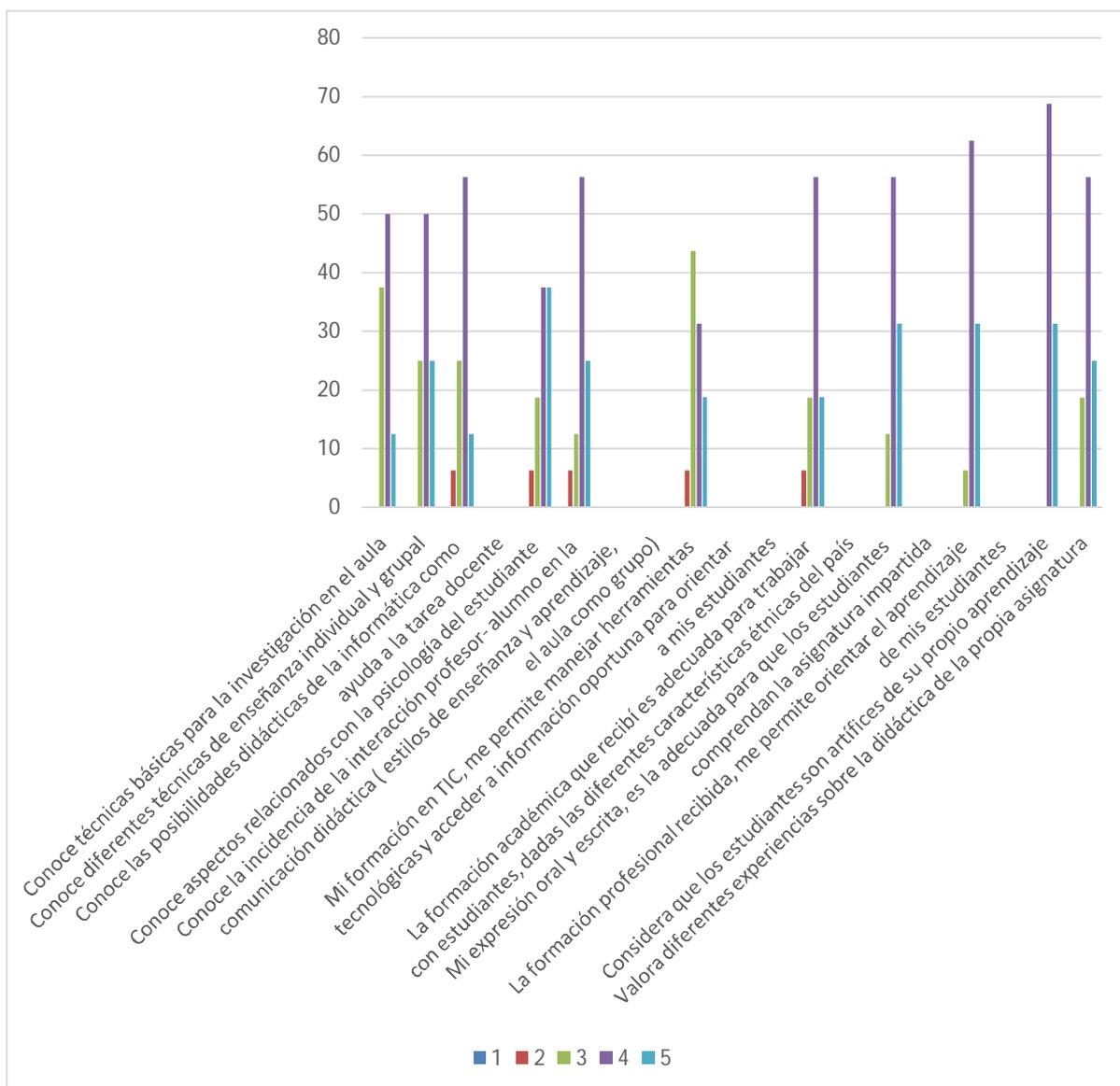
Tabla Nº 23: Análisis de la persona

ANÁLISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		no cont esta	total	%
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	37.5	8.00	50.0	2.00	12.5	0.00	16.0	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	25.0	8.00	50.0	4.00	25.0	0.00	16.0	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0.00	0.00	1.00	6.25	4.00	25.0	9.00	56.3	2.00	12.5	0.00	16.0	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0.00	0.00	1.00	6.25	3.00	18.7	6.00	37.5	6.00	37.5	0.00	16.0	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de	0.00	0.00	1.00	6.25	2.00	12.5	9.00	56.3	4.00	25.0	0.00	16.0	100

enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)													
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0.00	0.00	1.00	6.25	7.00	43.7	5.00	31.3	3.00	18.8	0.00	16.0	100
La formación académica que recibí es adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0.00	0.00	1.00	6.25	3.00	18.7	9.00	56.3	3.00	18.8	0.00	16.0	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	12.5	9.00	56.3	5.00	31.3	0.00	16.0	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	6.25	10.0	62.5	5.00	31.3	0.00	16.0	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	11.0	68.8	5.00	31.3	0.00	16.0	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	18.7	9.00	56.3	4.00	25.0	0.00	16.0	100
Media Aritmética	0	0	0.45	2.84	3.18	19.9	8.45	52.8	3.90	24.4	0	0	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 23: Análisis de la persona



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- En relación al análisis de la persona, los once ítems que componen esta tabla, en su totalidad muestran porcentajes altos en el rango de 4 y 5 sobre 5, que son puntuaciones máximas lo que evidencian una visión general muy buena.

El porcentaje más alto 68.8% considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, lo cual es muy bueno si nos enfocamos en la pedagogía crítica en la que se basa la reforma curricular vigente del Ecuador.

También es importante resaltar que con un porcentaje de 50% indican que conocen técnicas de investigación en el aula como también técnicas de enseñanza individual y grupal; en este aspecto en conversaciones informales han manifestado su interés y preocupación por aprender y poder aplicar en el aula de manera eficiente las TIC, así podemos evidenciar que los resultados corresponden a lo manifestado, pues los encontramos dispersos entre un rango de 2 a 5 sobre 5, y a pesar de que iniciamos manifestando que los porcentajes superiores tenían calificaciones altas el aspecto que corresponde a la formación en TIC y a la posibilidad de acceder a la información oportuna para orientar a los estudiantes el mayor porcentaje 43.7% se ubica en un rango de tres sobre cinco.

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de la Media Aritmética de la tabla se puede apreciar que evidentemente los porcentajes mayores se encuentran en los rangos de 4 y 5, lo cual es muy bueno para la institución ya que estos aspectos se refieren a la formación profesional de los docentes y especialmente a la forma metodológica de desarrollar el proceso de aprendizaje en los estudiantes.

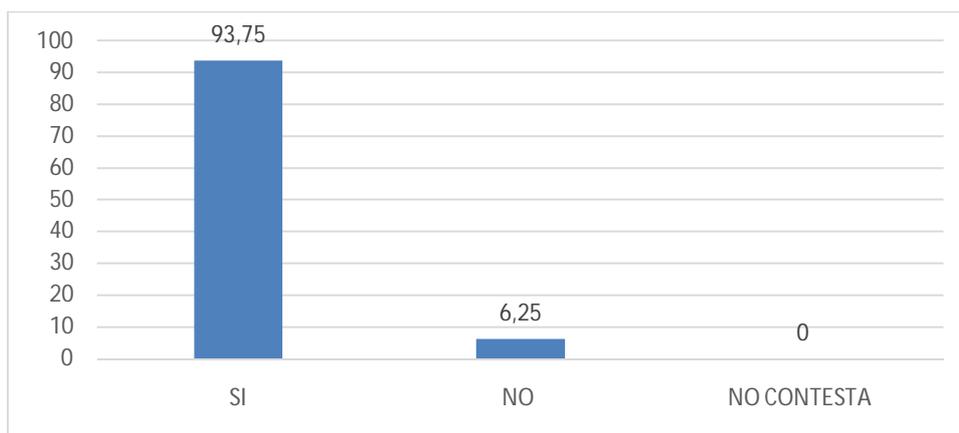
3.2.2 La organización y la formación

Tabla N° 24: Cursos promovidos en la Institución Educativa investigada

CURSOS EN LA INSTITUCIÓN	f	%
SI	15	93.75
NO	1	6.25
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 24: Cursos promovidos en la Institución Educativa investigada



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- Casi la totalidad de docentes investigados, específicamente 15 de 16 que corresponde a un 93.75% considera que la Institución Educativa si promueve cursos de capacitación, lo que se puede considerar una situación positiva, ya que la totalidad de docentes, como analizamos en la tabla 21, están interesados en la formación profesional, y la institución promueve la formación profesional, se puede considerar una combinación excelente que dará buenos resultados en la práctica docente.

(Chiavenato, 2007) Hace referencia la capacitación en la organización como una inversión que produce resultados positivos a la misma; permite reducir la diferencia entre la situación actual y la situación deseada.

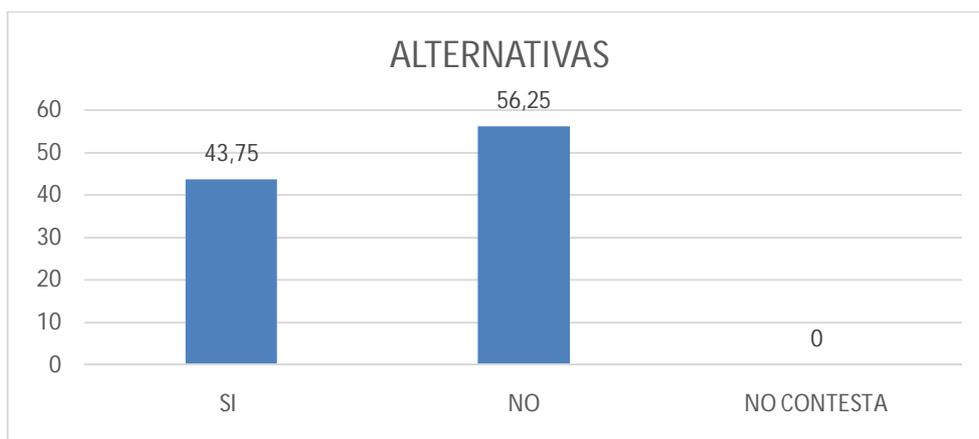
Si bien la Institución investigada se ha preocupado por capacitar a sus docentes, no tiene un plan de capacitación en donde se hayan considerado las reales necesidades de formación docente, lo realizan de acuerdo a las necesidades inmediatas.

Tabla Nº 25: Conocen si la Institución elabora proyectos de capacitación.

ALTERNATIVAS	f	%
SI	7	43.75
NO	9	56.25
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez.*

Figura N° 25: Conocen si la Institución elabora proyectos de capacitación.



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez.*

Análisis.- Un 56.25% que corresponde a más de la mitad de los docentes investigados, no conoce sobre si la Institución elabora proyectos de capacitación, frente a un 43.75% de docentes que si saben respecto a la elaboración de proyectos de capacitación.

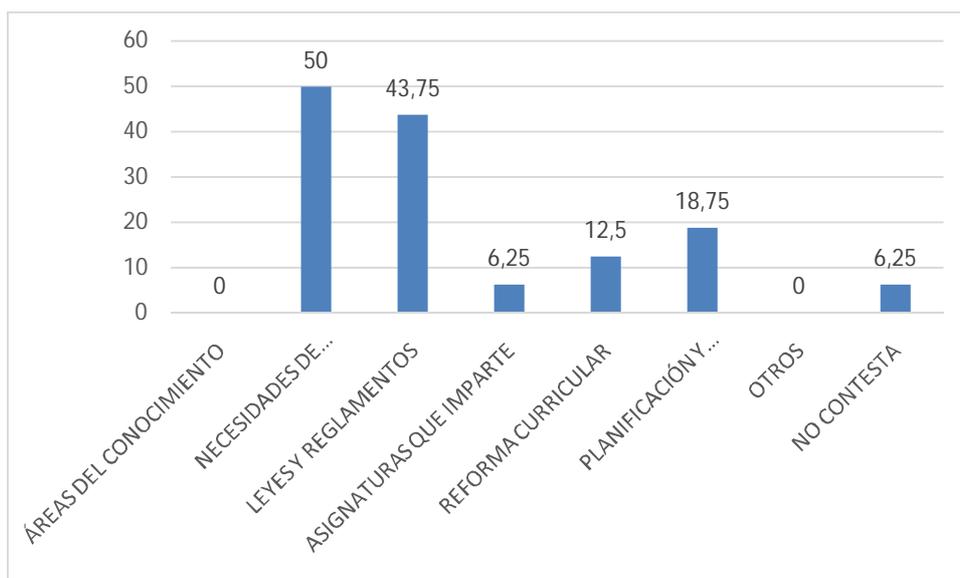
(Prieto Castillo, 2004, pág. 49) Afirma lo siguiente: “los educadores somos seres de comunicación” En base a esta importante aseveración, se puede inferir que en la institución investigada no se maneja un adecuado proceso de comunicación.

Tabla N°26: LA Institución investigada elabora cursos en función de:

ALTERNATIVAS	f	%
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO	0	0.00
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	8	50.00
LEYES Y REGLAMENTOS	7	43.75
ASIGNATURAS QUE IMPARTE	1	6.25
REFORMA CURRICULAR	2	12.50
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN	3	18.75
OTROS	0	0.00
NO CONTESTA	1	6.25

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N°26: LA Institución investigada elabora cursos en función de:



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- La mitad de los docentes investigados, es decir un 50%, cree que la Institución elabora proyectos de capacitación en base a las necesidades de actualización curricular, así como un 43.75% cree que los proyectos de capacitación es en relación a las leyes y reglamentos educacionales, los otros porcentajes mínimos tienen relación con el currículo.

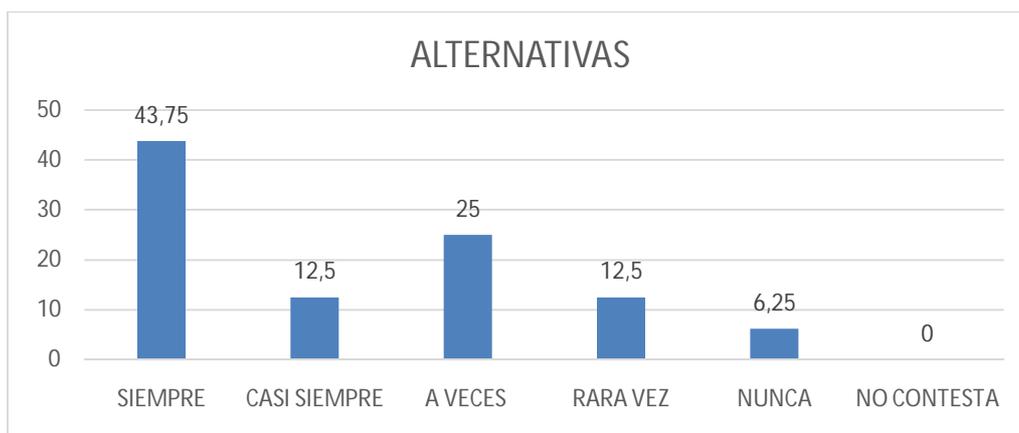
De acuerdo al análisis de la tabla N°22, en donde mencionamos que no existe un plan de capacitación, estos resultados son la evidencia, puesto que los mayores porcentajes se concentran en las necesidades de actualización curricular y leyes y reglamentos, que son situaciones recientes: La Actualización Curricular en el 2010 y el Reglamento en el 2012, que sin lugar a dudas están bien pero la capacitación docente debe seguir una programación no se debe dar de acuerdo a lo que se vaya dando.

Tabla N° 27: Directivos promueven la capacitación profesional

ALTERNATIVAS	f	%
SIEMPRE	7	43.75
CASI SIEMPRE	2	12.50
A VECES	4	25.00
RARA VEZ	2	12.50
NUNCA	1	6.25
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N° 27: Directivos promueven la capacitación profesional



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- Un 43.75% de los investigados consideran que los directivos de la Institución sí promueven la capacitación profesional, un 12.50% considera que casi siempre las autoridades promueven la formación profesional, el resto de docentes tienen una opinión dispersa que va desde a veces a nunca, con un mínimo porcentaje; pero sin embargo estas opiniones deben ser consideradas por las autoridades puesto que más de la mitad de docentes no están plenamente convencidos sobre el apoyo de las autoridades a la capacitación profesional, como estrategia para mejorar el desempeño.

De acuerdo a datos obtenidos en conversaciones informales con los docentes, indican que la formación es a veces solo para los jefes de área, además que la Institución no se preocupa de realizar convenios con las universidades que faciliten su formación.

Tabla N° 28: la organización y la formación

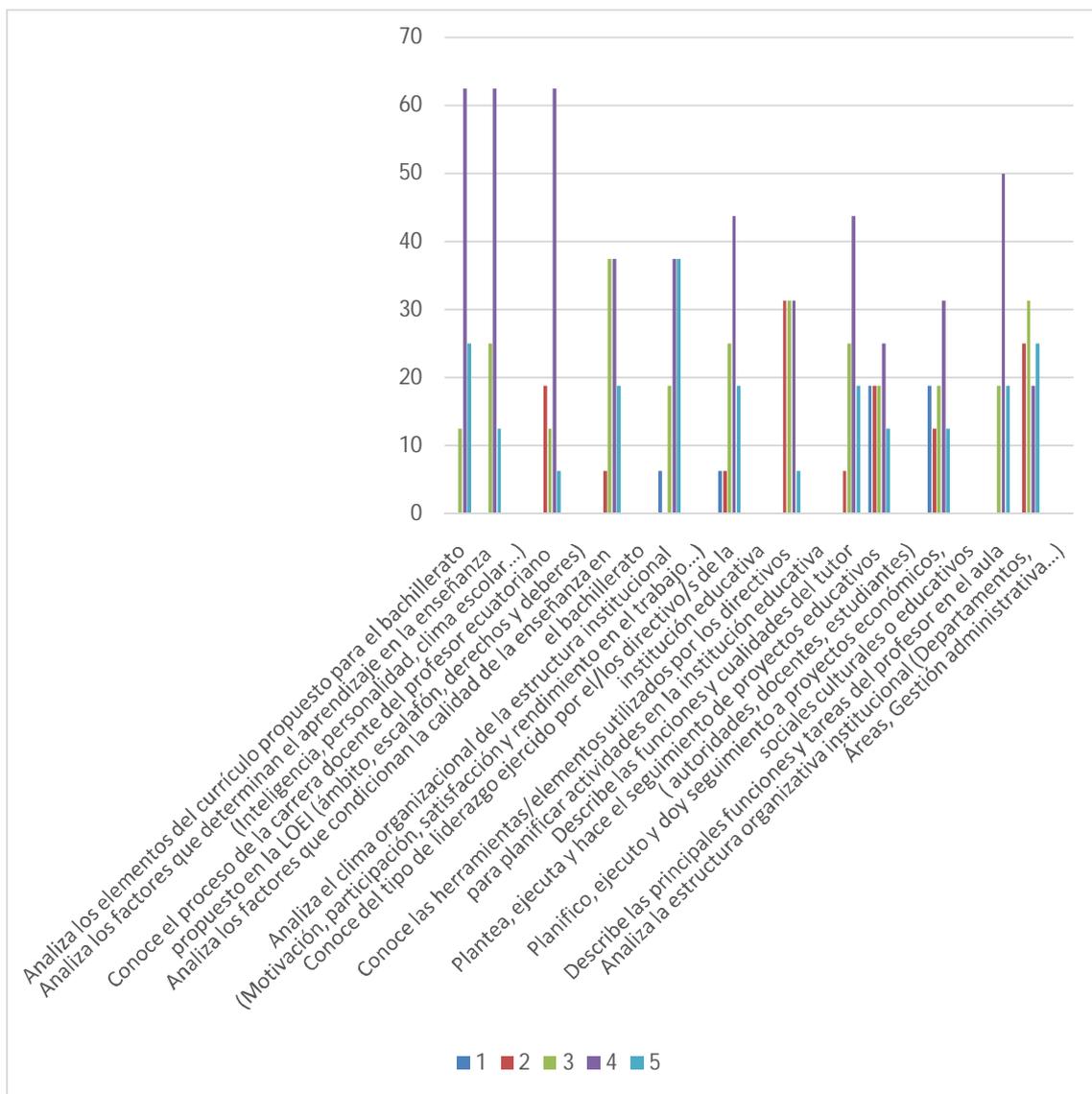
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		no contesta	total	%
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	12.5	10.0	62.5	4.00	25.0	0.00	16.0	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (Inteligencia, personalidad, clima)	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	25.0	10.0	62.5	2.00	12.5	0.00	16.0	100

escolar...)														
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0.00	0.00	3.00	18.8	2.00	12.5	10.0	62.5	1.00	6.25	0.00	16.0	100	
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0.00	0.00	1.00	6.25	6.00	37.5	6.00	37.5	3.00	18.8	0.00	16.0	100	
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1.00	6.25	0.00	0.00	3.00	18.8	6.00	37.5	6.00	3750	0.00	16.0	100	
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1.00	6.25	1.00	6.25	4.00	25.0	7.00	43.8	3.00	18.8	0.00	16.0	100	
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0.00	0.00	5.00	31.3	5.00	31.3	5.00	31.3	1.00	6.25	0.00	16.0	100	
Describe las funciones y cualidades del tutor	0.00	0.00	1.00	6.25	4.00	25.0	7.00	43.8	3.00	18.8	1.00	16.0	100	
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3.00	18.8	3.00	18.8	3.00	18.8	4.00	25.0	2.00	12.5	1.00	16.0	100	
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales culturales o	3.00	18.8	2.00	12.5	3.00	18.8	5.00	31.3	2.00	12.5	1.00	16.0	100	

educativos													
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	18.8	8.00	50.0	3.00	18.8	2.00	16.0	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, Áreas, Gestión administrativa ...)	0.00	0.00	4.00	25.0	5.00	31.3	3.00	18.8	4.00	25.0	0.00	16.0	100
Media Aritmética	0.67	4.19	1.67	10.4	3.67	22.9	6.75	42.2	2.83	17.7	0.41	2.56	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura Nº 28: la organización y la formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.-Tomando en consideración la misión del Colegio investigado: “Fundamentada en el carisma de San Juan Bautista De La Salle y el Sistema Educativo Ecuatoriano, integra a lasallistas que, en un ambiente fraterno, solidario y de compromiso social, brindan una educación humana y cristiana de calidad que contribuye a la transformación individual y colectiva” (Sánchez, 2012) se puede evidenciar una oferta muy alta en el plano educativo lo que posiblemente la mantenga en niveles competitivos positivos, pero tácitamente implica el compromiso institucional de ser pioneros en formación pedagógica para poder cumplir con los estándares de calidad que ofertan.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos apreciar que los mayores porcentajes en cuanto a la práctica pedagógica se encuentran en el rango de 4 que se acerca a la

máxima puntuación; desagregando se puede decir que los docentes investigados a pesar de estar manejando un currículo nuevo de bachillerato general unificado, conocen sus elementos y los factores que determinan el aprendizaje de sus estudiantes en un 62.50%, también es meritorio manifestar que un porcentaje igual conoce la normativa educativa legal vigente.

En cuanto al análisis del clima organizacional, tipos de liderazgo y las herramientas utilizadas por los directivos los porcentajes se encuentran dispersos entre puntuaciones de 3, 4 y 5 , lo cual no es malo pero implica que no todos saben y tienen la certeza de cómo se manejan las autoridades de la Institución.

Para la descripción de funciones como tutores, a la planificación ejecución y seguimiento de los procesos de aprendizaje, los porcentajes se ubican en rangos de 4 y 5 que son puntuaciones máximas.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de la Media Aritmética podemos observar que la mayor frecuencia y por ende el mayor porcentaje 42.2%, con una gran diferencia sobre los demás se ubica en el rango 4, que es cercano al puntaje máximo; en conclusión se podría decir que el análisis organizacional en lo que se refiere a la práctica pedagógica, en la Institución investigada es adecuado lo que seguramente permite cumplir con la misión y visión institucional.

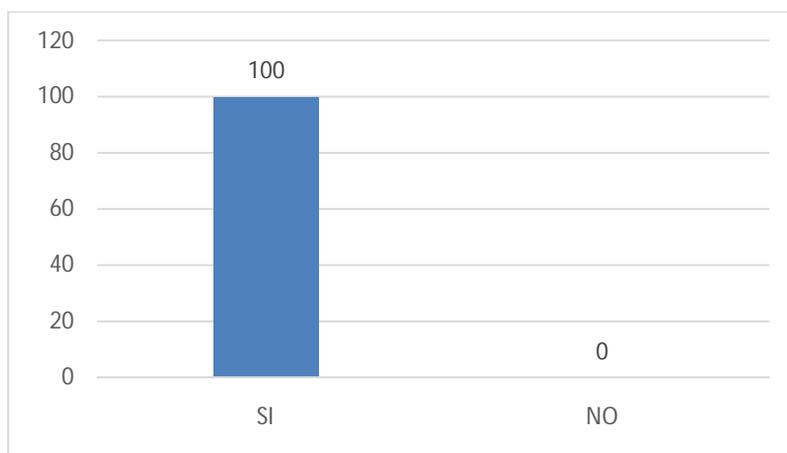
3.2.3 La tarea educativa

Tabla N° 29: Relación de las materias que imparte con su formación profesional

OPCIONES	f	%
SI	16	100.00
NO	0	0.00
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura Nº 29: Relación de las materias que imparte con su formación profesional



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

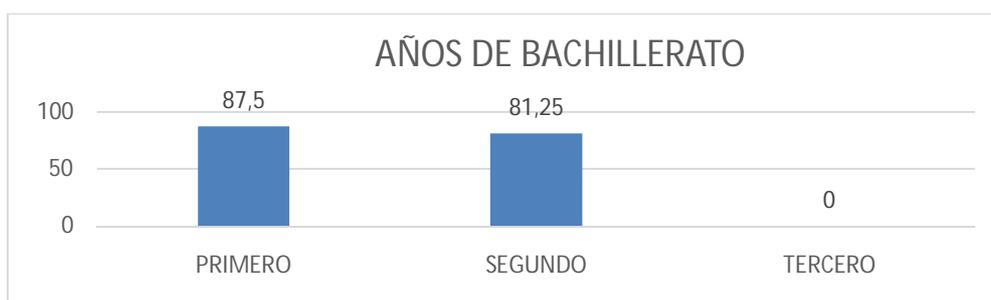
Análisis.- La totalidad de los docentes investigados, es decir el 100% imparte materias que se relacionan con su formación profesional, esto es una gran fortaleza institucional que garantiza una educación integral para los estudiantes.

Tabla Nº 30: Años de bachillerato en los que los docentes imparten clases

AÑOS DE BACHILLERATO	f	%
PRIMERO	14	87.50
SEGUNDO	13	81.25
TERCERO	0	0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura Nº 30: Años de bachillerato en los que los docentes imparten clases



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- Todos los docentes investigados ejercen su cargo en el Bachillerato, en este caso en primero y segundo de bachillerato, por la razón de que la Institución fue creada hace cinco años, abriendo un curso cada año lectivo, por ende hasta el momento cuentan hasta segundo de bachillerato.

Tabla Nº 31: Análisis de la tarea educativa

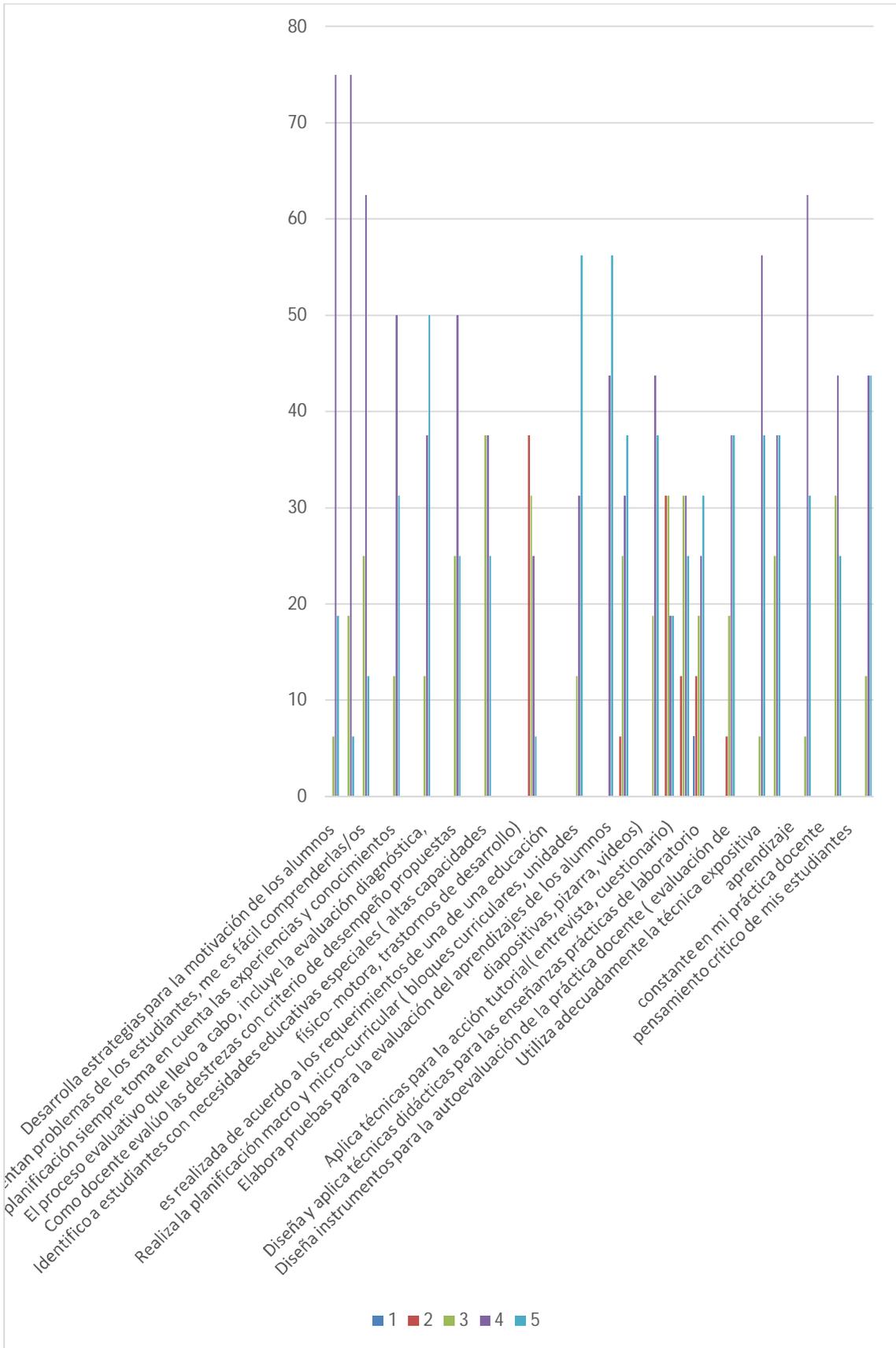
ANÁLISIS DE LA TAREA DOCENTE	1		2		3		4		5		no contesta	total	%
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%			
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	6.25	12.00	75.00	3.00	18.75	0.00	16.00	100.00
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	18.75	12.00	75.00	1.00	6.25	0.00	16.00	100.00
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	25.00	10.00	62.50	2.00	12.50	0.00	16.00	100.00
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	12.50	8.00	50.00	5.00	31.25	1.00	16.00	100.00
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	12.50	6.00	37.50	8.00	50.00	0.00	16.00	100.00
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	25.00	8.00	50.00	4.00	25.00	0.00	16.00	100.00
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo)	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	37.50	6.00	37.50	4.00	25.00	0.00	16.00	100.00
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de	0.00	0.00	6.00	37.50	5.00	31.25	4.00	25.00	1.00	6.25	0.00	16.00	100.00

una de una educación especial e inclusiva														
Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	12.50	5.00	31.25	9.00	56.25	0.00	16.00	100.00	
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizajes de los alumnos	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	7.00	43.75	9.00	56.25	0.00	16.00	100.00	
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0.00	0.00	1.00	6.25	4.00	25.00	5.00	31.25	6.00	37.50	0.00	16.00	100.00	
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	18.75	7.00	43.75	6.00	37.50	0.00	16.00	100.00	
Aplica técnicas para la acción tutorial(entrevista, cuestionario)	0.00	0.00	5.00	31.25	5.00	31.25	3.00	18.75	3.00	18.75	0.00	16.00	100.00	
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0.00	0.00	2.00	12.50	5.00	31.25	5.00	31.25	4.00	25.00	0.00	16.00	100.00	
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1.00	6.25	2.00	12.50	3.00	18.75	4.00	25.00	5.00	31.25	1.00	16.00	100.00	
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor	0.00	0.00	1.00	6.25	3.00	18.75	6.00	37.50	6.00	37.50	0.00	16.00	100.00	
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	6.25	9.00	56.25	6.00	37.50	0.00	16.00	100.00	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	25.00	6.00	37.50	6.00	37.50	0.00	16.00	100.00	
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	6.25	10.00	62.50	5.00	31.25	0.00	16.00	100.00	

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0.00	0.00	0.00	0.00	5.00	31.25	7.00	43.75	4.00	25.00	0.00	16.00	100.00
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	12.50	7.00	43.75	7.00	43.75	0.00	16.00	100.00
Media Aritmética	0	0	0.80	5,06	3.1	19.35	7.04	44.05	5	31.25	0.1	0.6	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N° 31: Análisis de la tarea educativa



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- En la presente tabla que se refiere al análisis de la tarea docente, podemos observar los porcentajes más altos 75% tanto para el desarrollo de estrategias para la motivación de los alumnos como para la habilidad de Percibir con facilidad problems de los estudiantes en un rango de 4 sobre 5; así también es notorio el porcentaje de 62.5% en un rango de 4 sobre 5 para dos aspectos muy importantes en el desarrollo del aprendizaje como son: que cuando se presentan problemas de los estudiantes tienen la facilidad para entenderlos y ayudarles en la solución y El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico.

Un 56.25% manifiesta que utiliza adecuadamente la técnica expositiva; también existen porcentajes importantes 43.75% con un rango de calificación de 4 sobre 5, a los aspectos que corresponden al diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes como para conocer que se plantean objetivos específicos para cada planificación.

Con una puntuación máxima de 5 sobre 5 y con un porcentaje alto de 56.25% se destacan los aspectos relacionados con la elaboración de planificaciones macro y micro curriculares así como los ítems relacionados con la evaluación del aprendizaje; a pesar de ello en conversaciones informales se ha podido conocer el interés y la necesidad de aprender nuevas alternativas de evaluación.

Desde un enfoque general de los resultados de la tabla y en base a la aplicación de la Media Aritmética se puede evidenciar que los mayores porcentajes se ubican en un rango de 4 y 5; que son puntuaciones máximas, que nos hace presumir que la gran mayoría de docentes investigados cumplen con los estándares de calidad exigidos por la Reforma Educativa que se encuentra en auge en la actualidad en el Ecuador.

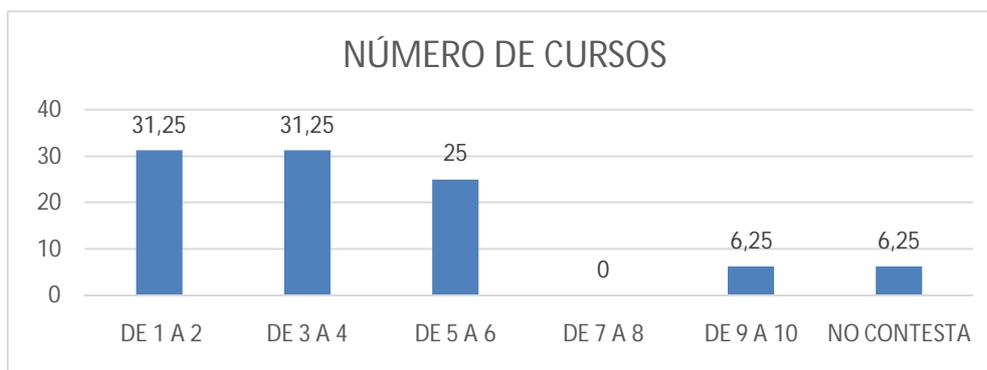
3.3 Los cursos de formación

Tabla N° 33: Número de cursos a los que asistió en los últimos dos años

NÚMERO DE CURSOS	f	%
DE 1 A 2	5	31.25
DE 3 A 4	5	31.25
DE 5 A 6	4	25.00
DE 7 A 8	0	0.00
DE 9 A 10	1	6.25
NO CONTESTA	1	6.25
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N° 33: Número de cursos a los que asistió en los últimos dos años



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- Los datos referentes a la asistencia a cursos de formación en los últimos años, que evidencia la presente tabla son dispersos, pero se puede apreciar que los porcentajes mayores que corresponde al 31.25% se ubican en los rangos de 1 a 2 y de 3 a 4, respectivamente, también se observa un porcentaje importante en el rango de 5 a 6 que corresponde a un 25%; aun así el número de cursos tomados no es suficiente tomando en cuenta que la formación debe ser continua, permanente para poder responder con eficiencia a los requerimientos educacionales actuales.

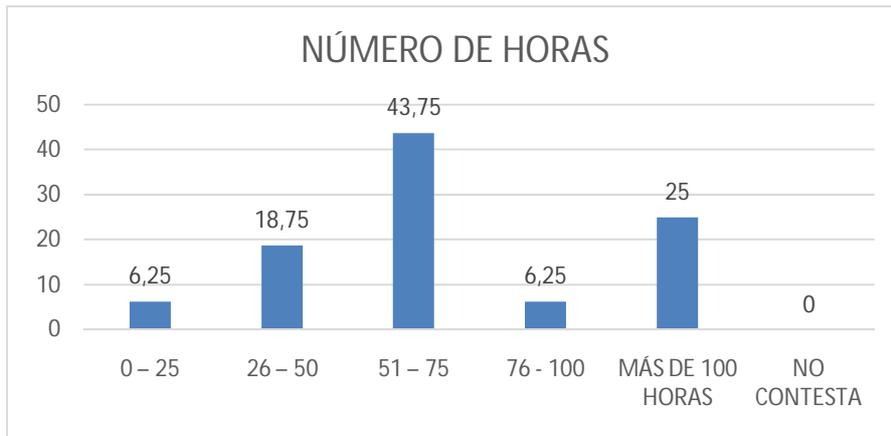
Sin embargo en la actualidad con el acuerdo 493-12 sobre la normativa de cobro de pensiones y matrículas en las instituciones fisco-misionales y particulares, establecen la cantidad de cursos de capacitación que debe ofrecer la institución a sus docentes, y en las instituciones fiscales tienen ya una programación completa de capacitación.

Tabla N°34: Totalización aproximada de horas de capacitación

NÚMERO DE HORAS	f	%
0 – 25	1	6.25
26 – 50	3	18.75
51 – 75	7	43.75
76 - 100	1	6.25
MÁS DE 100 HORAS	4	25.00
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N°34: Totalización aproximada de horas de capacitación



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- En lo que se refiere al número de horas de capacitación, un 43.75% se ubica en el rango de 51 a 75 horas, un 25% indica que tiene más de 100 horas de capacitación, un 18,75% tienen entre 26 y 50 horas, un 6,25% entre 76 a 100 horas y una sola persona entre 0 y 25 horas.

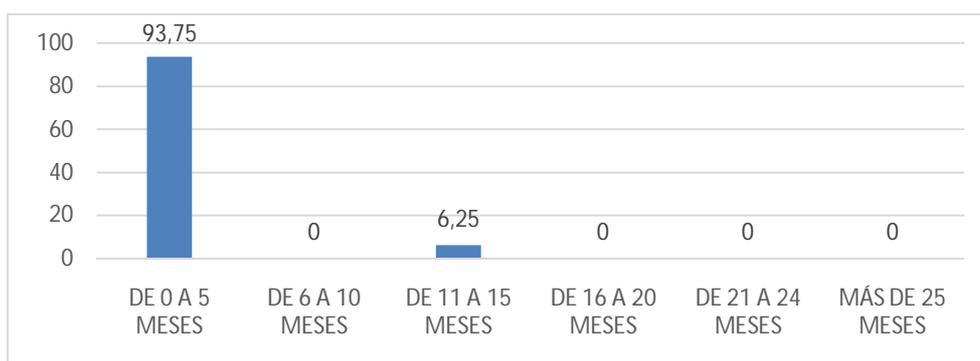
(Candia, 2009) “En todo momento el docente debe actualizarse y capacitarse para los nuevos retos de la vida misma, ya que los adolescentes de ayer no son los mismos de hoy en día”, completando tal vez esta reflexión diríamos que los requerimientos de la sociedad actual son más exigentes y por ende el Ministerio de Educación en base a los estándares de desempeño docente, exige más, para lograr la calidad educativa en el país.

Tabla N° 35: Hace qué tiempo realizó el último curso de capacitación.

TIEMPO EN MESES	f	%
DE 0 A 5 MESES	15	93.75
DE 6 A 10 MESES	0	0.00
DE 11 A 15 MESES	1	6.25
DE 16 A 20 MESES	0	0.00
DE 21 A 24 MESES	0	0.00
MÁS DE 25 MESES	0	0.00
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N° 35: Hace qué tiempo realizó el último curso de capacitación.



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- De los docentes investigados un 93.75% que corresponde a casi la totalidad de investigados tomaron cursos de capacitación en el transcurso de los últimos cinco meses, lo cual es beneficioso para la Institución porque implica tener profesores actualizados en la nueva reforma educativa, que aplicarán sus conocimientos en beneficio de sus estudiantes.

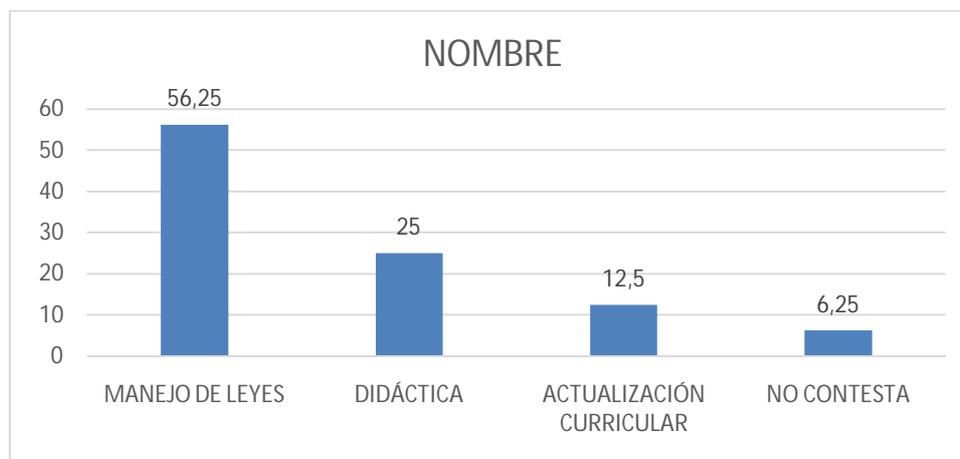
En datos referidos por el Señor Vicerrector de la institución investigada, Él no conoce que ningún docente haya tomado cursos de capacitación por su propia iniciativa, mas bien la institución es la que está pendiente de los cambios e innovaciones que merezcan conocer los docentes.

Tabla N° 36: Nombre del último curso de capacitación

NOMBRE	f	%
MANEJO DE LEYES	9	56.25
DIDÁCTICA	4	25.00
ACTUALIZACIÓN CURRICULAR	2	12.50
NO CONTESTA	1	6.25
TOTAL	16	100.00

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Figura N° 36: Nombre del último curso de capacitación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Análisis.- Un 56.25% de docentes investigados tomaron cursos sobre manejo de leyes, esto tiene relación con la nueva normativa educativa vigente en nuestro país; también un 25% de docentes participó en cursos de didáctica para manejar de mejor manera su clase, así también un 12.50% tomaron cursos sobre actualización curricular que está vigente desde el año 2011 en nuestro país.

De acuerdo a las evidencias fotográficas de la institución educativa los cursos de capacitación que se han realizado en la Institución hacen referencia al manejo de leyes, didáctica y actualización curricular.

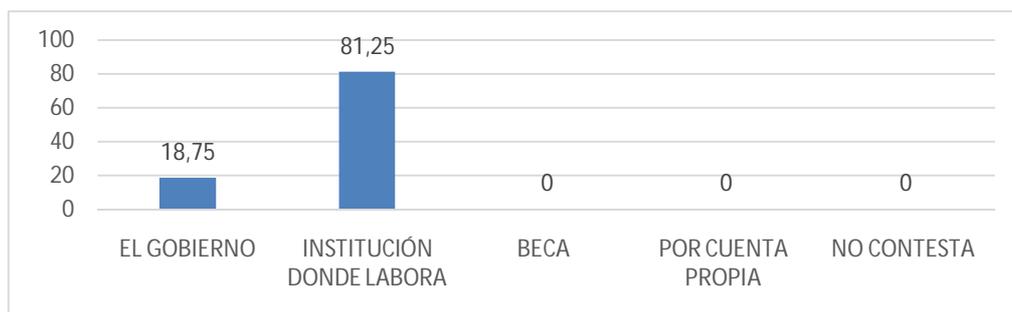
La totalidad de los docentes ha participado solamente en los cursos de formación que realiza la institución.

Tabla N° 37: Auspicio del último curso que realizaron

AUSPICIO DE	f	%
EL GOBIERNO	3	18.75
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	13	81.25
BECA	0	0.00
POR CUENTA PROPIA	0	0.00
NO CONTESTA	0	0.00
TOTAL	16	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
 Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez

Figura N° 37: Auspicio del último curso que realizaron



*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio San José De La Salle
Autora: Lic. Lourdes Gutiérrez*

Análisis.- En la presente tabla se puede evidenciar que la Institución educativa investigada está interesada en la formación de sus docentes, es así que el 81.25% de los docentes participaron en cursos organizados por la institución donde laboran, tan solo un 18.75% de docentes participaron en cursos de formación auspiciados por el Estado.

3.4 Discusión

Recogidos los datos de las encuestas realizadas a los docentes del Colegio Vespertino San José De La Salle de la ciudad de Cuenca, sobre “Necesidades de formación docente” son evidentes las necesidades de capacitación y formación que requieren para mejorar su desempeño profesional.

En el período lectivo 2012 – 2013, según datos referidos en conversaciones informales con los docentes investigados, se conoce que fue un año lleno de desafíos por la reforma educativa que se vive en el país actualmente, esto ha dado como resultado que los docentes busquen información, se auto eduquen, investiguen, y empleen todo tipo de estrategias para posibilitar en las aulas de clase las transformaciones en el currículo y en aspectos normativos legales que propone la reforma.

Sin duda es muy importante la autoformación, pero no es menos cierto que la asesoría y la guía de personas expertas que solventen y aclaren dudas es trascendental, para conocer y participar en la consecución de los objetivos que pretende la nueva reforma.

Es comprensible que una reforma educativa requiera de tiempo y esfuerzo de parte de autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia, sobre todo si como docentes fuimos formados bajo otros lineamientos y modelos, que lógicamente sirvieron en su

momento, pero en la actualidad es inútil aferrarnos a los mismos, por la sencilla razón de que los requerimientos de la sociedad actual no son los mismos de hace unos cuantos años.

Uno de los cambios más visibles que se plantea en el Reglamento de la LOEI, es el aspecto de la evaluación a los estudiantes, que ha sufrido una transformación visible al direccionarse hacia un adecuado desarrollo de destrezas que puedan aplicarse en contextos situacionales reales, es lo que más confusión y estrés ha ocasionado en los docentes investigados, según palabras del Señor Vicerrector de la Institución, situación que se evidencia claramente en los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas (tabla N°16) donde un mayor porcentaje indica que requiere capacitación en lo referente a la evaluación del aprendizaje.

Por lo mencionado anteriormente el curso que se propone se titula: “ La evaluación como un medio de aprendizaje” cuya finalidad es darle otra dimensión a la evaluación, alejarla del miedo que provoca en los estudiantes las pruebas, lecciones, exámenes; para los cuales estudian a presión al final del proceso; ese otro lado hace referencia a que la evaluación es un medio que nos ayuda a saber si estamos avanzando, si necesitamos refuerzo en algún momento del proceso, ese medio que nos permite hacer un balance desde el principio y durante todo el ciclo de aprendizaje, la evaluación como medio de evaluación docente porque nos permite mejorar si estamos en el camino correcto o replantear metodologías, estrategias, recursos, etc. Para conseguir una educación de calidad.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema: Evaluación del y para el aprendizaje

4.2 Modalidad de estudios: Semi - presencial

4.3 Objetivos

4.3.1 General

- Operacionalizar un adecuado proceso de evaluación, mediante la aplicación de estrategias auténticas, enfocadas en la pedagogía crítica, con la finalidad de mejorar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

4.3.2 Específicos

- Concebir la evaluación como un proceso sistemático permanente, que permite mejorar el aprendizaje en los estudiantes.
- Conocer los referentes teóricos que sustentan el proceso de evaluación en el referente curricular del Ecuador.
- Utilizar diferentes estrategias de evaluación que faciliten un proceso de retroalimentación.
- Utilizar la evaluación como una estrategia dinámica del y para el aprendizaje.
- Emplear técnicas adecuadas de planificación del proceso de evaluación.
- Conocer y aplicar los diferentes tipos de evaluación.

4.4 Dirigido a:

Docentes de Bachillerato del Colegio San José de La Salle de la ciudad de Cuenca.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Los docentes del Colegio Hermano Miguel de La Salle de la ciudad de Cuenca tienen formación académica docente, en el grado de Licenciados en Ciencias de la Educación.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Computador portátil
- Flash memory.
- Portafolio de trabajo
- Conexión a internet.

4.5 Breve descripción del curso

El curso de capacitación “Evaluación del y para el aprendizaje” propuesto en base a los resultados obtenidos en la investigación sobre necesidades formativas de los docentes del bachillerato del Colegio Vespertino San José De La Salle, estará enmarcado en una parte teórica y otra práctica con el objetivo de conocer las diferentes concepciones de la evaluación, su evolución en los diferentes modelos educativos y el ideal que concibe la pedagogía crítica; así como aplicar diferentes técnicas e instrumentos que faciliten y efectivicen el proceso de aprendizaje en los estudiantes.

4.5.1 Contenidos del curso

Desarrollo del curso (Anexo 3)

LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

- La Evaluación en los diferentes modelos educativos: tradicional, conductual, cognitivo.
- La evaluación, medición para la acreditación.
- Diferencias y semejanzas entre la evaluación y la medición.
- La evaluación cuantitativa y cualitativa

TIPOS DE EVALUACIÓN

- Por su función: inicial, formativa o sumativa
- Por su referente: normativa o criterial
- Por el tiempo: Inicial, Procesual, Final
- Por los agentes: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN

- Proceso Funcional
- Proceso Permanente
- Proceso Frecuente
- Proceso Cooperativo y Democrático
- Proceso de mejoramiento
- Proceso del esfuerzo propio
- Proceso de valoración del estudiante y del profesor
- Proceso de comunicación y retroalimentación.

EVALUACIÓN DE DESTREZAS Y PROCESOS

- Estrategias para evaluar destrezas
- Estrategias para evaluar procesos

LA EVALUACIÓN AUTÉNTICA

- El aprendizaje complejo y auténtico
- Evidencias del aprendizaje y del proceso de evaluación
- Vinculación de la Evaluación con los objetivos del aprendizaje

LA EVALUACIÓN FORMATIVA

- La retroalimentación formativa en el aprendizaje
- Como ejecutar en el aula.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Observación
- Pruebas de base estructurada

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN EN LA ACTUALIZACIÓN CURRICULAR.

- Taller práctico

4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

- Doctor en Pedagogía
- Magister en Desarrollo del Pensamiento.
- Coproductor de los textos de Prolipa.
- Profesor de Didáctica de la Universidad Pontificia de Quito.
- Asesor pedagógico de la Editorial Prolipa.
- Capacitador docente del Ministerio de Educación.
- Editorialista de Diario El Comercio.
- Asesor de la Unidad Educativa La Salle Conocoto Quito.
- Autor de Estrategias didácticas en el Aula.
- Autor de las Guías Didácticas del Docente de editorial Prolipa.

4.5.3 Metodología

	DESCRIPCIÓN	PROCESO	ESTRATEGIAS.
MÉTODOS	CICLO DEL APRENDIZAJE	EXPERIENCIA REFLEXIÓN CONCEPTUALIZACIÓN APLICACIÓN	Juego- Concurso Quién sabe sabe. Reflexionar sobre las respuestas dadas. Seleccionar las correctas. Lectura de concepciones Análisis criterial Aplicación a casos práctico.
TÉCNICAS	Lluvia de ideas Debate Foro Trabajo en equipos Lectura comentada Resumen Organizadores gráficos Collage Dinámicas de activación. Dramatización Cuchicheo Sopa de Letras Crucigramas. Taller SDA	PREPARACIÓN DESARROLLO EVALUACIÓN RETROALIMENTACIÓN	De acuerdo a las actividades que se realicen.

4.5.4 Evaluación

La evaluación de la presente propuesta de capacitación de dará durante todo el proceso: por su función: inicial, formativa o sumativa, por su referente: normativa o criterial por el tiempo: Inicial, procesual, final y por los agentes: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación, se realizará en todo momento un proceso de retroalimentación.

Propuesta de matrices de evaluación (Anexo 3)

GUÍA DE TRABAJO A DISTANCIA.

SESIÓN N°1

- Observar el video “Caricaturas sobre la evaluación 1 y 2” en el siguiente enlace <http://www.youtube.com/watch?v=Gzh-N4XOCsY> .
- Realizar un micro-ensayo sobre las diferentes concepciones de la evaluación del aprendizaje que tienen los: docentes, padres de familia y estudiantes según las caricaturas observadas.

SESIÓN N°2

- En grupo de tres participantes, completen la siguiente matriz de acuerdo a las técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje que Ustedes utilizan en el aula en su práctica profesional cotidiana.

Asignatura	Técnica	Instrumento	Resultado

SESIÓN N°3

Completar la siguiente matriz con situaciones reales que haya utilizado en su sala de clase y con situaciones óptimas que puede aplicar en adelante.

TIPO DE EVALUACIÓN	CASO REAL	CASO IDEAL

SESIÓN N°4

Complete la siguiente matriz de acuerdo a su propia experiencia personal en el ámbito educativo en lo que se refiere a los tipos de evaluación. Explique cuando la utiliza y que resultados obtiene.

Tipos de evaluación	Cuando la aplica	Resultados

SESIÓN N°5

- Realice un análisis de la normativa contemplada en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural referente a la evaluación del aprendizaje, para socializar en el grupo. Extensión máxima dos carillas.

SESIÓN N°6

En base a su experiencia y a fuentes fiables complete la siguiente matriz referente a las técnicas e instrumentos de evaluación.

Técnicas e instrumentos que aplico en la evaluación de mis estudiantes	Qué tipo de resultados obtengo	Cómo podría mejorar la calidad de los resultados.	Qué técnica es la que mejor se adapta al aprendizaje de mis estudiantes.

SESIÓN N°7

Elaborar un plan de evaluación en el área de su dominio, utilizando el formato que actualmente manejan en su institución.

4.6 Duración del curso

El curso de capacitación docente “La evaluación del aprendizaje” a efectuarse en el Colegio San José De La Salle con el personal docente del Bachillerato, tendrá una duración de dos meses, en 8 sesiones de trabajo de 8 horas cada una, los días sábados, dando un total de 64 horas presenciales, también los participantes deberán cumplir con actividades no presenciales en un total de 16 horas, totalizando 80 horas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	5	12	19	26	9	16	23	30
SESIÓN N°1 INAUGURACIÓN DEL CURSO LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.								
SESIÓN N° 2 TIPOS DE EVALUACIÓN								
SESIÓN N°3 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN								
SESIÓN N°4 EVALUACIÓN DE DESTREZAS Y PROCESOS.								
SESIÓN N° 5 LA EVALUACIÓN AUTÉNTICA								
SESIÓN N°6 LA EVALUACIÓN FORMATIVA								
SESIÓN N°7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. APLICACIONES PRÁCTICAS								
SESIÓN N° 8 PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN CLAUSURA DEL CURSO								

4.7.1 Agenda del curso.

Taller N°1

07:00 Inauguración del curso de capacitación.

07:30 Dinámica de inicio, establecimiento de compromisos: La tela de araña.

08:00 Evaluación diagnóstica.

08:30 Socialización de la técnica SDA. (Matriz donde se anotará lo que se sabe del tema, lo que desean conocer y finalmente lo que se aprendió)

09:00 Fundamentos teóricos sobre la evaluación del aprendizaje.

11:00 Refrigerio y receso.

11:30 Dinámica para organizar grupos: El barco se hunde.

12:00 Trabajo en equipo sobre los fundamentos teóricos de la evaluación

13:30 Socialización de los equipos.

14:30 Conclusiones generales.

14:50 Evaluación de la jornada. Sopa de letras.

15:00 Fin de la jornada.

Taller N°2

07:00 Oración reflexión

07:10 Dinámica de motivación: movimientos coordinados "a Very one, two, three"

07:40 Socialización de criterios sobre la dinámica, establecimiento de objetivos y compromisos para el taller de este día.

08:00 Evaluación diagnóstica. Aplicación de la técnica SDA.

09:00 Presentación, análisis crítico de diapositivas sobre los diferentes tipos de evaluación que se pueden aplicar en el aula.

11:00 Refrigerio y receso.

11:30 Presentación, análisis crítico de diapositivas sobre los diferentes tipos de evaluación que se pueden aplicar en el aula.

13:30 En grupos de cinco personas, proponga un ejemplo práctico de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación que se puede aplicar en las áreas de su dominio.

14:30 Sociabilización del trabajo en equipo. (Evaluación en base a la aplicación de una lista de cotejo)

15:00 Fin de la jornada.

Taller N°3

07:00 Oración reflexión: Lo que debe ser un docente

07:10 Dinámica motivacional: El rey pide.

07:40 Introducción de los principios básicos de la evaluación

08:30 Trabajo en equipo: Análisis del documento de trabajo: "Principios Básicos de la Evaluación"

10:00 Socialización del trabajo en equipos.

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Presentación y análisis crítico de las diapositivas sobre la importancia de los procesos en la evaluación.

13:30 Propuesta de casos reales que se enmarque en los diferentes procesos de evaluación. Trabajo en parejas.

14:00 Socialización del trabajo en parejas.

14:30 Autoevaluación. (Llenar la ficha correspondiente de acuerdo a su criterio personal.)

Taller N°4

07:00 Oración reflexión: Canción: Maestro soy.

07:10 Dinámica motivacional: Juego de los sentidos.

07:40 Con los diferentes materiales de las cajas realizar un collage de lo que es una destreza. Trabajo en grupos de tres personas.

08:40 Socialización del trabajo grupal

10:00 Con todas las ideas de los grupos formar un concepto de destreza. Dar ejemplos enfocados en la actualización curricular vigente.

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Presentación y análisis crítico de las diapositivas sobre la evaluación de destrezas con criterio de desempeño.

13:30 Trabajo por áreas afines: Seleccionar del plan anual las destrezas que corresponden al bloque N°1 y proponer acciones evaluativas coherentes.

14:00 Socialización del trabajo en grupo

14:30 Coevaluación de los trabajos seleccionados.

Taller N°5

07:00 Oración reflexión: La obra del maestro.

07:10 Dinámica motivacional: Presentaciones graciosas

07:40 Lluvia de ideas para definir lo que es auténtico. Proponer ejemplos.

08:00 proyección de la película: La educación prohibida.

10:00 Análisis crítico de la película.

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Presentación y análisis crítico de las diapositivas sobre la evaluación auténtica.

13:00 Propuesta de ejemplos a ser aplicados en las aulas de clase. Trabajo en parejas

14:00 Socialización del trabajo en parejas.

14:30 Autoevaluación: Escala descriptiva de la jornada.

Taller N°6

07:00 Oración reflexión: Cómo no creer en Dios.

07:10 Dinámica motivacional: Me gustas porque...

07:40 Introducción de los principios básicos de la evaluación formativa.

08:00 Lectura comentada en parejas del material escrito.

08:30 Exposición y análisis de ideas principales del documento.

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Collage sobre lo que debe y no debe ser la evaluación formativa. Trabajo en equipos de tres personas.

12:30 Análisis de diapositivas sobre caricaturas de la evaluación formativa. Juicios críticos.

14:00 Conversatorio sobre la evaluación formativa.

14:30 Evaluación de la jornada mediante una escala gráfica.

Taller N°7

07:00 Oración reflexión: Antes de hablar...

07:10 Dinámica motivacional: Pasando el ritmo

07:40 Enlistar en parejas todas las técnicas de evaluación que utiliza en la sala de clase con sus estudiantes.

08:30 Socializar al grupo el trabajo en parejas.

09:30 Armar un concepto práctico sobre: qué son las técnicas de evaluación.

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Presentación de algunas técnicas innovadoras de evaluación.

13:00 Seleccionar destrezas con criterio de desempeño y aplicar las técnicas aprendidas para su evaluación. Trabajo en parejas.

14:00 Socialización del trabajo en parejas.

14:30 Proponer un plan de evaluación, tomando en consideración las destrezas del Bloque N°3, de su área. Para la siguiente jornada, trabajo en parejas.

Taller N°8

07:00 Oración reflexión: El poder de las palabras

07:10 Dinámica motivacional: Juego del gallito.

07:40 Estudio de la Legislación educativa vigente ecuatoriana con respecto a la evaluación. (LOEI, Reglamento de la LOEI, Acuerdos)

08:40 Análisis crítico de los diferentes artículos en un enfoque directo a nuestro accionar como docentes.

09:40 Debate: La pertinencia de las actuales normas de evaluación del aprendizaje.

11:00 Refrigerio y receso

11:30 Análisis de formatos y matrices de evaluación según la normativa vigente.

12:30 Revisión del plan de evaluación propuesto en el taller anterior frente a los criterios de la normativa legal vigente.

13:00 Análisis grupal de las propuestas, corrección y enmienda de errores.

14:00 Clausura del curso.

4.8 Costos del curso

DESCRIPCIÓN	COSTO
CAPACITADOR PARA 8 SESIONES DE TRABAJO.	1000,00
MATERIALES: COPIAS, ANILLADOS, MEMORIAS, CARPETAS.	300,00
REFRIGERIOS Y ALMUERZOS	1.000,00
TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO DEL CAPACITADOR	1.000,00
GASTOS VARIOS	100,00
TOTAL	3.400,00

Los valores serán cubiertos de la siguiente manera:

El Distrito Lasallista el 50%; La Unidad Educativa La Salle matutina el 40% y El Colegio Vespertino San José el 10%

4.9 Certificación

Para la Certificación del Curso de Capacitación: “Evaluación del Aprendizaje” de los docentes del Bachillerato del Colegio Vespertino San José De La Salle, se requiere que hayan asistido a todas las sesiones de capacitación o que tuvieran una sola falta debidamente justificada ante la máxima autoridad de la Institución, además debe obtener siete como mínimo en la calificación de la evaluación final.

Bibliografía del curso

Calderón, L. (2013). *Lengua y Literatura*. Quito: Prolipa.

Grundmann, G. y. (2002). *Como la sal en la sopa*. Quito: Imprefepp.

Jaramillo, F. (2013). *Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II*. Loja: UTPL.

Jaramillo, F. (noviembre de 2012). Proyectos de Investigación I. *Guía Didáctica*. Loja, Loja, Ecuador: UTPL.

Montealegre, A. (1997). *Juegos Comunicativos*. Colombia: Aula Alegre.

Rodríguez, J. (1999). *Evaluación Educativa*. Loja : UTPL.

Saavedra, Manuel R. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y Técnicas*. México: Pax

Wraag, Edward C. (2001). *Evaluación y aprendizaje en la escuela secundaria*. Buenos Aires: Paidós

Dinámicas y juegos. Obras Misionales Pontificias de Colombia
ompdecolombia.org/index.php?option=com_content&view...

CONCLUSIONES

- En la Institución investigada las autoridades están pendientes de la capacitación y formación de los docentes, pero no tienen un plan para que el proceso de capacitación sea efectivo.
- Los docentes investigados están consientes sobre la importancia y la necesidad de capacitación para desarrollar de mejor manera su desempeño profesional en la Institución.
- Un alto porcentaje de los docentes investigados 87.50% tienen interés por la titulación de cuarto nivel en temas relacionados con la educación.
- Los docentes investigados esperan que la Institución o el Estado sean los que faciliten los cursos de formación docente.
- Los docentes están ávidos de conocimientos que les ayuden a aplicar de mejor manera los nuevos cambios que propone la reforma educativa.
- El equipo docente y directivo de la Institución investigada es dinámico, abierto y con un alto espíritu de colaboración.

RECOMENDACIONES

- Ejecutar y dar el seguimiento adecuado a la propuesta de capacitación: “La Evaluación, como un proceso para aprender”
- Es importante diagnosticar las necesidades de formación docente, para en base a ello elaborar un Plan de Capacitación Docente real, orientado a potenciar el desarrollo profesional de los docentes.
- Diseñar estrategias de formación docente flexible, real, que vinculen a todos los docentes en equipos de trabajo y apoyo a la labor docente, en donde además se vincule la teoría con la práctica.
- Gestionar la vinculación con las Universidades del medio, especialmente la UTPL., para que los docentes investigados puedan acceder a descuentos, facilidades de pago y de horario para seguir sus estudios de posgrado.
- Crear equipos de trabajo colaborativo con otras instituciones del circuito, en círculos de estudio de temas importantes para el desempeño profesional.
- Motivar la cultura de autoformación docente.
- Aprovechar la disponibilidad de los docentes para como directivos organizar círculos de estudio, planificaciones en equipo, proyectos compartidos, etc.
- Buscar las estrategias adecuadas para mejorar la comunicabilidad entre los miembros de la Institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe.* (2011). Recuperado el febrero de 2013, de Ministerio de Educación del Ecuador:
www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/
- Reglamento de la LOEI.* (2012). Recuperado el febrero de 2013, de
www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento.html
- Alles, M. (2003). *Gestión por competencias.* Buenos Aires: Granica.
- Álvarez González, B. (2006). *Conceptos y Breves comentarios sobre la Familia.* Loja: UTPL.
- Andújar, P. J. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente.* Recuperado el febrero de 2013, de Google Books:
books.google.com.ec/books?isbn=8471978776
- Asesor en detección de necesidades formativas de Castilla La Mancha.* (s.f.). Recuperado el febrero de 2013, de El concepto de necesidad formativa:
www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002
- Becerril, S. (1999). *Comprender la práctica docente: Categorías para una interpretación.* Recuperado el febrero de 2013, de Google Books:
books.google.com.ec/books?isbn=9688566403
- Bradshaw, J. (-6. (s.f.).
- Calvo, G. (1991). *Energía Familiar.* Salamanca: Sígueme.
- Camps López, J. (2005). *Planificar la formación con calidad.* Recuperado el marzo de 2013, de books.google.com.ec/books?isbn=8471978431
- Camps, J. L. (2005). *Planificar la formación con calidad.* Madrid: Epice.
- Candia, F. d. (26 de enero de 2009). *Red de Docentes de América Latina y el Caribe.* Recuperado el 11 de agosto de 2013, de
<http://www.reddolac.org/forum/topics/capacitacion-y-actualizacion>
- Carbonell, R. G. (Septiembre de 2006). *aprender a aprender.* Madrid, España. Recuperado el lunes de agosto de 2013
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos.* México: McGrawHill.
- De Martín Rojo, E. (2005). *La formación en centros: un modelo de formación permanente para equipos docentes.* Valencia: Valenciana.
- Ecuador, M. d. (2011). *Pedagogía y Didáctica.* Quito: Minudec.
- Ecuador, M. d. (2012). *Estándares de Calidad Educativa.* Quito: Minudec.

- Ecuador, M. d. (s.f.). *Plan Decenal de Educación*. Recuperado el enero de 2013, de www.educacion.gob.ec/plan-decenal-de-educacion.html
- Educación, M. d. (2008). *Si Profe*. Recuperado el 5 de agosto de 2013, de www.educacion.gob.ec
- Educación, M. d. (Marzo de 2010). *Documentos Pedagógicos* . Recuperado el 10 de agosto de 2013, de www.educacion.gob.ec
- Educación, M. d. (s.f.). *Si Profe*. Recuperado el 5 de febrero de 2013, de www.educacion.gob.ec
- El papel del docente como gestor en el contexto actual*. (s.f.). Recuperado el febrero de 2013, de www.eumed.net/Revistas/RUCC
- España, M. d. (s.f.). *Revista de Educación*. Obtenido de Books Google: books.google.com.ec/books?id=VqVJ19eCdZMC
- Federico, R. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Gairín, J. (2009). *Inovación de la educación y la docencia*. España, España : Universitaria Ramón Areces.
- Gloria, N. M. (2010). *Mediación organizacional:desarrollando un modelo de éxito compartido* . Madrid: Reus.
- Gumbau, S. L. (s.f.). *Universitat Jaume*. Recuperado el martes de agosto de 2013, de [Detección de necesidades de formación: ldiazvi.webs.ull.es/detnefor.pdf](http://Detección%20de%20necesidades%20de%20formación%3A%20ldiazvi.webs.ull.es/detnefor.pdf)En caché
- Herrero, P. P. (2000). Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. *Educar* , 119- 133.
- Isaac, G. V. (1966). *La ciencia de la Administración*. Texas: Limusa Wiley.
- James Arthur Finch Stoner, R. E. (1996). *Administración* . México: Pearson.
- Jaramillo Serrano, F. (2013). *Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II*. Loja: UTPL.
- Jaramillo, F. (noviembre de 2012). Proyectos de Investigación I. *Guía Didáctica*. Loja, Loja, Ecuador: UTPL.
- León, I. H. (2007). *paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Recuperado el marzo de 2013, de books.google.com.ec/books?isbn=9803882848
- Lorenzo Delgado, M. (XIII). El liderazgo en las organizaciones educativas: Revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía*, N°232.
- Machuca, A. (26 de septiembre de 2011). Hora reloj vs hora pedagógica. *El Mercurio* , pág. 3A.

- Marcos Rojas, L. (2008). *Convivir: El Laberinto de las relaciones de pareja, familiares y laborales*. Madrid: Santillana.
- Martín Rojo, E. (2005). *La formación en centros: un modelo de formación permanente para equipos docentes*. Valencia: Valenciana.
- Miguel, F. P. (1995). *La profesionalización del docente*. Recuperado el febrero de 2013, de Google Books: books.google.com.ec/books?isbn=8432308722
- Mir, M. B. (2009). *Importancia del contexto familiar en el desarrollo infantil*. Recuperado el febrero de 2013, de Revista Electrónica de Investigación Educativa: www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num1/m-mir/contexto.html
- Nemiña, R. E. (s.f.). *Desarrollo Profesional, Profesionalización Docente*. Recuperado el febrero de 2013, de universidad de Santiago de Compostela: <http://www.ugr.es/recfpro/rev132COL3.pdf>
- Nogales, C. H. (6,7 de junio de 1996). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria. Ávila , Castilla y León , España.
- Ordóñez, C. L. (2004). Pensar pedagógicamente desde el constructivismo. *Revista de Estudios Sociales*, 7-9.
- Pérez Fernandez, M. (1995). *La profesionalización del docente*. Recuperado el marzo de 2013, de Google Books: books.google.com.ec/books?isbn=8432308722
- Picón, M. J. (19 de julio de 2010). Los niños y jóvenes de hoy en la cultura digital. *El Mercurio, Santiago*, pág. A10.
- Prieto Castillo, D. (2004). *La Comunicación en la Educación*. Buenos Aires: La Crujia.
- Raven, B. H. (1964). *Social influence and power*. CALIFORNIA: UNIV LOS ANGELES.
- San Martín, B. (4 de julio de 2013). Profesionales de distintas ramas podrán ser docentes. *El Mercurio* , pág. 5A.
- Setec. (s.f.). *Plan y Política de Capacitación* . Recuperado el febrero de 2013, de Setecwww.setec.gob.ec/
- Sevilla, C. d. (s.f.). *Centro del profesorado de Sevilla*. Recuperado el febrero de 2013, de Formación permanente: www.cepsevilla.es
- Sipriano, C. R. (2000). *La formación inicial y permanente del profesor de educación física ..., Volume 1*. Recuperado el febrero de 2013, de Google, Books: books.google.com.ec/books?isbn=8484270823
- Sthepen, K. (1971). Choosing needs for needs assessment. *Procedures for Needs-Assessment Evaluation* (pág. 63). New York: Eric.
- Torres, C. B. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson.

- Trobat, M. O. (2002). Análisis de necesidades de formación del profesorado .
Innovación Educativa, 265-274.
- Vásquez, A. (2013). *Portal Educativo de las Américas*. Recuperado el 2 de agosto de 2013
- Violeta, A. (1997). *Manual de Psicología Educativa*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Zabalza, M. Á. (1997). *Diseño y Desarrollo Curricular*. España: Narcea.

ANEXOS

Anexo 1: Autorización del Rector de la Institución para realizar la investigación.

Anexo 2: Cuestionario: “Necesidades de Formación” docentes de bachillerato.

Anexo 3: Contenidos del curso de capacitación, propuesta de evaluación del curso.

Anexo 4: Dinámicas del curso de capacitación

Anexo 5: Fotografías

Anexo 6: Correos de Autorización para continuar el trabajo de investigación.

Anexo 1: Autorización del Rector de la Institución para realizar la investigación.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho,

De mi consideración:

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

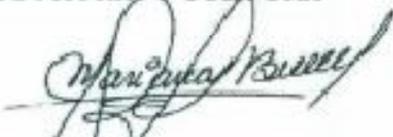
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Autorizado
Loja

VICERRECTOR VESPERTINO

Anexo 2: Cuestionario: "Necesidades de Formación" docentes de bachillerato.



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigador:
A2-004-056

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 día 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	Fiscamisional	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	Fiscamisional	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. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservaría	4	
e. Otra, especifique cuál:							5	
Bachilleratos Técnicos Industriales:								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál:					19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Adminis. 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:								
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16				
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	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 (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5

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		
Otros. Especifique cuáles:			6

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

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

<i>(Marque una alternativa)</i>									
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 LOE (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					

tema	1	2	3	4	5
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 y ayudarlos 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 evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacidades: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, física-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. Realizo la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considero 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					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Contenidos del curso de capacitación, propuesta de evaluación del curso de capacitación.

LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

- La Evaluación en los diferentes modelos educativos: tradicional, conductual, cognitivo.

Principales representantes del conductismo, cognitivismo y constructivismo

Conductismo Hasta 1960	Cognitivismo De 1960 - 1980	Constructivismo Desde 1980
Pavlov condicionamiento clásico Thorndike condicionamiento instrumental Watson condicionamiento de respuesta emocional Skinner Condicionamiento operatorio	Piaget Elementos de la construcción del pensamiento	Piaget Etapas del desarrollo cognitivo. Vigotsky Zona de desarrollo próximo Ausubel Aprendizaje significativo Bruner Aprendizaje por descubrimiento Gagné Condiciones del aprendizaje

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

Fuente: Logro Servis Ecuador 2014

Cuadro de la evaluación en los diferentes modelos pedagógicos.

Conductismo Hasta 1960	Cognitivismo De 1960 - 1980	Constructivismo Desde 1980
El aprendizaje es considerado como adquisición de respuestas: Se fundamenta en el asociacionismo, en el empirismo, en registrar y acumular conocimientos	El aprendizaje es considerado como adquisición de conocimientos: el profesor es quien transmite los conocimientos, selecciona, secuencia, explica: el centro	El aprendizaje es considerado como construcción de significados: se requiere de un alumno participativo y activo capaz de regular no solo los factores adicionales a todo

<p>mecánicamente mensajes informativos mediante la memorización y el refuerzo.</p>	<p>de la instrucción se sitúa en la información y en la forma en la que se estructura para que sea adquirida por el alumno; es una visión cuantitativa del aprendizaje; el alumno es activo pero es dependiente de cuanto dice el profesor.</p>	<p>proceso de aprendizaje como la motivación, la atención, los conocimientos previos etc., sino que sea consciente de que es él quien controla el aprendizaje, se autorregula, es autónomo para construir sus situaciones de aprendizaje y otorgar el significado a las informaciones que recibe o maneja. Debe aplicar los conocimientos en situaciones reales de su vida para resolver problemas y emprender.</p>
--	---	---

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

Fuente: (Ferreeres, 2006)

- **La evaluación, medición para la acreditación.**

Las instituciones educativas se plantean en las propuestas curriculares como una de sus acciones más relevantes la evaluación de los aprendizajes para establecer el grado de coherencia entre la planificación y el logro de los objetivos educativos definidos para cada grado o curso.

Sin embargo siendo la evaluación uno de los pilares fundamentales de la educación es débil en las instituciones educativas; si analizamos con detenimiento y cuestionamos a que llamamos evaluación, los resultados pueden sorprendernos mucho, generalmente la mayor importancia de la evaluación recae en la valoración para la acreditación aplicando instrumentos que muchas veces no se adaptan a los objetivos que se pretenden en la educación.

- **Diferencias y semejanzas entre la evaluación y la medición.**

Evaluación	Medición
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es medir ✓ Es parte de la evaluación y está a su servicio. ✓ Describe solo cuantitativamente el aprendizaje del alumno. ✓ Proporciona la información que sirve de base a la evaluación ✓ Es cuantificadora ✓ La medición es medida matemática del aprendizaje ✓ Utiliza instrumentos para su proceso ✓ Se expresa en cifras 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interpretación de la medida ✓ Supone juicios de valor ✓ LA evaluación da un juicio de valor sobre mérito, valor de uno o más procesos experiencias o ideas. ✓ Interpreta la medida de acuerdo a una norma establecida ✓ Abarca los aspectos cuantitativos y cualitativos ✓ Debe terminar en la orientación del alumno en su formación integral ✓ Es un método de aprendizaje que a su vez evidencia el desarrollo del aprendizaje ✓ Abarca muchas evidencias juzga diversas alternativas que permiten la toma de decisiones. ✓ Se da durante todo el proceso de aprendizaje

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

Fuente: (Rodríguez, 1999)

- **La evaluación cuantitativa y cualitativa.**

EVALUACIÓN CUANTITATIVA	EVALUACIÓN CUALITATIVA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar es comparar resultados del programa con un estándar ✓ Los evaluadores no deben contaminar con su subjetividad la recolección de los datos y la comparación con el estándar. ✓ Los instrumentos para evaluar deben ser objetivos y precisos. ✓ El evaluador debe ser neutral respecto del programa y del contexto en el que se produce. ✓ Los resultados deben ser cuantificados. ✓ Si se siguen las precisiones anteriores el resultado de la evaluación refleja la realidad tal como es. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluar es identificar y valorar atributos del programa desde diferentes puntos de vista ✓ La evaluación es intersubjetiva, los evaluadores negocian los marcos valorativos y los puntos de vista para analizar el programa. ✓ La mirada atenta para percibir cualidades y el intercambio de perspectivas son los principales instrumentos. ✓ Los hechos no dicen nada si se los escinde del contexto en el se producen. ✓ Debe utilizarse un lenguaje fiel a los datos; el informe de evaluación no debe tergiversar los hallazgos. ✓ El informe refleja la realidad tal como la ven los evaluadores; no hay un único modo de valorar y ninguna perspectiva es más verdadera que otras.

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

Fuente: (Gore, 2010)

TIPOS DE EVALUACIÓN

- **Por su función: inicial, formativa o sumativa**

	Evaluación Inicial	Evaluación Formativa	Evaluación Sumativa
¿Por qué evaluar?	- Diagnóstico de conocimientos previos. - Pronóstico de estrategias de enseñanza.	- Evolución del aprendizaje. - Retroalimentación enseñanza y aprendizaje. -Reformulación de la enseñanza y del aprendizaje.	-Acreditación y promoción - Control de logros
¿Qué evaluar?	- Esquemas de conocimientos previos necesarios para la nueva situación de aprendizaje	-Progresos y dificultades -Factores que obturan el aprendizaje -Dimensiones que lo potencian	-Grados de aprendizaje de los objetivos planteados
¿Cuándo evaluar?	-Comienzo de una etapa de aprendizaje	-Durante el proceso de aprendizaje	-Al concluir una fase de aprendizaje
¿Cómo evaluar?	-Interpretación de las respuestas a cuestiones relativas a conocimientos previos. -Sondeo de conocimientos pertinentes.	-Observación y actividades sistemáticas que den cuenta de aprendizajes y metodología de enseñanza -Interpretación de hallazgos.	-Interpretación de respuestas y comportamiento de los alumnos, que den cuenta del grado de adquisición de conocimientos y competencias adquiridas

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

Fuente: Fuente: Coll, Cesar. "Psicología y Currículum" Paidós. Barcelona, 2001

- **Por su referente: normativa o criterial**

La evaluación por normas se caracteriza esencialmente porque los resultados de la medición se interpretan comparando el rendimiento de cada alumno con el de los demás miembros del grupo, los juicios evaluativos se interpretan de acuerdo al lugar que ocupa en ese orden. (Rodríguez, 1999)

Livas, Irene (1980, p.31) manifiesta que en la evaluación criterial los resultados de la medición se comparan con un criterio absoluto, constituido por lo que debe saber hacer el estudiante a este saber hacer se lo conoce como dominio, que implica tanto la clase de tarea como que ha de ejecutarse como el contenido implicado en la ejecución; implican conductas y áreas de contenido o información.

- **Por el tiempo: Inicial, Procesual, Final**

Evaluación inicial.- Es la que se realiza antes de empezar el proceso de aprendizaje, con el propósito de conocer el nivel de conocimientos de los estudiantes que permitan adecuar el currículo y las estrategias de manera eficaz y llegar a los objetivos planteados.

No debe llevar calificación, puede ser mediante cualquier actividad planificada no necesariamente una prueba, puede ser individual y grupal, debe ser retroalimentada.

FINES O PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN INICIAL

- ✓ Establecer el nivel real de conocimientos del alumno antes de iniciar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Identificar conocimientos previos que marcan el punto de partida para el nuevo aprendizaje.
- ✓ Detectar carencias, lagunas o errores que puedan dificultar el logro de los objetivos planteados.
- ✓ Diseñar actividades remediales orientadas a la nivelación de los aprendizajes
- ✓ Detectar objetivos que ya han sido dominados, a fin de evitar su repetición
- ✓ Otorgar elementos que permitan plantear objetivamente ajustes o modificaciones en el programa.
- ✓ Establecer metas razonables a fin de emitir juicios de valor sobre los logros escolares y con todo ello adecuar el tratamiento pedagógico a las características y peculiaridades de los alumnos. (Juarez, 2010)

Evaluación procesual.- Es aquella que consiste en la evaluación continua del proceso o desarrollo del aprendizaje del alumno, así como de la enseñanza del profesor, la cual se realiza a través de la recolección sistemática de datos, análisis y toma de decisiones oportunas mientras tiene lugar el proceso, con el fin de resolver las dificultades de los alumnos. (Juarez, 2010).

Es importante que no solamente se de para acreditar o asignar una nota, sino más bien como un proceso de retroalimentación continua que permita al estudiante aclarar sus dudas y reforzar su conocimiento, además admita al docente re direccionar su desempeño de ser necesario

Evaluación final.- La evaluación final se identifica con la tradicional, aquella que se realiza cuando el proceso ha terminado: final de periodo, de semestre. La evaluación final se justifica ya que las generalizaciones de contenidos: teorías, regularidades,

conceptos generales, así como habilidades generales, capacidades, sólo se alcanzan con los últimos aportes del contenido o con las últimas ejercitaciones de actividades que interrelacionan habilidades más específicas. (Juarez, 2010)

- **Por los agentes: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación**

Autoevaluación	Coevaluación	Heteroevaluación
<p>Se produce cuando el estudiante evalúa sus propias actuaciones. (Díaz, 2002)</p> <p>Es mirarse uno mismo y establecer un juicio de valor que le permitirá mejorar cada vez, debe ser pertinente, participativa, coherente y equitativa.</p>	<p>La Coevaluación consiste en la evaluación del desempeño de un alumno a través de la observación y determinaciones de sus propios compañeros de estudio</p> <p>http://www.definicionabc.com/general/coevaluacion.php#ixzz2rvBHD0dD</p>	<p>Consiste en la evaluación que realiza una persona de algún aspecto de otra persona como por ejemplo: actitud, rendimiento, progresos, etc., es la que generalmente realiza el profesor a sus estudiantes. (Díaz, 2002)</p>

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN

- **Proceso Funcional.-** Significa que la evaluación se realiza en función de objetivos previamente fijados, dichos objetivos se desempeñan como puntos de referencia como metas o pautas para comparar con el resultado del rendimiento de los alumnos. Sin objetivos determinados no es posible conocer el nivel del aprovechamiento alcanzado, ni plantear la reorientación del aprendizaje en caso de ser necesario. (Rodríguez, 1999)
- **Proceso Permanente.-** Se declara que la evaluación de la enseñanza aprendizaje es acción persistente; tarea de continua actividad, cuyos resultados no pueden apreciarse a través de espacios intermitentes de tiempo porque no es labor ocasional; es servicio dinámico que no cesa ya que es parte integrante y fundamental de la didáctica. (Rodríguez, 1999)
- **Proceso Frecuente.-** El maestro mientras más evalúe obtendrá mayor cantidad de resultados, esto le permitirá apreciar su logro, cubrir vacíos y rectificar procedimientos para mejorar el aprovechamiento de los estudiantes. (Rodríguez, 1999)
- **Proceso Cooperativo y Democrático.-** Es confluencia de interés y participación amplia y activa de un grupo formado por el alumno, la clase, el maestro y el

hogar. El alumno debe conocer cuales son los objetivos prefijados por el maestro y tiene que estar informado de las etapas de su progreso en el empeño de lograr lo que espera alcanzar. (Rodríguez L., 1999)

- Proceso de mejoramiento.- Con la evaluación se quiere alcanzar la superación profesional del maestro, de alumno y de los medios de trabajo porque al encontrar deficiencias en el rendimiento se impone la obligación de rectificar o buscar nuevos métodos de seleccionar mejores recursos didácticos, de proponer una constante revisión de planes de estudio y programas de enseñanza. (Rodríguez, 1999)
- Proceso del esfuerzo propio.- Es conveniente que el estudiante conozca los resultados de su rendimiento académico para que se motive a mejorar el mismo y pueda evitar cometer los mismos errores. (Rodríguez, 1999)
- Proceso de valoración del estudiante y del profesor.- La responsabilidad de aprender es tanto del alumno como del profesor, por lo mismo el proceso de evaluación que se aplique evalúa a los dos. (Rodríguez, 1999)
- Proceso de comunicación y retroalimentación. La evaluación es un proceso de comunicación continua para que tanto el profesor como el estudiante sepan sus logros y sus dificultades y los dos puedan tomar correctivos o procesos de mejora en su desempeño.

EVALUACIÓN DE DESTREZAS Y PROCESOS

- Estrategias para evaluar destrezas y procesos

De acuerdo a las bases pedagógicas consideradas en la Actualización Curricular del Ecuador 2011, conceptualiza a la destreza de la siguiente manera: “Es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción. En este documento curricular se ha añadido los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros. Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad”.

Entonces si partimos de esta premisa, todo lo que aprende el estudiante debe demostrarlo en la resolución de problemas de su vida cotidiana, además ese conocimiento debe ser el punto de partida para otros aprendizajes y poder emprender

nuevos planteamientos, estrategias, proyectos, etc. Luego entonces la evaluación ya no debe ser considerada solamente con la finalidad de acreditación o de asignar un número a lo que sabe (...) se vuelve una tarea compleja.

La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje

La evaluación permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. **Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua** que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, a fin de implementar sobre la marcha las medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran.

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.

Al evaluar es necesario combinar varias técnicas a partir de los **indicadores esenciales de evaluación** planteados para cada año de estudio: la producción escrita de los estudiantes, la argumentación de sus opiniones, la expresión oral y escrita de sus ideas, la interpretación de lo estudiado, las relaciones que establecen con la vida cotidiana y otras disciplinas, y la manera como solucionan problemas reales a partir de lo aprendido.

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano integral, que deben alcanzarse en el estudiantado, y que tienen que ser evaluadas en su quehacer práctico cotidiano (procesos) y en su comportamiento crítico-reflexivo ante diversas situaciones del aprendizaje.

Para evaluar el desarrollo integral deben considerarse aspectos como:

- ✓ Las prácticas cotidianas de los estudiantes, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como en el deporte, el arte y las actividades comunitarias.
- ✓ La discusión de ideas con el planteamiento de varios puntos de vista, la argumentación, y la emisión de juicios de valor.
- ✓ La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.

- ✓ La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

Se recomienda que en todo momento se aplique una **evaluación integradora de la formación intelectual con la formación de valores humanos**, lo que debe expresarse en las calificaciones o resultados que se registran oficialmente y que se deben dar a conocer a los estudiantes durante el desarrollo de las actividades y al final del proceso.

LA EVALUACIÓN AUTÉNTICA

- El aprendizaje complejo y auténtico
- Evidencias del aprendizaje y del proceso de evaluación
- Vinculación de la Evaluación con los objetivos del aprendizaje

Para trabajar y reflexionar estos temas se proyectará la película “La educación Prohibida” (Vautista, 2012) www.youtube.com/watch?v=-1Y9OqSJKC

LA EVALUACIÓN FORMATIVA

- La retroalimentación formativa en el aprendizaje

La evaluación formativa busca básicamente identificar insuficiencias principales en aprendizajes iniciales, necesarios para la realización de otros aprendizajes, provee elementos para de manera directa, orientar la organización en etapas posteriores de aprendizaje correctivo o terapéutico. Benjamín Bloom (1971, p198)

La evaluación formativa nos orienta claramente para verificar si los aprendizajes se orientan hacia los objetivos planteados, nos guía a tomar decisiones oportunas y adecuadas de ser necesarias.

La retroalimentación debe hacerse presente en forma permanente y continua con el propósito de ir dando oportunamente la información que el profesor requiere del estudiante, para la realización de ajustes en su desempeño, es decir corregir y enmendar errores oportunamente en caso de existir y realizar los refuerzos oportunos y guiar el proceso de aprendizaje hacia las metas propuestas.

- Como ejecutar en el aula.

Análisis y reflexión de video: Evaluación formativa: del perfil de grupo a la cartilla de evaluación (Tinoco, 2011) www.youtube.com/watch?v=bSzUxQzY68A

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	SITUACIONES DE EVALUACIÓN
OBSERVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Listas de control ✓ Escalas de calificación ✓ Listas de cotejo ✓ Registros comportamentales grupales ✓ Registros anecdóticos ✓ Diarios de clase ✓ Escala descriptiva 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de tareas ✓ Trabajos en equipo ✓ Salidas académicas ✓ Puestas en común
INTERROGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuestionarios ✓ Entrevistas ✓ Test 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monografías ✓ Trabajos ✓ Informes
ANÁLISIS DE TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registros continuo de avances y dificultades 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores gráficos ✓ Juegos colectivos ✓ Debates ✓ Actividades no regladas
PRUEBAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lecciones ✓ Orales ✓ Escritas ✓ Individuales ✓ Grupales ✓ Objetivas ✓ Estructuradas ✓ Semi estructuradas ✓ De ensayo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos de experimentación ✓ Uso de fuentes ✓ Participación en el diseño de investigaciones.

Elaborado por: Lourdes Gutiérrez

Fuente: Instructivo de Evaluación de la Unidad Educativa Hermano Miguel de La Salle – Cuenca

Video. Para qué sirven las rúbricas (López, 2013)

https://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=VcjxcFqi8U4

Tutorial para elaborar rúbricas y matrices de valoración

(https://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=oO1YxecdcJM)

Leyva, (2012)

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN EN LA ACTUALIZACIÓN CURRICULAR.

La Evaluación como todo proceso del currículo educativo requiere una planeación creativa, pertinente y acorde a la realidad del estudiante tomando en cuenta sus individualidades y los objetivos propuestos.

Taller práctico para desarrollar un modelo de planificación siguiendo la matriz propuesta. Ejemplo:

ÁREA:	PROFESOR:	QUIMESTRE:
AÑO:	PARALELOS: DURACIÓN:	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:		FECHA DE APLICACIÓN:
OBJETIVO:		

DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	ACTIVIDAD EVALUATIVA	VALORACIÓN
Comprender el orden en que aparece la información en folletos variados desde el análisis de sus partes.	<p>1. JERARQUIZACIÓN ORDENACIÓN</p> <p>Escriba dentro de cada paréntesis el número que corresponde, iniciando con 1 y terminando en 8, de acuerdo al orden que se debe seguir para la elaboración de un folleto</p> <p>(6) Revisar (3) Abordar el contenido (5) Diseñar y graficar (8) Distribuir (1) Decidir la finalidad del folleto (4) Elaborar el borrador del texto (2) Definir a que publico va dirigido el folleto (7) Publicar</p>	– (8d)

Propuesta de evaluación del curso de capacitación

DIAGNÓSTICA

Pregunte a sus compañeros y con las respuestas que le den llene la siguiente matriz.		
	DEFINA EN TRES PALABRAS	QUIEN LO DIJO
EDUCACIÓN		
CONOCIMIENTOS		
APRENDIZAJE		
ENSEÑANZA		
CALIFICACIÓN		
PROMOCIÓN		
EXELENTE		
DESTREZAS		
CRITERIOS		
MODELOS		
MEDICIÓN		
EVALUACIÓN		
PROFESOR		
INTERNET		
RÚBRICA		
LISTA DE COTEJO		
REGISTRO ANECDÓTICO		
ESCALAS DESCRIPTIVAS		
ESCUELA		
DESEMPEÑOS		
AUTENTICIDAD		
TÉCNICA		
INSTRUMENTO		
RETROALIMENTACIÓN		
COEVALUACIÓN		
AUTOEVALUACIÓN		
HETEROEVALUACIÓN		
ESTÁNDARES DE CALIDAD		

Encuentre los elementos de la evaluación y forme un concepto propio de evaluación

j	m	Y	M	u	i	k	c	X	x	z	s	e	r	t	y	u	i	o	p
u	M	R	N	u	a	s	d	f	G	o	h	j	k	d	a	a	s	f	g
s	e	E	j	U	d	s	a	d	i	L	j	g	r	t	i	s	r	s	d
t	S	z	g	h	j	l	s	r	t	u	n	b	g	r	t	e	t	j	B
a	c	a	s	d	R	r	e	t	r	o	a	l	i	m	e	n	t	a	r
Y	g	s	f	d	f	t	d	e	r	g	y	j	k	l	g	h	j	k	L
J	i	u	i	k	i	y	u	i	o	l	k	j	h	g	f	d	s	d	a
j	K	e	e	r	w	e	r	t	Y	t	y	u	o	i	o	p	l	m	n
e	r	g	c	c	a	s	d		U			c	c	v	c	c	v	b	b
c	a	s	d			p	r	o	c	e	s	o	e	r	g	a	p	l	m
g	r	t	i	s	r	s	g	r	t	i	s	r	s	i	o	c	j	k	l
e	r	g	i	n	d	i	c	a	d	o	r	e	s	s	d	o	i	o	m
e	E	j	U	d	s	a	d	e	E	j	U	d	s	a	d	m	p	l	m
e	r	g	y	j	k	l	g	h	c	a	s	d	j	r	a	p	d	e	s
e			e	r	g	y	j	k	l	g	h	f	p	t	s	a	d	e	a
s	c	a	s	d	c	a	s	d	c	a	s	d	a	e	d	ñ	f	s	a
t	g	t	e	r	g	y	j	k	l	g	h	d	s	c	u	a	p	l	m
r	r	t	t	l	o	g	r	o	s	d	e	s	t	n	y	m	k	i	n
a	c	a	s	d	c	a	s	d	a	z	a	e	r	i	y	i	t	n	i
t	e	r	g	y	j	k	l	g	h	e	r	g	a	c	r	e	x	e	t
e	g	r	t	i	s	r	s	e	r	g	e	r	g	a	e	n	p	l	m
g	y	u	j	j		g	r	t	i	s	r	s	m	s	r	t	p	l	a
i	t	g	h	p	e	r	m	a	n	e	n	t	e	f	t	o	f	h	j
a	r	h	j	g	r	t	i	s	r	s	g	r	t	i	s	r	s	l	m
w	e	h	g	r	t	i	s	r	s		g	r	t	i	s	r	s	t	y
a	o	a	s	f	s	o	t	n	e	m	u	r	t	s	n	i	j	k	l
i	q	ñ	g	r	t	i	s	r	s	g	y	j	k	l	g	h	o	s	a
n	y	b	e	t	y	u	o	i	o	t	y	u	o	i	o	p	r	e	t
t	t	a	s	p	o	t	y	p	l	a	n	i	f	i	c	a	d	o	t
e	w	e	r	t	m	o	t	y	e	r	g	y	j	k	l	g	h	l	p
g	d	f	g	h	u	e	a	g	r	t	i	s	r	s	y	t	j	k	l
r	a	p	l	a	s	i	s	f	a	p	r	e	n	d	i	z	a	j	e
a	r	t	y	e	r	c	a	e	g	r	t	i	s	r	s	y	t	a	m
l	g	r	t	i	s	r	s	n	d	e	r	g	y	j	k	l	g	h	f

PROCESUAL – FORMATIVA

TRABAJO EN EQUIPO:

En grupos de cinco personas, proponga un ejemplo práctico de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación que se puede aplicar en las áreas de su dominio.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO

Indicadores	Participa activamente en el grupo	Aporta ideas significativas	Respeto las opiniones de los demás	Emito criterios válidos	Respeto los turnos para su intervención	Total.
Nómina						

3 Siempre 2 A veces 1 Casi nunca 0 Nunca

Proyección de la película: La Educación Prohibida

Con base en la película “La Educación Prohibida” en grupos de cinco personas complete la siguiente matriz con un ejemplo o apreciación de cada proceso de la evaluación. Sociabilizar y comentar.

PROCESO	EJEMPLO / APRECIACIÓN
• Funcional	
• Permanente	
• Frecuente	
• Proceso Cooperativo y Democrático	
• Mejoramiento	
• Esfuerzo propio	
• Valoración del estudiante y del profesor	
• Comunicación y retroalimentación.	

Anexo 4: Dinámicas del curso de capacitación

LA TELA DE ARAÑA

Los participantes forman un círculo, uno (que tiene la madeja de lana) comienza diciendo su nombre, profesión, hobbies, etc., cuando termina lanza la madeja de lana a cualquier otro participante sosteniendo la punta de ésta, el que recoge la madeja dice también su nombre, aficiones, etc., y del mismo modo, sosteniendo la lana, lanza el ovillo a otro participante, así hasta que todos han dicho su nombre y demás.

Para recoger el ovillo, se irá diciendo el nombre y todo lo que ha dicho la persona que anteriormente te ha lanzado la madeja, y se le lanzará ahora a él, así hasta que el ovillo queda recogido.

EL BARCO SE HUNDE

El animador pedirá al grupo que se organice formando un círculo, tomados de la mano. Estando en el centro dirá a los participantes: Todos nosotros somos los tripulantes de un barco que sale de.... a..... Cuando el barco dé la salida todos haremos sonar la sirena que anuncia su salida. Cuando estemos en altamar seguramente podremos ser azotados por alguna tempestad, en este momento iremos todos a la dirección que se nos indique. En caso de naufragio en el barco hay unas balsas salvavidas que tienen capacidad para cierto número de personas, si hay más o menos personas en ellas la balsa se hundirá y quienes estén en ella se ahogarán. Después de sonar la sirena, nos desplazaremos girando a la derecha de acuerdo a la velocidad que nos dé la expresión “rema el barco” que iré pronunciando. Iniciemos: El barco que va desde...Paris a...Nueva York hace sonar la sirena que anuncia su salida: buuuu Rema el barco, muy despacio... ahora vamos acelerando... Una tempestad azota nuestro barco y lo lanza a la derecha... (Todos deben ir a la derecha con mucha rapidez), a la izquierda... (Todos irán a la izquierda rápidamente), hacia el centro..., hacia fuera... Naufraga el barco y los tripulantes para salvarse se suben en balsas salvavidas de... 4 personas...

A VERY ONE, TWO, THREE...

Cabeza Boca, Very one two three

Codo, mano Very one two three

Cabeza, Boca Mano, mano codo

Very one, two, three

Se sigue con: pie, rodilla Medio paso, paso entero, Medio salto, salto entero

Medio agache, agache entero Me persigno y se acabó.

EL REY PIDE

Se forman dos grupos, el coordinador pedirá objetos y / o acciones, el grupo que primero lo realice o lo consiga será el ganador, al final se contabilizan los puntos y gana el equipo que tiene más puntos.

EL JUEGO DE LOS SENTIDOS

Los participantes se dividen en dos grupos, se les vendará los ojos a primer equipo mientras tanto los del otro grupo les hacen tocar objetos o personas cierto tiempo y ellos deberán adivinar de qué o de quién se trata, gana el que más aciertos tenga.

OBJETOS

La mitad de las personas que ingresan al lugar donde se va a llevar a cabo la actividad, dejan un objeto personal en una bolsa (reloj, pulsera, llavero). Al iniciarse la reunión, o sea en la presentación, la otra mitad de los participantes, toma un objeto de la bolsa y busca a su "dueño". Entablan una conversación y luego se realiza un plenario donde se presentan todos los integrantes, de a dos (según cómo se encontraron) en forma cruzada. Es decir, cada uno presenta al otro en primera persona: yo soy... Diciendo las características del otro

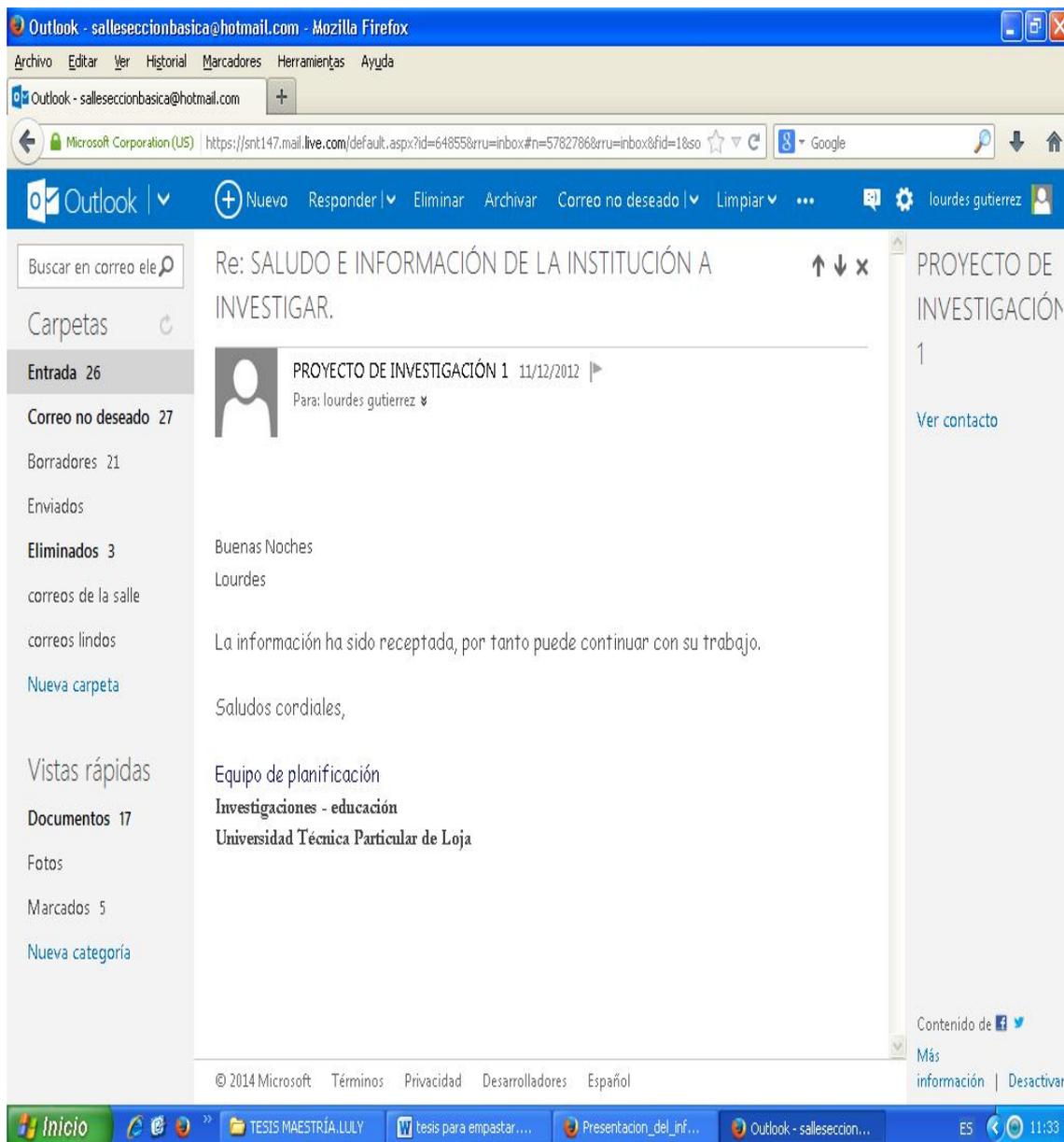
Anexo 5: Fotografías



Docentes del Colegio San José De La Salle llenando los cuestionarios sobre necesidades de formación



Anexo 5: Correos de Autorización para continuar el trabajo de investigación.



Outlook - salseccionbasica@hotmail.com - Mozilla Firefox

Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

Outlook - salseccionbasica@hotmail.com

Microsoft Corporation (US) | https://snt147.mail.live.com/default.aspx?id=64855&ru=inbox#n=5782786&ru=inbox&fid=1&so

Google

Outlook | Nuevo Responder Eliminar Archivar Correo no deseado Limpiar

lourdes.gutierrez

Buscar en correo electrónico

Carpetas

- Entrada 26
- Correo no deseado 27
- Borradores 21
- Enviados
- Eliminados 3
- correos de la salle
- correos lindos
- Nueva carpeta

Vistas rápidas

- Documentos 17
- Fotos
- Marcados 5
- Nueva categoría

Re: GUTIÉRREZ COBOS LOURDES MARINA / MATRIZ XLS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1 10/01/2013

Para: lourdes.gutierrez

Buenas Noches

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1

Ver contacto

Contenido de

Más información | Desactivar

© 2014 Microsoft Términos Privacidad Desarrolladores Español

javascript:void(0);

Inicio TESIS MAESTRÍA LULLY tesis para empastar... Presentacion_del_inf... Outlook - salseccion... ES 11:34

