



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE MAESTRÍA GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la
Unidad Educativa Particular Integración Técnico Educativo de la provincia del
Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Ormaza Valencia, César Augusto

DIRECTORA: Torres Mora, Yení Nicola Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magister

Yení Nicola Torres Mora

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Particular Integración Técnico Educativo de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012-2013 realizado por Ormaza Valencia César Augusto ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ormaza Valencia César Augusto declaro ser autor de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Particular Integración Técnico Educativo de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Yeni Nicola Torres Mora 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: “Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad”.

f.....

Autor: Ormaza valencia César Augusto

Cédula. 0400893277

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico: A “Dios nuestro señor” pues él con su infinito amor y sabiduría ha sabido protegerme, bendecirme y guiarme para lograr alcanzar la meta propuesta.

A mi familia, quienes con su paciencia, amor me han acompañado y apoyado durante este proceso. A mi madre quien formó mi temperamento y me inculcó los valores para ser todo lo que soy, a mi padre que desde el cielo es quien me cubre mis pasos día a día.

Agradecimiento

Quiero agradecer al personal docente, directivo, administrativo y de logística de la Universidad Técnica Particular de Loja, pues sin todos ellos no habría sido posible culminar con mis estudios.

Quiero agradecer también de manera muy especial a todos los docentes que pusieron su mejor esfuerzo en la preparación de guías didácticas, selección de textos de estudio, revisión de trabajos a distancia y evaluaciones, pues son los responsables de la formación pedagógica que he recibido durante estos años.

Agradezco a toda mi familia: mi madre, hermanos por el apoyo brindado todo este tiempo.

Y por último agradecer a Dios por la vida que me ha dado, por la familia, por la posibilidad de superarme.

A todos infinitas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2. Análisis de las necesidades de formación	12
1.2.1. Análisis organizacional	12
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa	15
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	16
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	18
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	22
1.2.2. Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1. Formación profesional.....	26

1.2.2.1.1. Formación inicial	26
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	27
1.2.2.1.3. Formación técnica	28
1.2.2.2. Formación continua.....	29
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	29
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	30
1.2.2.5. Características de un buen docente	31
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	36
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	37
1.2.2.8. Las tecnologías de información y la Comunicación TIC's en el proceso formativo	38
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	39
1.2.3.1. La función del gestor educativo	39
1.2.3.2. La función del docente	39
1.2.3.3. La función del entorno familiar	40
1.2.3.4. La función del estudiante	41
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende	41
1.3. Cursos de formación.....	42
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	42
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	42
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	43
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia	44
 CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	 45
2.1. Contexto.....	46
2.2. Participantes.....	48
2.3. Diseño y métodos de investigación	52
2.3.1. Diseño de la investigación.....	52

2.3.2. Método de la investigación.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	54
2.4.1. Técnicas de investigación	54
2.4.2. Instrumentos de investigación	54
2.5. Recursos	54
2.5.1. Talento humano	54
2.5.2. Materiales	55
2.5.3. Económico	55
2.6. Procedimiento	55
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
3.1. Necesidades formativas	58
3.2. Análisis de formación	67
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	70
3.2.2. La organización y la formación.....	81
3.2.3. La tarea educativa.....	90
3.3. Los cursos de formación.....	109
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	114
4.1. Temas del curso.....	115
4.2. Modalidad de estudio	115
4.3. Objetivos	115
4.4. Dirigido.....	115
4.5. Breve descripción del curso.....	116
4.6. Duración.....	123
4.6. Costos	125
4.7. Certificación.....	125
4.9. Bibliografía	126
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES	128
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	129
ANEXOS.....	130

RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Particular Integración Técnico Educativo de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013” tiene como objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el periodo académico 2012-2013.

La muestra incluyó a los 27 docentes del “ITE”, la investigación realizada fue de campo y bibliográfica, utilizando el método analítico, logrando el diagnóstico de las necesidades de formación del docente para responder a las exigencias de la calidad educativa

La investigación se la realizó mediante la aplicación de encuestas a los/ las docentes del mencionado colegio, facilitadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, dichas encuestas fueron tabuladas y analizadas permitiendo diagnosticar la necesidad de realizar la capacitación en técnicas e instrumentos de evaluación del desempeño del estudiante, a fin de revisar y analizar dicha propuesta para desarrollar en los docentes las competencias necesarias que les permitirá estar a la vanguardia y alcanzar los estándares de calidad del bachillerato unificado en nuestro país.

PALABRAS CLAVES: Necesidades de Formación, Bachillerato, Calidad educativa, Capacitación

ABSTRACT

The present work research "Necessities teachers' formation of high school, work made on the School Particular Integration Technical Educative, from canton Guayaquil, in the province Guayas period 2012-2013" it has as goal analysis the necessities of like they must improve the abilities to teach in the high school in Ecuadorian institutions during the period 2013-2014

The sample included 27 teachers of "ITE" the research were made of camp using the analytic method obtaining the diagnostic of the necessities of formation teachers to answer the exigencies of the quality education.

The research was made intervening the appliance of surveys at the teachers of school mentioned before, those appliance was given by University Particular of Loja, the samples were tabulated and analyzed a the result served to diagnostic the necessities to makes the training on techniques and instruments of evaluation of student's performance, to check an analysis those samples to development in the teacher the capacities necessities that will permit to be in the front and reach the quality of high school unification in our country

KEYWORDS: Necessities of formation, High school, quality, education, performance.

INTRODUCCIÓN

Para acoplarnos a las exigencias de los retos que hoy en día se presentan en el entorno, es necesario que los docentes de las instituciones educativas se encuentren preparados para la formación de los futuros bachilleres de la República del Ecuador, siendo imperioso conocer mediante un diagnóstico general cuáles son las falencias en formación que presentan para afrontar el nuevo reto, que es el bachillerato unificado (BGU), debido a la combinación de las asignaturas que demuestra la actual malla curricular que unifica los contenidos de todas las especialidades.

El diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Institución investigada es de fundamental importancia pues permite saber cómo están sus competencias para responder a los desafíos de los cambios impuestos en las reglamentaciones vigentes, lo que contribuye a alcanzar los objetivos de la institución y del currículo propuesto en la actualización de las carreras del bachillerato.

Además la determinación del diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del colegio “Integración Técnica Educativa” de la ciudad de Guayaquil permitió y facilitó a que los directivos tomen los correctivos necesarios para que sus docentes se capaciten o se preparen para que el nuevo Bachillerato Unificado se cumpla y se acople en esta institución, para que sea confiable y siga gozando del prestigio que ha tenido durante su funcionamiento.

La determinación de cuán preparados están los docentes en esta institución educativa depende de que sus bachilleres al momento de graduarse tengan las mismas competencias que cualquier otro bachiller de la República, lo que es beneficioso para la comunidad educativa que conforma el plantel, ya sean: los propios docentes, sus propios alumnos, los padres de familia, la sociedad en la cual se desenvuelve el quehacer educativo, que permite que el colegio alcance y siga teniendo el prestigio ganado.

La formación integral del docente permite el acompañamiento al estudiante y el desarrollo de los procesos de construcción del conocimiento que le permite convertir las situaciones de aula y las de los diversos contextos en los que actúa como educador, en objeto de reflexión permanente. Para ello es fundamental conocer y aplicar el lenguaje específico de la pedagogía en diversas situaciones de enseñanza y aprendizaje.

Esa misma naturaleza del docente guía y facilitador le exige que se apropie de los conocimientos acerca del desarrollo psicológico y cultural de sus futuros estudiantes, para

poder seleccionar contenidos, diseñar estrategias de enseñanza e instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta las características evolutivas, físicas, psicológicas del sujeto que aprende, que le permite alcanzar el objetivo de un bachiller con las destrezas que indica el Bachillerato General Unificado.

La investigación que se realizó en el colegio da a conocer las debilidades y fortalezas que tienen los docentes para enfrentar el reto que en la actualidad propone el gobierno para un nuevo modelo educativo a nivel bachillerato, así como también alertará a los directivos para ponerse a la vanguardia con sus docentes, como bien se conoce la Universidad Técnica Particular de Loja es una institución educativa que está con un paso adelante ante las necesidades educativas del país y con esta investigación ayudará a nivel nacional a conocer las deficiencias en los docentes del bachillerato.

El presente trabajo se lo realizó con la finalidad de obtener el título de Magister, que es el anhelo de superación de toda persona, para responder a las tendencias de las leyes de educación, fortaleciendo la competitividad de los profesionales en educación, además, los medios que se utilizó fueron autorizados por el Rector, que estuvo predispuesto en todo momento para la aplicación del instrumento, así como también por el personal de docentes para la ejecución del curso que se propondrá, el mismo que permitirá el fortalecimiento de la formación del bachiller, respondiendo a los requerimientos de la sociedad. Para la recolección de la información se contó con una cámara fotográfica, el cuestionario que proporciona la Universidad Particular de Loja y la reproducción del mismo.

Los objetivos de la presente investigación fueron cumplidos, y son los que se detallan a continuación:

Objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato para determinar las necesidades de formación de los docentes de la institución.
- Mediante la investigación de las diferentes teorías se fundamentó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato a nivel nacional.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Mediante la aplicación de las encuestas a los docentes y luego de su análisis se determinó las falencias, necesidades y fortalezas que existen en el personal de docentes del colegio en investigación, para establecer las estrategias de mejoramiento profesional.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada con el fin de fortalecer la formación de los bachilleres de la institución.

- De los resultados obtenidos del análisis de las encuestas aplicadas a los docentes se determinó que los docentes necesitan obtener las competencias necesarias en el campo de utilización técnicas de evaluación y aprendizaje.

Mediante el diagnóstico realizado se detectaron las debilidades en cuanto a la tarea educativa con lo que se logró diseñar un curso cuya finalidad es el desarrollo de competencia en los docentes en técnicas e instrumentos de evaluación y desempeño del estudiante, las mismas que contribuyeron en la planificación eficiente de las actividades a desarrollar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que respondan a las exigencias que presentan los estudiantes del bachillerato y a las exigencias profesionales que demandan las regulaciones vigentes y la sociedad.

Para lo cual invito a los docentes y directivos a leer los resultados de la investigación para que llevar a cabo esta propuesta y adquirir la destreza y competencia a fin de cumplir con el compromiso de llevar a feliz término la educación del bachillerato unificado.

El capítulo I se refiere al marco teórico en él se detalla la formación que deben tener los docentes para impartir una cátedra acorde a las necesidades de la realidad educativa, de acuerdo a la fundamentación de las teorías que respaldan las variables de estudio.

El capítulo II se refiere a como se llevo a cabo el trabajo de investigación en el establecimiento educativo.

En el capítulo III se realiza la tabulación, interpretación y discusión de los datos de la encuesta aplicada a los docentes

En el capítulo IV se refiere al curso de formación propuesto en base al análisis y tabulación de los datos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

A,J. Tejedor (1990) es de la opinión de “la discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional, que enfatiza en la igualdad educacional y en el adecuado desarrollo práctico y que puede ser eventualmente mejorable a corto o largo plazo como resultado de un estudio sistemático” (p.82-83)

Beatty (1981) define a la necesidad “como la discrepancia existente entre el estado presente de los acontecimientos y el estado deseado de los mismos” (p. 83)

Sarromona, Vásquez, & Ucar, (1991) establecen que “necesidad es un concepto que se vincula tradicionalmente con los déficits existentes entre la realidad y lo deseable y que son salvables mediante acciones de formación”. (p. 83) de esta concepción se puede decir que sólo con la formación de los docentes se alcanzará los objetivos propuestos en el nuevo currículo del bachillerato, es decir, se deben mitigar las debilidades detectadas en la formación del personal docente para alcanzar los estándares de calidad en la educación.

Para la determinación de las necesidades formativas es necesario ejecutar un proceso estructurado y ordenado que tenga relación con la organización o institución y se analizarán los resultados, los cambios normativos y la evolución del mercado. En lo relacionado con los individuos, las necesidades están asociadas a las debilidades detectadas en el desempeño de los docentes y sus expectativas de desarrollo profesional.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Tomando como referencia a Colén y López en Alonso et al (2001) se pudo hablar del tipo de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan: (p.13)

1. **Necesidades del profesorado.**- Corresponden a los intereses de los docentes en forma individual o colectiva de la actualización o profundización de sus conocimientos para responder a las necesidades y demandas curriculares del medio en el que se desenvuelven, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en las instituciones a las que pertenecen.

Estas necesidades tiene relación con el desarrollo de competencias en el profesorado que respondan a: mejorar los resultados de un proceso, conseguir los objetivos del equipo de

dirección, al desarrollo de actividades en forma eficaz y al crecimiento profesional que los hace más competitivos.

2. **Necesidades del sistema.**- responden a los cambios que se presenten en las normativas o regulaciones impuestas por los gobiernos de turno o los directivos de la institución y tienen relación con el desarrollo de competencias de aplicación de las normativas en su quehacer como docente.

Las regulaciones que se implementan están de acuerdo a las exigencias del entorno en el que se desarrolla el ámbito educativo, por lo que los docentes deben estar acordes a esas exigencias, o a su vez los mentores deben realizar las coordinaciones para que los docentes tengan las competencias necesarias.

3. **Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo.**- son las que tienen relación con la aplicación de nuevas metodologías, con el uso de las tecnologías de información y comunicación, formular criterios y estrategias para atender a la diversidad y responden a la necesidad del desarrollo de competencias para contribuir a la toma de decisiones de inversión de la institución.

En la actualidad la tecnología avanza a pasos agigantados por lo que los centros de educación deben estar equipadas con las tecnologías adecuadas lo que permitirá ser y estar a la par con las demás instituciones y contribuir al entorno en donde está desarrollando este centro educativo.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

“Proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos” Witkin y Altschuld, (1966) Es un proceso, pero siempre provisional de recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumento a partir de Alumnos, Currículo, Organización e Individuos.

Según Blake, (1986) se puede definir como “la necesidad de capacitación cuando una función o tarea requerida para la organización no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria por carecer quienes deben hacerlo de los conocimientos, habilidades o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel”.

La evaluación permite detectar los niveles de cumplimiento de los objetivos educativos, de la calidad con la que los docentes imparten los conocimientos, las deficiencias con las que se ejecuta el proceso de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo a la toma de decisiones de capacitación para el desarrollo de las competencias necesarias que satisfagan las demandas de la sociedad y los requerimientos de calidad impuestos por los organismos de administración y control.

Existen varios principios para la evaluación de necesidades:

- Unión entre desarrollo personal y mejora.
- Implicación de los profesionales involucrados.
- Precaución en el proceso.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Ante las tendencias de cambios que se presentan en el entorno, toda institución que oferte servicios de formación y capacitación debe estar apta para cumplir su misión dentro del nuevo contexto, para hacer frente a los cambios, los docentes de las instituciones educativas deben contar con las competencias necesarias, para lo cual requiere estar en una constante actualización de conocimientos tales como: normativas, uso de las TICs, metodologías, técnicas de evaluación, que permiten el cumplimiento de los objetivos propuestos por las instituciones a las que pertenecen y responder al ambiente competitivo que se le presenta.

Conforme lo indica Martina Pérez Serrano, en su estudio titulado: ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?, nos explica en la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) "hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual" (p.10) considerando que existen reformas educativas que establecen objetivos para el futuro en beneficio de una determinada sociedad, la misma que aterriza en la comunidad educativa y principalmente en el aula, por lo que el docente es un actor importante del quehacer educativo y el que permite ayudar a alcanzar dichos retos en el ámbito educativo.

Son muchos los medios que en la actualidad existen para que la formación de los docentes sea continuo, eficaz y actualizado tales como, asistiendo a: congresos temáticos, simposios o programas para introducir o perfeccionar a los docentes en las nuevas tecnologías, metodologías, siendo necesario conseguir el interés de los directivos y personal docente a fin de conciliar los tiempos, los recursos que demande tal formación.

La viabilidad de las políticas a implementarse y para que estas se operativicen hay que tomar en consideración factor profesorado en su forma integral, lo cual permitirá alcanzar los objetivos y metas deseadas para lo cual señalaremos a continuación:

- a. El profesionalismo que el docente tiene para impartir una cátedra le permitirá acceder a condiciones laborales a la par con su preparación, así como también el profesionalismo de cada docente ayudara a que la excelencia en la impartición de sus conocimientos en el aula serán de lo mejor es decir se aplica el ganar y ganar.
- b. La capacitación de los docentes debe ser permanente lo que le permitirá estar a la vanguardia de los cambios y avances educativos, que mediante esta capacitación sus saberes son actualizados constantemente y le permite desempeñarse y desenvolverse en el aula de manera óptima y de acuerdo a los acontecimientos actuales en la educación.
- c. Los docentes deben dominar la tecnología digital en un mundo cambiante que continuamente se dan las innovaciones tecnológicas, metodológicas y avances científicos para lo cual el docente debe estar preparado para asumir estos retos, que son herramientas necesarias para el desenvolvimiento eficaz en el aula.

La labor del docente es reflejada en la calidad de ciudadanos que la sociedad recibe al momento que un graduado entra al campo laboral, en este caso es el bachiller quien es el producto que el docente ha educado para cumplir las exigencias de la sociedad, por lo que el actuar del docente dentro del aula de clase es en base a su conocimiento y competencias a la hora de impartir sus saberes.

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

Tomando en consideración las cuestiones de carácter metodológico para efectuar un proceso de determinación de necesidades profesionales a partir de los docentes en ejercicio, es importante tener en cuenta los diversos modelos teóricos que se pueden utilizar.

Desde una perspectiva general, los modelos empleados en la evaluación de necesidades conforme a Stuffelbeam, (2002) se pueden agrupar en cuatro bloques según la perspectiva teórica desde la que se aborda su exploración:

- Necesidad como discrepancia entre los datos obtenidos y los deseados.
- Necesidad como los cambios sentidos o deseados por la mayoría de la población de referencia.
- Necesidad como ausencia o déficit detectada a través de procesos de diagnóstico.
- Necesidad como dirección básica hacia donde se debe orientar la formación partiendo de la situación actual.

Según Gimeno (1993) las competencias básicas a considerar en la formación del profesorado son:

- Capacitación cultural
- Bases de conocimientos sobre la educación
- Capacidad de diagnóstico y observación
- Conocimientos de recursos metodológicos para aplicarlos con flexibilidad a situaciones diversas
- Control de la práctica
- Toma de decisiones
- Evaluación crítica de lo que hace
- Autor reflexión compartida con otros profesores

Modelo de A. Rossett.

Tiene en cuenta cuatro elementos importantes

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

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

Modelo de R.A Kaufman

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones con un complejo proceso de 18 pasos, en la que ocupa un lugar principal la evaluación de necesidades, para lo cual refiere los siguientes elementos

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

Así como también señala etapas para efectuar una evaluación de necesidades tales como:

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificar los síntomas de problemas
3. Determinar el campo de la planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación

5. Determinar las condiciones existentes
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de planificación
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción
9. Asegurara que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante

Modelo de F. M Cox

F.M Cox (1987) uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria educativa, en la que recomienda:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados
4. Contexto social del problema
5. Características de la personas implicadas en el problema
6. Formulación y priorización de metas
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción (p. 29)

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Jordi López Campero (2005) menciona “Toda planificación formativa empieza con la identificación de aquellas situaciones consideradas demandantes de formación porque exigen adquirir nuevas competencias (p.78)

El análisis de las necesidades de formación de los docentes depende de la planificación para la formación, capacitación y actualización basada a la organización de una institución la misma que estará sujeta a su propia realidad, es decir, de acuerdo a su entorno en el cual se realiza el quehacer educativo

1.2.1 Análisis organizacional.

Según McGehee y Thayer (1961) “Originalmente, el análisis organizacional se centra en los factores que proporcionan información sobre donde y cuando podría utilizarse la formación” (p.25-26) que se relacionan con los objetivos, recursos y asignación de tales recursos de la organización, así como también según Goldstein, (1986, 1991,1993), el análisis organizacional es el examen de los componentes del sistema de la organización que podría afectar a un plan

de formación. Para lo cual debe incluirse un examen de las metas organizacionales, los recursos de la organización, la transferencia del clima para la formación y las restricciones internas y externas que son basados en los requerimientos futuros (p. 52)

De lo anteriormente expuesto existen tres puntos que deben estar presentes en el análisis organizacional, las metas organizacionales que deben tener relación entre los objetivos estratégicos futuros y requerimientos futuros para sus directivos en un desarrollo transcultural, en lo que se refiere clima de formación se centra en la transferencia del clima organizacional y el análisis de necesidades formativas, y por último se debe determinar los recursos humanos, físicos y el tiempo disponible en la organización que no es más que un inventario tanto de el talento humano como los recursos físicos lo que permitirá tener fuentes de información.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

Por su parte, Torres R. (2000) el fin del siglo XX y al comienzo del XXI encuentra al mundo en un momento de cambio acelerado, grandes contradicción y gran incertidumbre, prolongada “crisis de la educación”, así como por numerosas propuestas e intentos de cambio, desde arriba (reformas del sistema) y desde abajo (innovaciones a nivel institucional y local), (p. 7).

Para emitir un criterio acerca de la realidad de la educación y proyectarnos a un futuro, es primordial ser actores activos de ese quehacer educativo, es decir, que debemos basarnos en la realidad educativa para que de lo observado podamos emitir un criterio, que como sabemos si nosotros somos los que evaluamos el acto educativo, y se encuentra que muchas veces el docente es reacio al cambio tecnológico, las nuevas formas de enseñanza, nuevas formas de uso de las TIC’s, nuevas disposiciones gubernamentales etc. Así como también muchas veces existe desmotivación de los docentes cuando es mal remunerado, o el clima laboral no es muy agradable, esto hace que la calidad del docente se disminuya en el aula.

Con lo anteriormente mencionado se puede manifestar que el rol que debe cumplir los centros de capacitación de docentes debe ser preponderante porque de ellos dependen que los docentes estén acorde a las nuevas tendencias educativas y estas no sean una amenaza para el docente y por ende una amenaza en el aula que no le permite realizar su trabajo en forma eficaz y eficiente.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Según Stephen P. Robbins, (2012) “la administración es la coordinación de actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p. 9)

En las organizaciones se plantean metas en busca de mejoras para que el producto sea de calidad al momento de salir al mercado, las metas tienen un comienzo, que es, la detección de necesidades para luego planificarlas, seguidamente se establecen las estrategias para lograr los resultados esperados, estos resultados se obtienen en base al control durante todo el proceso que será este proceso que nos indicará si está cumpliendo con lo planificado, en este caso si la educación impartida en el aula de clase está acorde con las exigencias que los estándares de calidad lo exigen, caso contrario se realizará la retroalimentación correspondiente hasta que el objetivo planteado se cumpla.

Para lograr dichas metas, objetivos, propósitos existen varios rangos que determinan el logro de estos objetivos los mismos que nombramos a continuación:

Corto plazo para un año.

Mediano plazo para dos o tres años y

Largo plazo para cinco o más años.

La planeación educativa a largo plazo indica que habrá evoluciones educativas futuras lo que permitirá determinar acciones que mantengan el nivel de ejecución para lograr los objetivos y metas de una institución

La planeación educativa a mediano plazo es más operativa ya que ésta ocurre en un determinado tiempo en el cual se debe actuar de forma inmediata para que los objetivos se cumplan y no tengan ningún retraso, este proceso se lo cumple durante el lapso de máximo 3 años; durante este periodo existe menos incertidumbre, ya que a medida que se cumplen las metas de largo plazo, en las cuales, si se presentan amenazas en el camino, se toman decisiones para que no afecten en el futuro

La planeación educativa a corto plazo es la que se diseña en concordancia con la macro planificación, o sea el diseño curricular base institucional del aula cuya representatividad recae en el profesor, que, generalmente pasan dentro del lapso de un año, lo que permite realizar acciones de manera inmediata para que no afecte a las metas de mediano y largo plazo, es decir, que dichas acciones deben ser al andar al momento de la ejecución de las actividades.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según Navas, (2002) los recursos institucionales “son el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia” lo que significa que el principal componente es la disponibilidad de factores o activos en la empresa, con el fin de aplicar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia.

Las instituciones educativas están conformadas por diferentes grupos de apoyo, que son, el engranaje sincronizado para que el quehacer educativo se desarrolle de mejor manera y que el acto educativo tenga su efecto en el actor principal que es el alumno, estos recursos se los llama recursos didácticos.

Además, tenemos los recursos educativos que son los más básicos y son indispensables para que la enseñanza aprendizaje se lleve a cabo dentro del aula, los mismos que podemos mencionar, como la pizarra, los marcadores, entre otros.

Dentro de los recursos institucionales debemos nombrar y tomar en consideración ya que son parte fundamental, y forman parte del apoyo educativo para que, el acto educativo se lleve a cabo, esto son: el personal administrativo, que es el talento humano soporte para que toda la logística que se necesita en el aula se lleva a efecto.

Por otro lado, existe apoyo tecnológico como: infocus, computadoras, pantallas digitales, punteros laser, entre otros. que son los que provee el departamento administrativo, a través de la división de ayudas a la instrucción, éstos son parte de activos fijos de la institución, que hoy por hoy son parte fundamental en el aula, los mismos que de acuerdo a la pedagogía actual estos han pasado a ser el pilar fundamental para que la enseñanza-aprendizaje sea de calidad, y por ende como estamos en un mundo globalizado al contar con esta tecnología lo que facilita llegar mejor con el conocimiento y de forma más dinámica

Por otra parte en la actualidad hay la herramienta que es el internet, que se ha vuelto una herramienta fundamental en una institución, conociendo que el mundo gira alrededor de la web, esta herramienta no debe faltar en una institución educativa, que puede ser utilizada de diferentes maneras en diferentes actividades, siendo ésta, un factor clave para la enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado Chiavenato, (2000) los referidos factores o activos se clasifican de la siguiente manera:

Recursos personales: como el Director, docentes, estudiantes, familias, especialistas, administración, entre otros, que son los protagonistas del hecho educativo.

Recursos materiales: Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, entre otros, que determinan el espacio escolar.

El recurso administrativo que está formado por el talento humano, el que permite viabilizar la parte administrativa, logística que permite elevar el potencial educativo de una institución, para lo cual mencionaremos los siguientes

Recursos Tecnológicos: laboratorios especializados de acuerdo a la especialidad de que se dicta en cada institución.

Recursos Bibliográficos: Biblioteca virtuales, libros, base de datos.

Recursos Audiovisuales: grabadora, video.

Los recursos funcionales llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, los mismos que permiten la operatividad a los recursos antes mencionados.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Según Trujillo, (2004) define el liderazgo “se intuye como aquel propio de ejecutores de la organización que muestran caracteres de dirección, actuación, toma de decisiones, concreción y abstracción de vías realizativas, amplitud de visión, personalidad potencial, carisma institucional, dinamizador grupal, interlocutor en tiempo real, solucionador de problemáticas...., y un sinfín de caracteres que lo confirman como una figura de vital relevancia y excelencia para el buen desarrollo y devenir de la institución”

Según Tejada (2000) el rol de un director es la excelencia en educación de su instituto educativo, para lo cual toma en consideración, que, el liderazgo que debe tener desde la principal autoridad hasta el conserje es fundamental y predominante como se conoce que si existe comprometimiento por parte de las autoridades principales, como, liderazgo para orientar, asesorar, evaluar a los docentes, dialogar con el personal administrativo, alumnado, y demás involucrados en el proceso educativo, permite que ellos se sientan identificados con su principal de la institución educativa.

El liderazgo educacional no solo está orientado a la parte administrativa sino más bien está orientado a la parte integral del alumnado que permite la formación integral del ser humano, y está dado por la importancia que los directivos les brinden en su debido momento.

Cabe indicar que el liderazgo va más allá de estar pendiente de lo que pasa en la institución, sino más bien es de vital importancia de mantener contacto con el resto de actores que conjugan el hecho educativo, esto es, con la sociedad en la cual se desarrolla el acto educativo y es para la cual nos debemos, para la cual existimos, y por otra parte están los familiares, es decir, los padres de familia que son una parte del engranaje y mucho depende de ellos que la enseñanza-aprendizaje se lleve de manera eficaz y armónica.

Dentro del proceso de investigación y lectura se puede citar la teoría inicial de House, (1971) que partía de la investigación de las dimensiones de estructura, luego con el apoyo de Dessler, (1974) que describen la conducta del líder en tres categorías: liderazgo de apoyo, liderazgo instrumental y liderazgo participativo.

Según Mitchell, (1974) define 4 tipos de conducta que son características de un líder denominados estilos de liderazgo como modelo para aplicarlos dentro de una institución educativa.

Liderazgo de apoyo.

“Líder que se preocupa por el bienestar y las necesidades personales de sus subordinados. Se caracteriza por ser accesible, por crear un buen ambiente de trabajo y por tratar a sus colaboradores como iguales López.” (2005)

En el ámbito educativo este tipo de liderazgo está presente en el momento que el principal se preocupa de las necesidades y problemas de sus subordinados para solventar cualquier vicisitud que estos pasen en un determinado momento.

Liderazgo directivo.

“El líder se centra en explicar cómo realizar la tarea y qué se espera de ellos, establecer los objetivos de desempeño, y hacer que se cumplan las reglas establecidas”. Ibid, (2005)

En educación, este tipo de liderazgo es fundamental ya que el directivo se centra en aplicar y hacer cumplir las metas establecidas sin dejar de mirar su horizonte, es decir, él debe predicar con el ejemplo

Liderazgo participativo.

Se caracteriza por solicitar la opinión de los subordinados, aceptar las sugerencias y fomentar la participación en las cuestiones que les afectan y en la toma de decisiones Ibid. (2005) este tipo de liderazgo permite que toda la comunidad educativa trabaje en forma coordinada y

colaborativa, en otras palabras, que el directivo deba tomar en cuenta las opiniones de todos los actores del campo educativo para crear mejoras educativas en beneficio de la enseñanza aprendizaje.

Liderazgo enfocado al logro.

“El líder se centra en la fijación de objetivos, enfatizando el desarrollo del trabajo para su consecución y confía en las habilidades de los subordinados para alcanzar una alta ejecución de los mismos” Ibid. (2005).

Este último tipo de liderazgo se enfoca en que el directivo debe confiar en las capacidades de cada uno de los actores que componen el quehacer educativo, lo que permitirá dar libertad en el accionar educativo dentro del aula, y de esta manera hacer que el involucrado se apropie de su rol dentro de la institución.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para:

- La vida y la participación en una sociedad democrática;
- Sus estudios pos secundarios; y
- El mundo laboral y del emprendimiento.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado BGU o Tronco Común). Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país. La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

Art. 2.- Perfil de salida del bachiller ecuatoriano

El estudiante que se gradúa de bachiller deberá ser capaz de evidenciar las siguientes destrezas:

- Pensar rigurosamente.
- Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente.
- Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero y en una lengua ancestral quienes asisten a instituciones que son parte del Sistema Intercultural Bilingüe) expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro, además, participar de la Literatura y otras artes como una forma de expresarse y explorar el mundo.
- Razonar numéricamente.
- Conocer y utilizar la Matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas reflexiva y pragmáticamente
- Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural.
- Comprender el mundo natural a partir de la explicación científica de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia, y su realidad sociocultural.
- Los estudiantes deben indagar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participar de manera activa en la sociedad, y resolver problemas y proponer proyectos dentro de su ámbito sociocultural; lo cual implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, y utilizar estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable
- Regirse por principios éticos que le permitan ser un buen ciudadano: cumplir con sus deberes y conocer y hacer respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al ambiente), reconocimiento de la interculturalidad, democracia,

paz, igualdad, tolerancia, inclusión, pluralismo (social y cultural), responsabilidad, disciplina, iniciativa, autonomía, solidaridad, cooperación, liderazgo, compromiso social y esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social.
- Manejar adecuadamente sus emociones, entablar buenas relaciones sociales, trabajar en grupo y resolver conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal
- Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Empezar
- Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad, además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida
- Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas, además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

Art. 3.- Estructura del Bachillerato

El Bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.

El año lectivo puede ser organizado por años o semestres académicos.

El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos de clases semanales al año, cumpliéndose los 200 días de labor académica. Esas 40 horas se organizarán de la siguiente manera:

Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al Tronco común.

Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al Tronco común

Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias, además del Tronco común deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su propia naturaleza, en el tercer año deben tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección (sobre una base de la decisión tomada por cada

institución de la oferta que realiza el Ministerio de Educación Ej: matemática superior, lectura crítica, psicología o química industrial).

Se reconocen dentro del Bachillerato Técnico a más de las menciones técnicas, las figuras correspondientes a las áreas artísticas, polivalentes, artesanales y deportivas, además, el Ministerio de Educación creará nuevas figuras de Bachillerato Técnico según las necesidades de las localidades, las propuestas para nuevas figuras, que deberán formularse dentro del esquema del Bachillerato General Unificado y ser pertinentes a las necesidades de la localidad, que deben presentarse para su aprobación del Ministerio.

Las nuevas figuras, que deberán regirse por las demandas y proyecciones del desarrollo nacional, se integrarán en el catálogo de cualificaciones profesionales el que deberá ser actualizado periódicamente por el Ministerio de Educación.

Un estudiante podrá cambiar su opción de estudios del Bachillerato Técnico al Bachillerato en Ciencias de manera automática, una vez finalizado el año lectivo. En el caso inverso (pasar del Bachillerato en Ciencias al Bachillerato Técnico) se deberá complementar los requisitos previos de acuerdo a la oferta que pueda hacer el plantel.

Art. 4.- Malla curricular

El número de horas por asignatura que propone el Ministerio de Educación es lo que consideramos técnicamente adecuado para cumplir con los estándares (indicadores de evaluación) de cada una de las asignaturas en los respectivos años.

De acuerdo a esta malla, los colegios que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen 5 horas adicionales, además de materias electivas en tercer año, para incluir asignaturas que consideren oportunas de acuerdo a su Proyecto Curricular Institucional (PCI) y malla curricular.

Para lograr la aprobación de estas asignaturas debe enviarse el PCI debidamente justificado a la Coordinación Zonal para la revisión y aprobación, en cuanto a los colegios que ofrecen el Bachillerato Técnico, deberán incluir, en las horas determinadas para el efecto, las asignaturas correspondientes a cada una de las figuras.

Sin embargo, la malla curricular puede ser ajustada de acuerdo a las especificidades de cada institución educativa, las instituciones educativas pueden, dentro de su PCI, realizar adecuaciones que respondan a su propia naturaleza. Por ejemplo, pueden incluir un mayor

número de horas adicionales para tratar temas de acuerdo a su contexto o necesidad, no obstante, las adecuaciones deben ser aprobadas por la autoridad zonal respectiva y deben justificarse con el cumplimiento del perfil del egresado y/o los estándares de cada una de las asignaturas.

En caso de que después de una evaluación integral, los resultados evidencian que los estudiantes no cumplen con los estándares (lo importante es que los estudiantes aprendan lo propuesto más que la cantidad de horas clase), las instituciones deberán apearse estrictamente a lo propuesto por el Ministerio de Educación.

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

Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI.

El Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo; es por esta razón que con Registro Oficial N.417 del 31 de marzo de 2011, se emite la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), la cual determina una nueva arquitectura del sistema educativo del país.

La LOEI determina una nueva arquitectura del sistema educativo del país, organizado, según se expresa en el Artículo 343, en un solo “sistema nacional de educación [...] tendrá como centro el sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde a la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 43 de esta Ley, indica que el Bachillerato General Unificado (BGU), comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

El BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la

sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios, desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- 1) **Bachillerato en Ciencias:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,
- 2) **Bachillerato Técnico:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico, las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

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

- a. **Bachillerato Técnico Productivo:** es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,
- b. **Bachillerato Artístico:** Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel, su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la autoridad educativa nacional.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

Reglamento a la LOEI.

El Reglamento tiene por objeto establecer las normas que contribuyan a viabilizar el cumplimiento efectivo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, sus principios y fines, y el derecho a la educación, en el marco de los derechos humanos, el Buen Vivir, la interculturalidad, la plurinacionalidad y las relaciones entre los actores del proceso educativo y que norma a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional.

El Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Con respecto a la formación docente, este mismo reglamento prevé procesos de formación permanente.

Plan Decenal

El Gobierno respondiendo a los desafíos de educación del nuevo milenio el gobierno ecuatoriano diseñó el “Plan Decenal de Educación del Ecuador”. En este plan constan los objetivos, tanto cuantitativos, como cualitativos por cada año, para el período de 2006 a 2015.

El Plan Decenal de Educación del Ecuador se propuso el objetivo general de “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”.

Asimismo, el Plan Decenal de Educación, otorga gran importancia a la formación docente, y entre sus objetivos estratégicos referentes al talento humano señala: “Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida”.

Este Plan enfoca ocho aspectos y Políticas relevantes con sus objetivos y estrategias, una de las cuales plante lo siguiente:

POLITICA 7: Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Objetivos: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación desde una perspectiva globalizadora.

Estrategias: Principales líneas de acción formación docente online en base a los estándares internacionales de la UNESCO; creación de sitios online de intercambio de experiencias docentes y aprendizaje significativo;

Creación de un banco de empleo virtual.

Esta última política se justifica en este documento con la siguiente afirmación: Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente Ibid, (2006). De esta manera el mismo Estado ecuatoriano reconoce las debilidades de la formación inicial de los docentes, así como también la necesidad de su formación para el desarrollo profesional y en el trabajo.

De la misma manera, y de acuerdo a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación del Ecuador implementa el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas con el objetivo de realizar “el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje”.

Uno de los componentes a evaluar es precisamente el desempeño docente “que permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional” Ibid, (2012).

1.2.2 Análisis de la persona.

La de evaluación del desempeño docente, conforme lo establece el Plan Decenal, ha sido fundamental en nuestro país, y motivo de debate y discusión, los cuales han sido rechazados por unos sectores y aprobados por otros sectores, pero lo más han recibido el apoyo de unos sectores y el rechazo de otros, pero lo más complejo ha sido reconocer mediante estos la gran deficiencia que hay en la formación de los docentes, para lo cual el gobierno dentro de las políticas de estado en lo que es educación está construyendo universidades especialmente

para docencia lo cual suplirá la deficiente demanda de docentes con convicción, vocación y preparación adecuada a las necesidades actuales.

Los resultados de las evaluaciones aplicadas a 4.885 docentes de la región costa del país, demuestran que menos de la cuarta parte de los docentes evaluados tienen un desempeño satisfactorio, lo que significa que hay necesidad de implementar procesos de gran aliento en la formación continua y asumir una política prioritaria en la formación inicial de los docentes.

En cuanto a la capacitación y por ende la mejora de la formación docente, desde el año 2009, el Ministerio de Educación puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍPROFE). Este sistema pretende incidir en la formación inicial docente, mejorar la oferta de formación continua, y proveer acompañamiento a los docentes y directivos.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación docente inicial incide para cualquier proyecto de transformación educativa. Lamentablemente, en nuestro país, esta formación, ya sea en los Institutos de Pedagogía para la Educación a Distancia (IPED), como en las universidades, presenta una baja e insuficiente formación pedagógica-didáctica y una insuficiente preparación en lo que concierne a contenidos de las diferentes asignaturas que el docente va a impartir en el aula.

Desde otro punto de vista en las instituciones de educación superior los docentes o en sus mallas curriculares no existe asignaturas que incentiven a la investigación educativa, por lo que un docente graduado de esta institución no sale con esa competencia y por ende no aporta en el proceso de investigación al momento de dictar una cátedra, lo que retrasa el avance en la educación.

Es importante destacar lo que indicaba Matus “se requiere una formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos”. Pero además de ello, dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas para innovarlas, dotarlo de las competencias necesarias que le permitan aprender continuamente y de esta retroalimentarse continuamente

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Mucho depende de los instituto e instituciones de educación superior, el de dotarles de herramientas necesarias a los futuros docentes para cumplir a cabalidad su labor educativa, que es la base fundamental de un docente cuando empieza su formación y es en la parte inicial en donde se debe asignar asignaturas que concientice que la labor de ser docente

implica muchas cosas como amor a la educación, convencimiento del rol que cumple el docente en el aula.

La progresiva ampliación de la educación obligatoria y el aumento y la complejidad creciente de los conocimientos a impartir es lo que ha dado lugar a la figura del profesionalismo de la enseñanza y, por consiguiente, a la necesidad de su formación profesional inicial.

Los estudios de formación inicial son el primer contacto con la realidad educativa desde el punto de vista de profesorado, por lo tanto, debe de dotar al futuro docente de un bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal que debe tener como objetivo prioritario capacitarse para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con esa flexibilidad y rigurosidad necesaria.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La sociedad actual poco se parece a la de antaño, lo que caracteriza a esta sociedad es la velocidad, el movimiento, el avance, el cambio, como menciona López Gómez, (2003) “vivir en la sociedad de la información es vivir, ante todo, en una sociedad ultrarrápida”

Así para poder estar acorde a los requerimientos como la de conocer a los estudiantes y sus potencialidades, para ofrecerles la preparación necesaria y satisfacer sus necesidades se estará mejorando la calidad de sus vidas.

Se debe considerar la comprensión del significado del proyecto educativo que se promueve en el momento y de cómo llevarlo a la práctica cotidiana, en relación a la innovación creatividad, tomándolos como fundamentales en el proceso educativo.

En esta parte que es de gran importancia que es su formación profesional se deben desarrollar conocimientos y habilidades necesarias con miras al mejoramiento de los derechos de los niños, jóvenes y comunidad educativa.

La formación profesional docente comprende de la importancia de atender a la diversidad y fomentar en los educandos, respeto y tolerancia a las diferentes culturas, erradicando las actitudes discriminatorias.

Por lo tanto se puede decir que la formación docente es uno de los componentes básicos para mejorar la calidad de vida, mejorando la educación básica, y es así como las políticas nacionales e internacionales están direccionadas a alcanzar el logro de estos objetivos

La culminación de la carrera de docencia en las universidades o en los Institutos pedagógicos es fundamental porque de la convicción que tenga el profesional graduado de dichas

instituciones, dependerá que el quehacer educativo siga con excelentes avances aplicando los métodos y técnicas pedagógicas actualizadas.

Así al conocer a los estudiantes y sus potencialidades, para ofrecerles la preparación necesaria y satisfacer sus necesidades se estará mejorando la calidad de sus vidas.

Se debe concientizar la comprensión del significado del proyecto educativo que se promueve y de cómo llevarlo a la práctica cotidiana, en relación a la innovación creatividad, tomándolos como fundamentales en el proceso educativo.

En esta formación profesional se deben desarrollar conocimientos y habilidades necesarias con miras al mejoramiento de los derechos de los niños, jóvenes, es decir, educandos, comunidad y sociedad en su conjunto.

Esta formación docente favorece la comprensión de la importancia de atender a la diversidad y fomentar en los educación, respeto y tolerancia a las diferentes culturas, erradicando las actitudes discriminatorias.

Por lo tanto se puede decir que la formación docente es uno de los componentes básicos para mejorar la calidad de vida, mejorando la educación básica, y es así como las políticas nacionales e internacionales están direccionadas a alcanzar el logro de estos objetivos, ya que al hablar de la calidad de la educación que se da a los estudiantes, se debe iniciar con la calidad en la formación docente.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Esta formación comprende a competencias específicas de áreas únicas, es decir, que los docentes deben tener formación pedagógica en áreas que son medulares para la formación del alumnado para que este tenga las competencias adecuadas, por lo tanto la formación técnica va enfocada a determinadas áreas del conocimiento y de las especialidades de cada profesional.

Así como también debe estar orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y culturales, correspondientes a un perfil profesional, con formación científico, tecnológico, técnica específica, y también el desarrollo de prácticas profesionales con el dominio de técnicas que le permitan al estudiante insertarse en un sector profesional específico.

Un conocimiento técnico y tecnológico que tenga las técnicas específicas sobre procesos educativos con niveles de autonomía y responsabilidad en la resolución de problemas técnicos, así como la preparación para desempeñar roles en áreas ocupacionales con técnicas específicas.

1.2.2.2 Formación continua.

De acuerdo a lo que menciona Vaillant, (2005) “las investigaciones realizadas en América latina, demuestran que la formación continua está orientada a los docentes que requieren de la misma”

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –CORPES–, se ha empeñado en buscar la mejora y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, para cumplir los objetivos comunes.

De acuerdo con esto, CORPES trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país.

Desde el año 2008, esta entidad organiza, en convenio con Instituciones educativas y desde el 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas de pruebas SER que han señalado como debilidad, los cursos tienen estas características:

- Brindar asesoría educativa a instituciones públicas y privadas con base en pedagogías de vanguardia.
- Brindar capacitación al sector productivo ofreciendo formación en competencias laborales y profesionales.
- Realizar eventos masivos, tales como seminarios, cursos y talleres de formación
- en temáticas de interés de los educadores y de los empresarios para hacer presencia en la sociedad y contribuir a la cualificación del talento humano en el sector educativo y productivo.
- Participar en procesos de investigación con el fin de contribuir a la calidad de la educación, la empresa y la sociedad en general.
- Producir materiales educativos que orienten las prácticas pedagógicas.
- Establecer una red de instituciones innovadoras que intercambien sus experiencias y fortalezcan procesos novedosos para impulsar la calidad

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

De la formación y capacitación que las instituciones de educación superior brinde a los docentes que egresan de dichas universidades, dependerá la calidad de enseñanza-aprendizaje que los estudiantes reciban, es decir que juega un rol principal las instituciones

educativas en la formación de los docentes, ya que de esto depende la calidad educativa a recibir los estudiantes.

Es decir, que los profesores son los responsables del proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo cual depende de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica por parte de él.

Para que tenga buenos resultados, se debe tomar en consideración los siguientes elementos:

Profesor eficaz

Según Gómez, (2009). a continuación una síntesis de los rasgos fundamentales del profesor eficaz tomado del estudio realizado en su informe:

1. Es flexible, mentalmente abierto, adaptable
2. Da respuesta a los cambios que se dan en su entorno
3. Comprensión empática
4. Tiene flexibilidad cognitiva, observador
5. Auténtico
6. No es dominante, intenta no influir directa o indirectamente en la vida y comportamiento del estudiante
7. Actitud positiva frente a los cambios
8. Posee habilidades y destrezas comunicativas
9. Profesor experto
10. Muestran estrategias auto reguladoras y meta cognitivas
11. Intuyen el tipo de estudiantes a los que se dirigen
12. Inician al comienzo del curso estableciendo reglas y rutinas
13. Se orientan hacia la tarea, el trabajo de clase y las actividades de enseñanza – aprendizaje que les permite lograr sus objetivos
14. Se caracterizan por ser efectivos

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

Según Caballero, (1992), la docencia “es la profesión en la que convergen capacidades y aptitudes específicas, para generar conocimiento”. Es por ello que el docente se convierte en un sujeto social y en eso radica su profesionalidad, la cual se fundamenta en la apropiación del conocimiento científico y tecnológico, por lo que es de gran importancia saber que la profesionalidad del docente es el reflexionar acerca del por qué y del cómo enseña, así como de la manera en que aprenden mejor sus estudiantes y cómo es su relación con ellos.

El docente debe poseer conocimientos, científicos, tecnológicos y prácticos, unido a una formación pedagógica y humana que le permita desarrollar el proceso educativo con eficiencia para evidenciar las siguientes competencias:

- Planifica el diseño micro curricular de los componentes educativos que se le asignen
- Emplea diversos métodos de enseñanza y de aprendizaje garantizando un alto protagonismo de los estudiantes en la actividad de estudio
- Conduce el proceso educativo en su ámbito de especialidad, integrando los conocimientos teóricos a desarrollar, las habilidades y los valores
- Promueve la investigación científica desde el contenido y actividades de los componentes educativos a su cargo
- Evidencia valores personales e institucionales
- Se comunica en un idioma extranjero
- Participa en proyectos de investigación de carácter departamental e institucional
- Participa en el diseño, tutoría y evaluación de los proyectos integradores de investigación y en las aulas virtuales de los diferentes cursos
- Emplea las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso educativo
- Aplica metodologías de evaluación del aprendizaje que garantizan objetividad, justicia y equidad
- Participa en los procesos de evaluación integral de las competencias profesionales, con criterios objetivos
- Realiza procesos de tutoría y evaluación de proyectos que constituyan requisito de graduación
- Produce información en su ámbito de especialidad, la misma que se traduce en artículos científicos, papers, libros, folletos, manuales, reglamentos, entre otros.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Pueden ser señalados, como cualidades necesarias para el ejercicio del magisterio, las siguientes:

- Capacidad de adaptación
- Equilibrio emotivo
- Capacidad intuitiva
- Sentido del deber
- Capacidad de conducción
- Amor al prójimo
- Sinceridad
- Interés científico, humanístico y estético

- Capacidad de comprensión de lo general
- Espíritu de justicia
- Disposición
- Empatía
- Mensaje.

1. Capacidad de adaptación

El profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio y, a partir de esta situación, ir elevándolo de a poco, llevándolo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo en vista una vida mejor, hay profesores que se mantienen distantes del educando y del medio, sin conseguir nada del primero y sin mejorar en nada al segundo.

2. Equilibrio emotivo

Esta es una cualidad que es de suma importancia pues el adolescente, naturalmente presenta dificultades emotivas y es siempre un desastre cuando se lo obliga a trabajar con un profesor que es inferior a él, en este sentido, no es posible educar a un ser en un ambiente que inspire desconfianza en el educando y que no esté sujeto a caprichos del momento, el educando debe poder prever la conducta de sus profesores conociendo las líneas maestras de sus reacciones; es un riesgo grande, nada propicio para la buena marcha del aprendizaje y quedar a la expectativa de que “todo puede suceder...”. Así, el profesor debe presentar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza en sus alumnos.

3. Capacidad intuitiva

Resulta útil que el profesor tenga cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos, no totalmente manifiestos, la intuición puede llevar al profesor a aprehender estados de ánimo del alumno en particular, o de la clase, sobre la base de indicios mínimos, consiguiendo así, evitar o controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente, esta intuición revela más útil, aún para aprehender las relaciones más sutiles de sus alumnos en particular, ofreciendo posibilidades de rápida y eficaz asistencia educacional.

4. Sentido del deber

Esta no debería ser una cualidad específica para el ejercicio del magisterio, sino para el ejercicio de cualquier función social, solamente el sentido de responsabilidad lleva a la compenetración con el trabajo desarrollado por el profesor durante el año, obligando a un

planeamiento y a una ejecución adecuada, es evidente que este sentido se hace extremadamente necesario en el magisterio, si consideramos que el elemento con que trabaja la escuela es el más precioso y dedicado de todos, sujeto incluso a deformaciones insalvables o de difícil recuperación.

5. Capacidad de conducción

El educando reconoce sus limitaciones y acepta, aunque veladamente que la escuela procura conducirlo hacia alguna meta, admite a la escuela como camino para llegar a algún lugar o hacia una finalidad, esto es más evidente tratándose de adolescentes que se encuentran desorientados y sienten la necesidad de ser socorridos, esclarecidos, orientados, de ahí el imprescindible liderazgo que tiene que ser ejercido por el profesor, pues los adolescentes esperan que se les aclaren los caminos y que se los guíe en su recorrido.

Resulta obvio que no cualquier tipo de conducción conviene a la escuela media, la posición dominadora y autoritaria aporta poca ventaja para la educación de la adolescencia, la que más conviene es la conducción democrática la que aclara, ánima y estimula al adolescente a andar y pensar por sí mismo, por otra parte, toda educación debe ser una forma de amparo, pero limitado, esto es, acogiendo, esclareciendo, estimulando, pero tratando que el alumno se independice del profesor para que, poco a poco, vaya asumiendo la responsabilidad de sus propios actos y de su propia vida.

6. Amor al prójimo

Esta, es la cualidad reveladora de la vocación para el magisterio, no se entiende que alguien se oriente hacia el magisterio sin que sienta algo hacia el prójimo; una voluntad incoercible de ser útil y de ayudar directamente al prójimo, con relación al profesor de enseñanza media, este amor puede traducirse en simpatía para con el adolescente, lo que no es fácil de lograr, teniendo en cuenta que éste, por causa de los desajustes que presenta, termina por incomodar al adulto, así, el profesor debe sentir esa simpatía por el adolescente, que le permitirá comprender las razones de su comportamiento, estando, por eso mismo, dispuesto a ayudarlo, no se comprende cómo alguien puede llegar a ser educador de adolescentes, o de quien quiera que sea, si no siente adentro de sí algo que lo atraiga hacia el prójimo, con aquella buena voluntad y disposición de ánimo que lleva a una persona a colaborar con otras.

7. Sinceridad.

Toda acción, para educar, tiene que ser auténtica, la marca de la autenticidad, en este caso es la sinceridad, el adolescente por otra parte, tiene como un sexto sentido para captar la sinceridad de aquellos que trabajan con él, toda obra de la escuela, de la educación, en fin,

tiene que ser expresión de sinceridad, y muchos profesores, directores y padres se pierden como educadores, porque no consiguen convencer al adolescente de su sinceridad; esto conduce indefectiblemente a la coherencia, nada indispone más al adolescente contra la acción educativa del profesor que la incoherencia; el educando es muy sensible a la incoherencia, así, quien se disponga a ser profesor, quien se disponga a educar, tiene que ser auténtico, coherente y sincero.

8. Interés científico, humanístico y estético

Dado que despierta al mundo, el educando es susceptible a todos los valores de la cultura, en el sentido científico, humanístico y estético, ciertamente, el interés mayor por uno y otro grupo de valores determinado por las propias preferencias del adolescente, aunque el profesor no sea especialista en determinado sector de la cultura, debe tener una preparación general mínima, capaz de indicar la dirección y el significado del mismo, cuando se lo solicita un educando o un grupo de ellos, en este aspecto acontece un hecho curioso, el profesor que acentúa valores científicos núcleo alrededor, con mayores simpatías o alumnos con idénticas tendencias, circunstancia que podría darse también en relación a los demás valores, lo que se quiere dejar sentado es que el profesor, incluso de una disciplina eminentemente exacta como la matemática, por ejemplo, debe estar en condiciones de esclarecer, dar sentido y orientar en otros sectores de valores culturales, como el humanístico y el estético, es necesario que el profesor cuide, continuamente su cultura general, mediante la lectura de periódicos, revistas y esté al tanto de todos los movimientos sociales y culturales, esta actitud ayuda, también, a una interrelación de disciplinas, tan útil para una mejor integración de los conocimientos

9. Capacidad de aprehensión de lo general

Es conveniente y necesario que el profesor secundario ofrezca la posibilidad de aprehender lo que hay de general en los hechos particulares, a fin de ayudar al adolescente a liberarse de las limitaciones del caso único, lo que influirá en el enriquecimiento de su personalidad y en la elaboración de los conceptos rectores de sus pasos, dado que el camino por el mundo solamente va a ser iniciado cuando logre trascender los hechos particulares en que está inmerso, para ver a lo lejos y descender la cortina del infinito, esto constituye, por otra parte, una de las mayores aspiraciones del educando, por ende, necesita de la ayuda del profesor, que le demuestre las salidas, las sendas que se abren al mundo, a lo general, en política, en lugar de permanecer prisionero de los acontecimientos locales, sepa abrirse a las consideraciones de sistemas, de regímenes y de partidos, en lo moral, en vez de impresionarse con lo sucedido a una persona amiga, aprenda los principios rectores de la responsabilidad social, entre otros.

10. Espíritu de justicia

El educando se impresiona con los actos de justicia, nada lo desconcierta más que el sentirse víctima de una injusticia, nada hace crecer más su respeto y admiración por un profesor que es justo, las medidas de excepción o de privilegio lo conmueven desfavorablemente, de ahí la necesidad que tiene el profesor de ser justo, no sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de sus alumnos y estimular la práctica de la deseosa democracia en la escuela.

La justicia debe ser encarada bajo dos aspectos:

Justicia, en el sentido de establecer normas iguales para todos, para eliminar los privilegios.

Justicia, en el sentido de ponderar las circunstancias personales que fundamentan el comportamiento del adolescente, de tal manera que los problemas de cada uno puedan ser comprendidos.

Es preciso destacar que, en verdad, todas las cualidades expuestas anteriormente muy poco, pueden significar si juzgamos realmente para el ejercicio del magisterio la disposición interior de simpatía y de querer ayudar al prójimo, todas las demás cualidades se reducen a este amor al prójimo y de actuación directa.

Tenemos que agregar que la docencia es para las personas que, de hecho, sienten que tienen algo que transmitir a sus semejantes; aparte de esta cualidad se necesita una preparación técnica en la disciplina que va a ser enseñada y un conocimiento preciso de los procesos didácticos indispensables para saber llegar eficazmente con el mensaje.

11. Disposición

Es imprescindible que el profesor esté dispuesto a escuchar con interés a sus alumnos y a atenderlos cuando necesiten ayuda, la disposición es una actitud que consiste en estar siempre en condiciones de detenerse ante un alumno para aconsejarlo en sus dificultades, creando el ambiente propicio para que manifieste sus preocupaciones, la disposición está ausente del profesor que se siente hastiado del alumno, que no puede oír y hablar en la escuela, disposición del espíritu es estar siempre abierto al prójimo, cuando necesita de nosotros.

12. Empatía

Quiere decir “estado en el que una persona se identifica en pensamiento y sentimiento con otra persona”, en otras palabras, la empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra persona y vivir esa situación, esta es, pues, una condición básica para el magisterio, ya que hace posible que el maestro sienta más objetiva y concretamente la

situación del alumno con el fin de orientar mejor su formación y llevarlo a superar sus dificultades.

Debe observarse que algunos docentes presentan mejores condiciones de empatía para con los niños, otros para con los adolescentes-jóvenes y otros, aún para con los adultos, lo cual debe ser investigado a fin de encaminar a los profesores hacia el ejercicio de la enseñanza elemental, media o superior, la capacidad de empatía para con uno u otro período de edad es decisiva para la mejor adaptación del docente a éste o a aquel nivel de enseñanza, la empatía facilita la comunicación del maestro con el alumno.

13. Mensaje

Este apartado podrá parecer utópico, y quizás lo sea, pero creemos que para ser realmente profesor es necesario sentir, dentro de sí, que se tiene algo que transmitir al prójimo, un mensaje que comunicar, el profesor auténtico siente que debe dar algo o percibe objetivos que lo impulsan a dirigirse a sus semejantes.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Antes de tratar el tema propuesto, es conveniente recalcar que la educación se realiza a través de la interacción entre un sujeto que educa y otro que desea educarse, por tanto, debe darse la relación pedagógica entre maestro y alumno, cabe destacar que no todas las personas que quieren educar, están en condiciones de desarrollar esta labor de manera metódica y sistemática; sino únicamente puede realizarlo el maestro-educador. Mencionamos aquello, porque como dice LEMUS hay que especificar a qué clase de maestro nos estamos refiriendo, porque por lo menos existen cuatro acepciones del término.

Está el maestro artesano, especializado en la construcción o confección de los artefactos para una vida cómoda, está el maestro artista, que domina una o varias de las bellas artes, tales como la pintura, la música, la escultura, para el deleite del espíritu, está el maestro sabio, que se refiere a las grandes figuras de la humanidad, a los grandes valores del espíritu, como Jesús, llamado el Divino Maestro, y los grandes filósofos y científicos y por último está el maestro educador, que poseyendo un cúmulo de conocimientos, tiene además la intención y el dominio de la técnica o el secreto de la enseñanza, nos estamos refiriendo, pues a este último.

Aun en esta última acepción, existe la diferencia entre maestro y educador, por ello sugerimos el uso unido de los términos maestro-educador, en sentido amplio -dice Nassif-, se llama educador a lo que ejerce influencia, a lo que posee energía educadora, en general -dice Kerschensteiner, (1854-1932) cada hombre es educador de otros, sea para el bien o para el

mal... Educador es el hombre que voluntaria o involuntariamente influye en la vida espiritual de sus semejantes, elevándolos a un estado más perfecto, Hernández Ruiz dice que el educador es un elemento del acto educativo concreto; es una persona que actúa sobre uno o varios individuos concretos con el propósito de elevarlos a una mayor perfección, el maestro es un educador profesional.

Kerschensteiner cuando dice que, en sentido amplio, cada hombre es un educador porque voluntaria o involuntariamente influye en la vida espiritual de los demás, un campesino, un pescador, un padre de familia, pueden ser magníficos maestros por intuición pedagógica.

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

Una institución educativa debería tener un plan de formación en el cual se enfatice la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente “aprender a aprender”, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos.

Detectar problemáticas y necesidades de capacitación, investigando qué ámbitos pedagógicos deben mejorarse y deben atenderse con prioridad, cuáles son los aspectos positivos que se deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando.

Conformar una red de docentes-investigadores del plantel para que generen una cultura académica de permanente capacitación de calidad.

Desarrollar un programa sistemático y continuo de cursos presenciales, semipresenciales y virtuales con incorporación de las TIC's.

Establecer alianzas con otras instituciones que gozan de prestigio y credibilidad para que los docentes realicen allí pasantías y un permanente intercambio.

Fomentar que en la institución haya acompañamiento a los profesores que así lo requieran, por parte de docentes expertos y colaboradores.

Desarrollar estrategias individuales de los maestros mediante:

Observar su propia actuación en el aula y evaluar los resultados que obtiene con los estudiantes.

Proponer innovaciones pedagógicas ante sus problemas educativos.

Conocer otros modelos para aplicar lo aprendido en su labor en el aula.

1.2.2.8 Las tecnologías de información y la Comunicación – TIC´s, en el proceso formativo.

Como menciona Martínez (2009) “ni todo el conocimiento está en la red ni todo el mundo tendrá el acceso al conocimiento porque su adquisición requerirá no solo el acceso a la ingente cantidad de información que transportan las redes, sino sobre todo la formación e información personal y previa que permita emplear criterios de selección eficaces en cada caso” será uno de los retos que las nuevas generaciones debe afrontar.

Para J.J Burner (2001) la convergencia entre computación y nuevas tecnologías de la comunicación ha convertido la “aldea global” en una sociedad en la que el conocimiento es la principal fuerza productiva y la dimensión más importante para definir la riqueza de una nación”

Por ello, es preciso reflexionar acerca de la influencia de estas tecnologías en la formación del docente y por ende como estos influyen en el proceso de aprendizaje, para conseguir esto el profesorado debe conocer los medios, sus posibilidades pedagógicas, los procedimientos y técnicas básicas para su uso, así como también las destrezas y habilidades que se va a conseguir desarrollar con ellas.

La omnipresencia de las TIC´s en la actualidad y su influencia dentro de la educación de nuestros alumnos ha impulsado a su integración curricular en la enseñanza dentro del aula como fuera de ella, así como también forma parte de la formación de nuevo rol del docente a la hora de su preparación y formación.

En este sentido Martínez, (2001) apunta que uno de los requisitos que debe tener el docente a la hora de formarse es disponer de una actitud y aptitud intercultural, “actitud para aceptar otros puntos de vista y otros sistemas de organización social y con ellos de representación, así como otras significaciones de los signos y las conductas que podríamos caer en la tentación de considerar propias”

La incorporación de las TIC´s en la formación del profesor demanda a un nuevo rol del profesorado, que deberá ser capaz de trabajar colaborativamente con sus colegas y como también con su alumnado, lo que le permitirá estar en capacidad de adaptarse y emplear distintas metodologías docentes según Sangra, Bellot e Hinojosa, (2000)

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Existen variadas concepciones sobre lo que representa ser un gestor educativo, como por ejemplo lo que indica Mark Moore (2002) de la escuela Kennedy de gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional, en el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

El gestor educativo entonces será quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico (misión, visión objetivos, políticas y principios), el clima organizacional (proyecto educativo institucional, promover trabajos en equipo) y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo, especialmente en lo relacionado a la capacitación del personal docente.

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

1.2.3.2 La función del docente.

Las responsabilidades de la docencia tienden a aumentar a medida que la familia va perdiendo las oportunidades de educar a sus hijos, haciéndose más compleja la vida social.

En la actualidad son cinco funciones básicas del profesor:

- Función técnica
- Función didáctica
- Función orientadora
- Función no directiva
- Función facilitadora

1. Función técnica

Esta función indica que el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos a la docencia; en especial debe estar acorde a su disciplina y especialidad.

Además la cultura general que debe tener todo profesor, ya que a cada instante los alumnos formulan preguntas de preocupación o curiosidad las mismas que deberán ser atendidas inmediatamente a fin de que el dialogo entre el profesor y el alumno no se diluya, esto implica que el docente se actualice continuamente.

2. Función didáctica

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando métodos y técnicas adecuados para que adquieran conocimientos, habilidades, actitudes e ideas.

3. Función orientadora

La importancia esta función es la vida profesional del docente cuya orientación es cada vez más a sus alumnos; esta acción implica al profesor preocupación por comprender a sus alumnos ayudándoles a encontrar salida a sus dificultades en lo posible a incorporarse a la sociedad con responsabilidad.

4. Función no directiva

El profesor no impone directrices ni dicta normas de conducta sino que estimula a los alumnos a buscar por si mismo las formas de comportamiento y estudio para que no sean frutos del capricho sino resultados de la investigación y la reflexión, este procedimiento ayuda al alumno a madurar y a tomar conciencia respecto a sus rumbos a seguir en la vida con responsabilidad.

5. Función facilitadora

El profesor no debe transmitir conocimientos, pero si debe crear y facilitar condiciones para que los alumnos los obtengan, mediante sus esfuerzos propios y su voluntad.

El profesor debe ser el compañero con más experiencia a conseguir los objetivos deseados.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

De acuerdo a lo expresado por Roberto (2010) la responsabilidad de educar a los hijos es en primera instancia del grupo familiar para luego es la escuela como se solía decir que la escuela es el segundo hogar, para lo cual a través del tiempo la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas para preparar su futuro en el seno de la sociedad.

Los padres como primeros cuidadores, en una situación “suficientemente” buena, establecerán un vínculo, una relación con el hijo que les permite interpretar aquellas demandas de atención y

de cuidado que precise en cada momento, ellos son los primeros responsables en la creación de unos canales y significación que favorecen la construcción de la identidad del niño.

El entorno familiar es el único ente en brindarles una integración social y cultural así como la estabilidad psíquica a los miembros de la sociedad, de tal forma que el desarrollo, el aprendizaje y la maduración a lo largo de la infancia estarán en función de la familia, que es la encargada de llevar a cabo el proceso de socialización de sus miembros.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Entre las funciones más relevantes de los estudiantes tenemos:

- Trabajar individualmente y en equipo
- Formular preguntas para dilucidar inquietudes
- Escuchar en forma atenta las opiniones del resto.
- Establecer consensos
- Reflexionar sobre los logros del aprendizaje
- Ser los protagonistas del acto educativo

El rol de los estudiantes en el proceso de aprendizaje actual, dejan de ser personajes pasivos que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en actores activos que puedan responder las necesidades que demanda la sociedad, es decir que sean capaces de atender dicha demanda, a través de sus competencias, refiriéndonos a ésta al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas.

En este contexto el estudiante es el responsable de su propio proceso formativo que actúa para responder a sus necesidades personales, marcando el ritmo de su propio aprendizaje, organizando su tiempo y con una actitud de compromiso.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.

Empezaremos indicando sobre la enseñanza, según (Fenstermacher, 1989) “la enseñanza es el proceso en virtud del cual una persona que posee cierto contenido, trata de transmitirlo a otra persona que carece de este contenido, de manera tal que ambas personas se comprometen a una relación a fin de que esta segunda persona adquiera ese contenido”

Las estrategias que los docentes usan en el aula han incrementado para mejorar el proceso educativo, es así como surgió la estrategia de aprender y enseñar, la misma que está basada en la relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno), esta beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos.

El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión de él, el mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles, el profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y a los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

“Este tipo de enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.

El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.

La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.

Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje”.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación docente es una competencia necesaria que habilita a los docentes para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los usuarios del servicio educativo alcancen los estándares de vida exigidos por la sociedad.

A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa, el maestro debe aspirar a continuar estudios con la finalidad de adquirir nuevas y mejores herramientas que le serán de mucha utilidad en el aula y de esta manera ayudar a que la educación se actualice en su institución educativa.

La capacitación docente que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Las ventajas de la capacitación podemos resumirla en lo siguiente:

- Se orienta al aprendizaje de destrezas
- Normalmente se la puede dar en forma discontinua y de corta duración
- Los contenidos son establecidos con anterioridad en función del desempeño laboral
- Da lugar a grupos heterogéneos en cuanto a edades, orígenes etc.
- Complementa la formación profesional

- La duración es flexible
- Se dan espacios a discusión en base a la obtención de experiencias
- El aprendizaje se lo puede poner en práctica de forma inmediata.
- La experiencia de los capacitando sirve de apoyo en la capacitación.

No se podrían hablar de desventajas ya que una capacitación planificada siempre ayudará a sus participantes.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Para el diseño y planificación de acciones formativas es necesario e importante haber detectado las necesidades para elaborar el plan de formación, a partir de este análisis, se pueden definir los objetivos de formación, es decir, qué se pretende alcanzar con los programas y acciones.

Luego de desarrollar el programa de formación o estructura básica de los referidos planes, en las que se definan los aprendizajes que pueden ser en metodologías, técnicas e instrumentos de aprendizaje etc., así mismo en el programa, es primordial establecer los objetivos a conseguir, contenidos de cada una de las acciones o actividades, la metodología entre otros.

Los recursos para la formación es necesario obtenerlos previamente, haberlos planificado en torno a recursos humanos y materiales que se van a requerir en los distintos programas y acciones formativas.

Para esta finalidad hay que desarrollar el presupuesto con el cual se cuenta y se pueda llevar a cabo la formación, e inclusive se encuentre detallado los programas o acciones de formación, para lo cual se nombra las siguientes clases de cursos de formación

a. PRESENCIAL

Ventajas

- Contacto directo entre profesor y alumnos.
- Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos. .
- Las dudas son aclaradas en forma rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible.

Inconvenientes

- Suele ser más costosa que otras modalidades.
- Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria.
- El ritmo de trabajo lo impone el profesor.

b. A DISTANCIA

Ventajas

- Los cursos a distancia no requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional.
- El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.
- Suele ser la modalidad más económica.

Inconvenientes

- El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- Se necesita un ordenador con conexión a Internet.
- Demanda de autodisciplina.

c. ON LINE E-LEARNING

Ventajas

- Mismas ventajas que los cursos a distancia en cuanto a que no requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria.
- Al emplear diferentes soportes y medios, el alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos.
- Algunos cursos online incluyen clases presenciales.
- El tutor guía al alumno en el proceso de aprendizaje.
- Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, entre otras. Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.

Inconvenientes

- El contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online, la resolución de dudas es más lenta.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- El alumno necesita ordenador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Es la modalidad que más autodisciplina demanda.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La importancia de la capacitación para los que se dedican a la docencia, se basa en la constante revisión de los contenidos que serán impartidos en la siguiente clase, lo que permite y obliga al docente a prepararse continuamente y actualizarse, para demostrar en el aula y defender esos contenidos ya que como se conoce, con el acceso a internet el alumno puede bajar información actualizada.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El proceso investigativo de este tema se realizó en la unidad educativa particular “ Colegio Particular Integración Técnico Educativa “ ITE” de la ciudad de Guayaquil, a una población de 27 docentes con la finalidad de conocer el grado de capacitación y conocimientos de los maestros y su incidencia en los educandos, en primer lugar se realizó los acercamientos con las respectivas autoridades de la institución educativa, luego se realizó la petición formal, una vez obtenido la autorización respectiva por las autoridades correspondientes, esta fue avalada por la Universidad Particular Técnica de Loja, tal como lo muestra los documentos del anexo “A”.

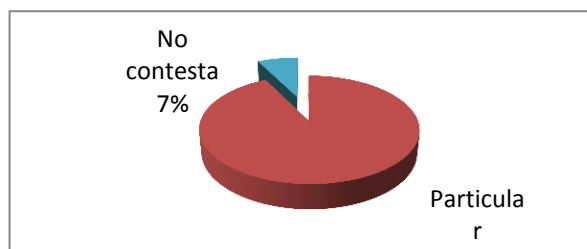
Esta institución fue fundada según acuerdo ministerial 01784 del 29 de septiembre de 1981 ubicándose en las calles Luque 320 y Chimborazo del cantón Guayaquil, en 1994 cambio su domicilio a las calles Nueve de Octubre 1315 entre avenida Machala y avenida Quito en jornada nocturna, y para el año lectivo 1996-1997 según acuerdo ministerial 0937 del 26 de junio de 1996 le conceden el permiso para las jornadas matutina y vespertina, para lo que en el año 2008 se volvió a cambiar, en la calle García Moreno 200 y Vicente Piedrahita, tiene un promedio de 1300 alumnos en los niveles primario y secundario.

Las instituciones educativas en el régimen ecuatoriano son públicas y particulares de acuerdo a los parámetros que indica el órgano regulador que es el Ministerio de Educación Cultura, de acuerdo a la información proporcionada por el personal de docentes, la institución es particular.

Tabla No. 01 Tipo de institución

	Frecuencia	%
Fiscal		
Particular	25	93%
Fisco misional		
Municipal		
No contesta	2	7%
Total	27	100%

Figura 01



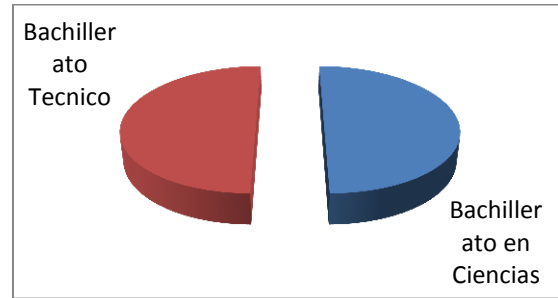
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La Ley orgánica de educación intercultural establece en el artículo 43 en su parte pertinente establece dos tipos de bachilleratos que son: de ciencias y técnicos. La información proporcionada por los docentes indica que en el ITE se ofrece los dos tipos de bachillerato.

Tabla No. 2 Bachillerato que ofrece ciencias

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	27	100%
Bachillerato Técnico	27	100%
Total de encuestados	27	100

Figura No. 2



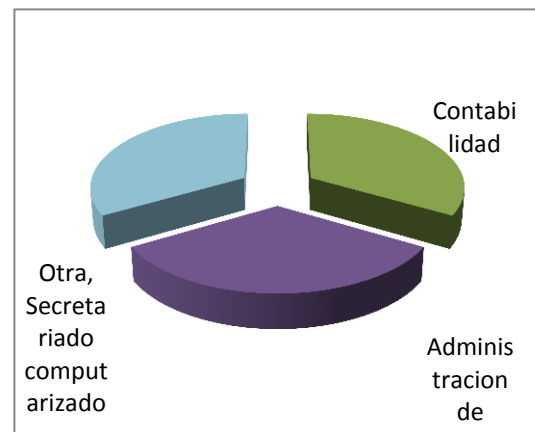
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El bachillerato técnico que oferta el ITE corresponde a la formación de bachilleres en secretariado computarizado, contabilidad y administración de sistemas.

Tabla No. 3 Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios

	Frecuencia	%
Comercialización y ventas		
Comercio exterior		
Contabilidad	27	100%
Administración de sistemas	27	100%
Restaurant y Bar		
Agencia de Viajes		
Cocina		
Informática y comercialización turística		
Aplicaciones Informáticas		
Organización y gestión de la secretaria		
Otra, Secretariado computarizado	27	100%
TOTAL	27	

Figura: 03



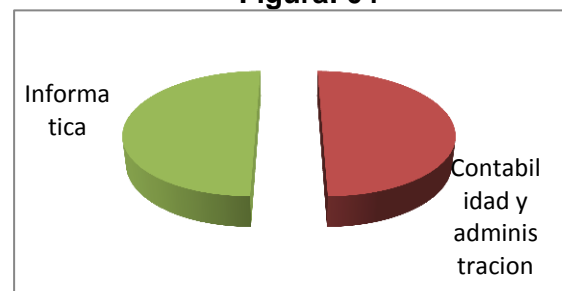
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

De acuerdo a la información que se muestra en la tabla 04 la institución educativa ofrece un bachillerato polivalente que permite dar opciones a su alumnado al momento de la elección del bachillerato.

Tabla No. 4 Bachillerato Técnico Polivalente

	Frecuencia	%
Industrial		
Contabilidad y administración	27	100%
Informática	27	100%
TOTAL	27	100%

Figura: 04



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

No existe la suficiente cantidad de herramientas informáticas que permitan al docente impartir su instrucción con la ayuda de las TIC's, dispone de dos laboratorios de computo, los cuales están bien implementados pero que no satisfacen la demanda de los potenciales usuarios.

Los docentes en un buen porcentaje desean capacitarse en técnicas e instrumentos de evaluación y desempeño del estudiante

2.2 Participantes.

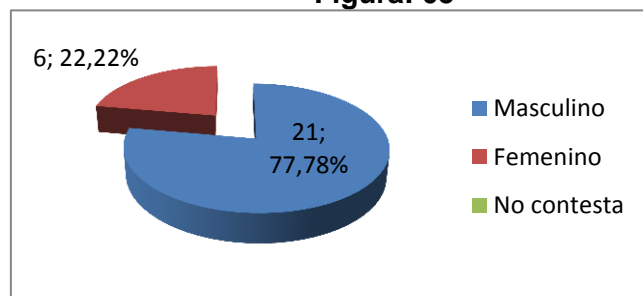
La población se la puede definir como: “un conjunto de unidades o ítems que comparten algunas notas o peculiaridades que se desean estudiar” (Hernández B., 2001, p 127).

La información relevante para el presente trabajo de investigación se la obtuvo de la población total de docentes de la institución (universo poblacional), a los que se les procedió a realizar la encuesta, la misma que fue llenada en forma individual y voluntaria, cabe indicar que la se llevo a cabo en horas no laborables, razón por lo cual no se interfirió en la labor educativa del plantel.

Tabla No. 5 Genero

	Frecuencia	%
Masculino	21	77,78%
Femenino	6	22,22%
No contesta		
Total	27	100,00%

Figura: 05



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

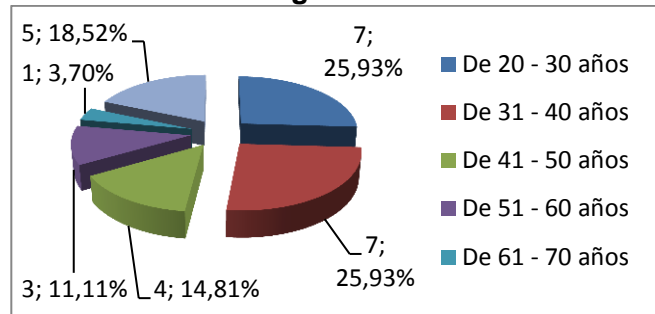
El género se refiere al complejo de significados sociales que están relacionados con el sexo biológico, el género es parte de la estructura social: un juego de prácticas sociales y culturales en que ambos reflejan y refuerzan suposiciones sobre las diferencias entre los hombres y las mujeres. Gelles (2000)

De acuerdo a la tabla 5 el 77,78 % de los docentes del colegio son hombres y un 22,22% son mujeres, lo que indica que los hombres son tres veces más que las mujeres, no se observa equidad de género.

Tabla No. 6 Edad

	Frecuencia	%
De 20 - 30 años	7	25,93%
De 31 - 40 años	7	25,93%
De 41 - 50 años	4	14,81%
De 51 - 60 años	3	11,11%
De 61 - 70 años	1	3,70%
Más de 71 años		0,00%
No Contesta	5	18,52%
Total	27	100,00%

Figura: 06



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

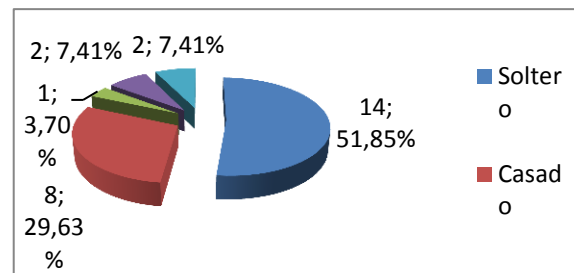
La tabla No. 6 nos muestra que del personal que labora en el ITE, el 25,93% tienen una edad entre 20 y 30 años, así mismo también entre 31 y 40 años, el 14,81% se encuentran entre 41 y 50 años de edad, el 11,11% tienen entre 51 y 60 años de edad, el 3,70% tiene entre 61 y 70 años de edad. El 18,52% del personal no contestó.

El mayor número de los docentes tienen entre 20 y 40 años de edad, una población relativamente joven.

Tabla No. 7 Estado Civil

	Frecuencia	%
Soltero	14	51,85%
Casado	8	29,63%
Viudo	1	3,70%
Divorciado	2	7,41%
No contesta	2	7,41%
Total	27	100,00%

Figura: 07



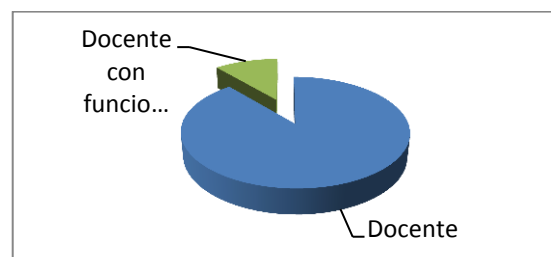
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa* En la tabla No. 7 podemos observar que el mayor porcentaje (51,85%) de los docentes de la institución son solteros y casados (29,63%).

El estado civil de los docentes facilita a la institución cualquier decisión de capacitación.

Tabla No. 8 Cargo que desempeña

	Frecuencia	%
Docente	24	88,89%
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas	3	11,11%
No contesta		
Total	27	100,00%

Figura: 08



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

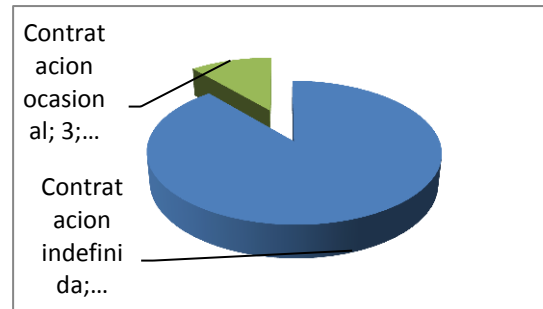
La tabla No. 8 nos indica que el 88,89% del personal encuestado es sólo docente y el 11,11% son docentes con funciones administrativas.

La proporción existente del personal es adecuada, respondiendo así a la actividad educativa, que es la principal.

Tabla No. 9 Tipo de relación laboral

	Frecuencia	%
Contratación indefinida	24	88,89%
Nombramiento		
Contratación ocasional	3	11,11%
Reemplazo		
No contesta		
Total	27	100,00%

Figura: 09



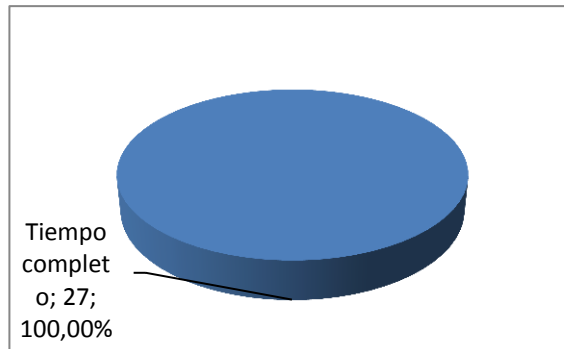
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La tabla No. 9 nos muestra que el 88,89% del personal es contratado en forma indefinida y el 11,11% es contratado en forma ocasional, lo que resulta una fortaleza para la institución al ofrecerle una estabilidad laboral y económica en las condiciones en las que se encuentra nuestro país, y sobre todo permite el cumplimiento y control de las actividades educativas lo que le permite cumplir con los objetivos de la institución educativa.

Tabla No. 10 Tiempo de dedicación

	Frecuencia	%
Tiempo completo	27	100,00%
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total	27	100,00%

Figura: 10



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

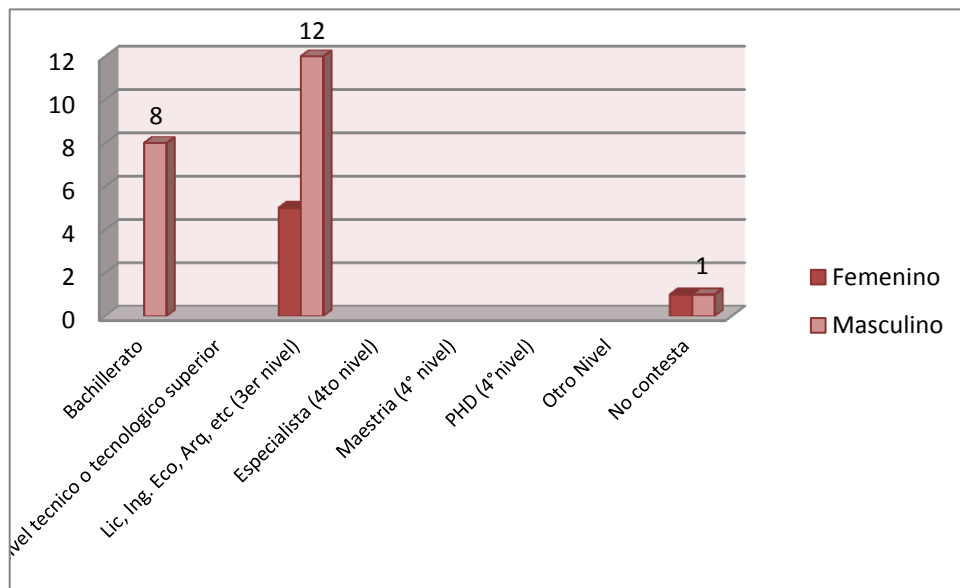
En la tabla No, 10 nos muestra el tiempo de dedicación que tiene el personal, así tenemos que el 100% del personal es a tiempo completo, es decir todo el personal es contratado a tiempo completo, fortaleza que por la naturaleza del colegio y el trabajo que tiene de formar en matutino, vespertino y los fines de semana mantiene un pool de docentes.

Tabla No. 11 Nivel más alto de formación académica que posee

	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bachillerato			8	29,63%
Nivel técnico o tecnológico superior Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	5	18,52%	12	44,44%
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4° nivel)				
PHD (4° nivel)				
Otro Nivel				
No contesta	1	3,70%	1	3,70%
Total	6	22,22%	21	77,78%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 11



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

En la tabla No, 11 podemos observar que el 22,22% de los docentes son mujeres de las cuales el 18,52% tienen títulos profesionales de licenciadas, arquitectas, economista, ingenieras y el 3,70% no contesta. El 77,77% son hombres, el 3,70% no contestan, el 44,44% tienen títulos de licenciados, arquitectos, ingenieros, etc, el 29,63% son bachilleres.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

“El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental.” (Arias, 2006, p.26).

“Diseño de la investigación: se refiere a la explicación del modelo metodológico asumido.” (Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, 2006, p.34).

El diseño de investigación se refiere a la manera, como se dará respuesta a las interrogantes formuladas en la investigación. Estas maneras están relacionadas con la definición de estrategias a seguir en la búsqueda de soluciones al problema planteado. Las estrategias que puede asumir un investigador son: documental o de campo.

El presente trabajo se desarrolló con una investigación de campo, en este tipo de investigación los datos se obtienen de la realidad, a través de la acción del investigador.

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (Arias, 2006, p.31).

La presente investigación es:

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

2.3.2 Método de la investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que 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.

La metodología es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación, que y se detallan a continuación:

En griego; el termino método, proviene de dos raíces: Meta que significa, a través, más allá (Objetivo). Es una proposición que da idea de movimiento. Hodos.- que significa camino. En latín; Methodus.

Entonces, etimológicamente, la palabra método quiere decir: “camino a seguir”, es decir, esfuerzo para alcanzar un fin u objetivo estipulados en el plan de enseñanza.

EI MÉTODO científico constituye un modelo general de acercamiento a la realidad, una pauta o matriz, amplia y abstracta; dentro de la cual caben los procedimientos y técnicas más específicas (metodologías) que se emplean en las investigaciones.

No obstante, el método no es una “receta” científica, su aplicación no puede ser ni formal ni mecánica; ésta debe estar sometida constantemente a prueba según cada problema de investigación.

Entre los principales métodos tenemos los siguientes:

- **Método Inductivo:** Proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada.
- **Método deductivo:** Proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales, con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.
- **Método de análisis:** Proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esta manera se establece la relación causa-efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.
- **Método de síntesis:** Proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa a los efectos, de la parte al todo, de los principios a las consecuencias.
- **Estadístico:** Permite describir los datos cuantitativos necesarios para sustentar técnica y científicamente la investigación.
- **Otros métodos:** El investigador puede proponer otros métodos como el comparativo, el dialéctico, el empírico, el experimental, el estadístico
- **El estudio de casos:** Utiliza herramientas para buscar información cuantitativa y cualitativa, es decir, no se contraponen, sino más bien se complementan.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia, la diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias, mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, a fin de ordenar las etapas de la investigación, llevar el control de los datos y orientar la obtención de conocimientos.

A continuación se indicara las técnicas utilizadas para el desarrollo de esta investigación:

- a. Observación directa.** Permitió la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.
- b. Encuesta.** La encuesta fue útil para la adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.
- c. Lectura.** Este tipo de técnica se realizo, como su nombre lo indica apoyándose en fuentes de carácter documental esto es en documentos de cualquier especie como libros, ensayos, revistas periódicos o archivos que contienen oficios, circulares, entre otros.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario que fue elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja, los que fueron previamente validados y contextualizado en el entorno nacional por parte de la planificación del proyecto, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

El cuestionario comprendió varios aspectos con el objetivo de que al final de la aplicación al grupo de docentes seleccionados proporcione la información necesaria para obtener conclusiones respecto a la temática motivo de esta investigación, sobre el diagnostico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato debidamente estructurado con los datos institucionales para conocer las especialidades que oferta colegio.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento Humano.

En este proyecto de investigación el siguiente recurso humano:

- Director de proyecto

- Coordinador del Centro Universitario Guayaquil
- 27 Docentes del Colegio Técnico Particular Integración Técnico Educativa
- 02 Autoridades del Colegio
- Director de la investigación
- 01 Investigador

2.5.2 Materiales.

Se utilizó los siguientes materiales:

- Cámara fotográfica
- Una computadora
- Memoria USB
- Impresora
- Resmas de papel bond

2.5.3 Económicos.

Autogestión de los Investigadores

Presupuesto.

Ingresos	
Concepto	Cantidad
Autogestión	\$ 100
Total	\$ 100
Egresos	
Libros	\$ 500
Copias	\$ 10
Proyecto impreso	\$ 60
Internet	\$ 80
Traslados movilizaciones	\$ 20
Imprevistos	\$ 100
Total	\$ 750

2.6 Procedimiento

La investigación referente a diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la unidad Educativa Integración Técnica Educativa (ITE) se la realizó como primer lugar la coordinación con el señor Rector de dicha institución para que brinde las

facilidades, lo que permitió realizar un cronograma de visitas para aplicar la encuesta a los docentes de dicha institución, dichas reuniones de trabajo se las realizó en dos jornadas en horarios diferentes lo que permitió no interrumpir las labores propias de la actividad docente.

Luego se procedió a realizar con la preparación de todo el material necesario, como reproducir encuestas, preparar la cámara fotográfica, acondicionar el área para la aplicación de la encuesta, coordinar con el inspector.

Una vez realizada coordinaciones previas se procedió a la aplicación de las encuestas con una introducción a los docentes indicándoles el propósito de esta encuesta el alcance de la misma, una vez concluida las respectivas encuestas a los docentes de dicha institución se procedió a realizar la respectiva tabulación con las directrices emitidas por el Tutor de Proyectos de Investigación asignado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Después de obtener los resultados de las encuestas de los docentes se procede a interpretar las tablas lo que permitió visualizar la deficiencia que existe en la formación de los docentes de dicha institución en técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño del estudiante

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

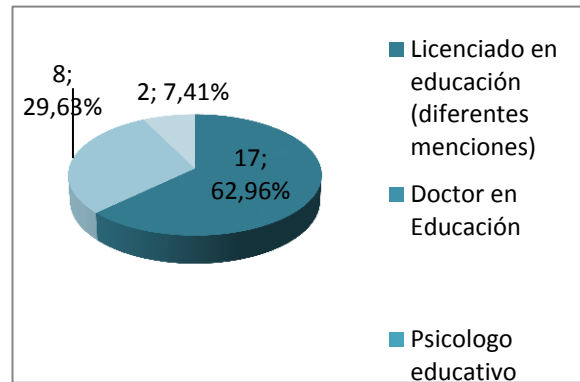
RESULTADOS: TABLAS ESTADÍSTICAS

3.1 Necesidades formativas

Tabla No. 12 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

	Frecuencia	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	17	62,96%
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo		
Otro Ámbito	8	29,63%
No contesta	2	7,41%
Total	27	100,00%

Figura: 12



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La educación promueve la construcción del conocimiento para lo cual toda institución educativa debe contar con una plana docente que cumpla con las expectativas de una educación de calidad. “Para propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias adecuada para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad” Yolanda Argudin (2001).

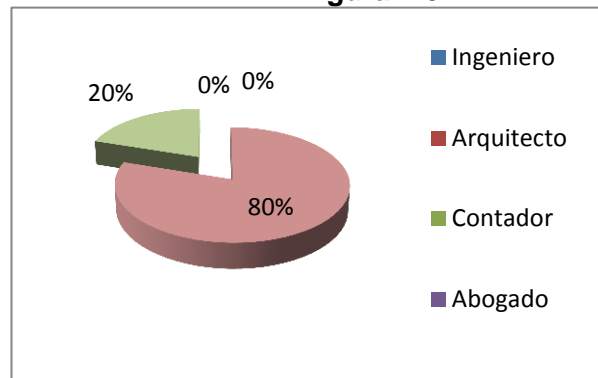
La tabla No. 12 nos muestra la relación el título de los docentes con el ámbito educativo, el 62,96% de los docentes son licenciados en educación, el 29,63% tienen un título profesional en otro ámbito y el 7,41% no contesta El mayor porcentaje de los docentes tienen título profesional en educación.

La formación profesional de los docentes da una garantía de la calidad de educación que recibirán los demandantes del servicio que ofrece el ITE, contribuirán al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad.

Tabla No.13 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

	Frecuencia	%
Ingeniero	0	0,00%
Arquitecto	0	0,00%
Contador	0	0,00%
Abogado	0	0,00%
Economista	0	0,00%
Médico	0	0,00%
Veterinario	0	0,00%
Otras profesiones	8	80,00%
No contesta	2	20,00%
Total	10	100,00%

Figura: 13



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

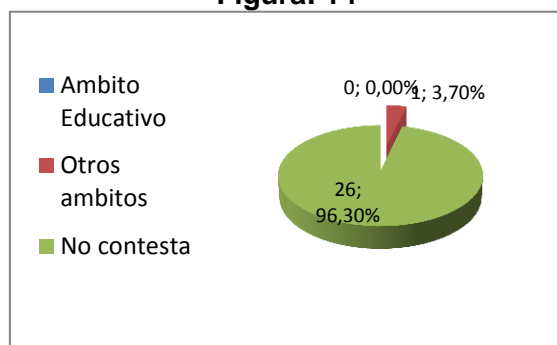
En la tabla No. 13 se detalla la relación del título con otras profesiones, obteniéndose como resultado que diez docente tienen otras profesiones de los cuales el 20% no indicaron cuál y el 80% indica otras profesiones diferentes a las indicadas en el cuadro.

En la planta docente del ITE existen diez profesionales con un título diferente al de educación, que no tienen la experiencia necesaria en docencia, razón por la cual para cumplir con los estándares de calidad en la educación que el gobierno nacional exige, se les deberá impartir cursos de capacitación para desarrollar las competencias necesarias para la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla No. 14 Titulación de postgrado/relación con

	Frecuencia	%
Ámbito Educativo	0	0,00%
Otros ámbitos	1	3,70%
No contesta	26	96,30%
Total	27	100,00%

Figura: 14



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La tabla No.14 muestra que el 96,30% de docente no contesta, por lo que se presume que no tienen título de postgrado. Sólo el 3,70% tiene título de postgrado la que es en un ámbito diferente al educativo. El ITE sólo cuenta con un profesional de cuarto nivel, cuyo título no tiene que ver con educación.

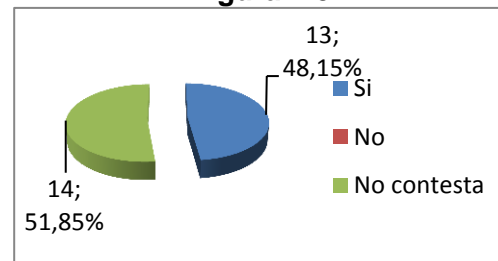
Las funciones de la educación de posgrado son la actualización (posibilita la renovación de los conocimientos y habilidades profesionales), complementación (permite la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades) y profundización (se obtiene conocimientos científicos – técnicos en el campo específico de una profesión), lo que la convierte en importante para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje.

En el caso del ITE la formación de los docentes es sólo de tercer nivel, razón por la cual se los debe incentivar para que continúen con los estudios de cuarto nivel y considerando su edad esto los hará más competitivos en el mercado de la educación y mejorará la calidad de la educación que se ofrece en las entidades educativas.

Tabla No. 15 Programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	%
Si	13	48,15%
No o contesta	14	51,85%
Total	27	100,00%

Figura: 15



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

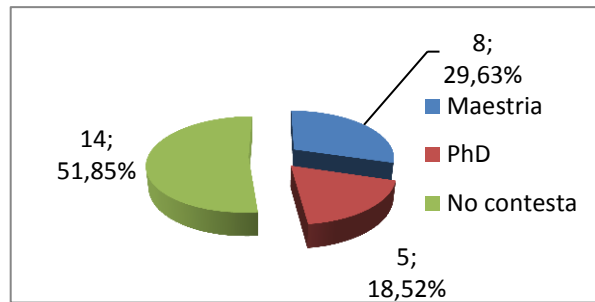
Título de cuarto nivel en la actualidad es necesario que permite especializarse y ciertos campos de la educación, lo que permitirá desenvolverse de mejor manera en el aula.

De los 27 docentes encuestados el 51,85% de docentes equivalente a 14 de ellos contestaron que si es atractivo seguir título de formación de cuarto nivel y un 48,15% indica que no le es atractivo seguir un título de cuarto nivel. Esto nos indica que hay un número igual que está interesado en conseguir y no conseguir un título de cuarto nivel.

La especialización de los docentes permitirá: contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y habilidades necesarios para el mejor desempeño en el ejercicio profesional, profundizar en los conocimientos y métodos en campos específicos de una profesión, sirviendo esto al mejoramiento de la calidad de educación.

Tabla No. 16 Le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	8	29,63%
PhD	5	18,52%
No contesta	14	51,85%
Total	27	100,00%

Figura: 16

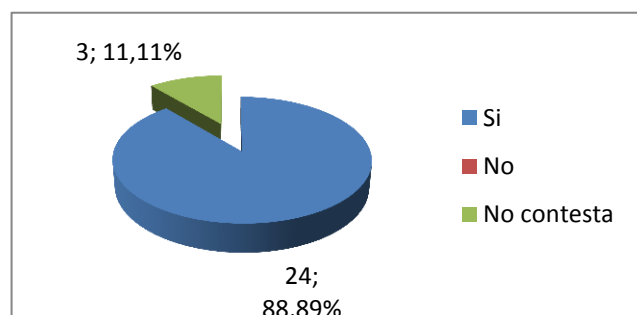
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La capacitación hoy en día es fundamental lo que permitirá cumplir con los parámetros que exigen las leyes de educación superior. En la tabla No. 16 podemos observar que el mayor porcentaje de los docentes (51,85%) no contesta si le gustaría continuar sus estudios de nivel superior, al 29,63% de docente les gustaría estudiar una maestría, por otro lado un 18,52% optaría por obtener un PHD.

Es necesario que el 70,10% de los docentes que desean continuar sus estudios superiores los ejecuten, previo a un análisis de las ofertas existentes en el mercado y a la profesionalización principalmente en el área educativa.

Tabla No. 17 Importancia para la capacitación en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	88,89%
No		
No contesta	3	11,11%
Total	27	100,00%

Figura: 17

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Entre los estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación encontramos algunos orientados al desempeño profesional y al aprendizaje, los que miden la formación y los logros que se desea que los estudiantes alcancen. Estos estándares tienen que ver con la formación que tiene el docente y que le permite cumplir con las actividades (planificación, ejecución y evaluación) que demanda el proceso de enseñanza – aprendizaje, razón por la cual la capacitación educativa es de gran importancia.

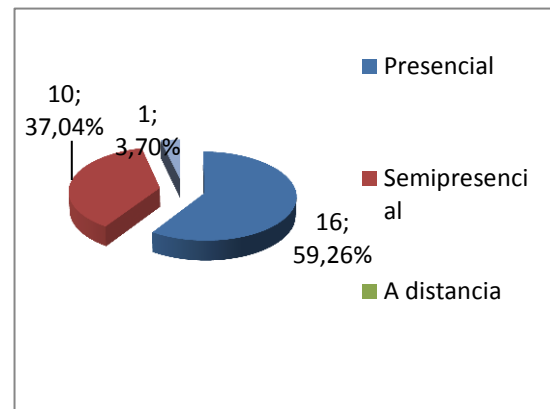
En la tabla No 17 el 88,89% de los encuestados están de acuerdo en seguir capacitando en temas educativos, mientras tanto el 11,11% no contestan.

De lo observado en la tabla anterior se puede deducir que en su mayoría los docentes están predispuestos a seguir capacitándose en temas educativos, que les permitirá ser competitivos en su campo, y a alcanzar niveles altos de evaluación de los estándares de calidad.

Tabla No. 18 Modalidad para la capacitación

	Frecuencia	%
Presencial	16	59,26%
Semipresencial	10	37,04%
A distancia		
Virtual-Internet		
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual	1	3,70%
Total	27	100,00%

Figura: 18



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La capacitación tiene como propósito proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar una actividad en forma eficiente, razón por la que se constituye en un aspecto de vital importancia en la formación de los docentes, para ejecutarla existen varias formas de oferta, tales como: tales como presencial, semipresencial, a distancia, o virtual.

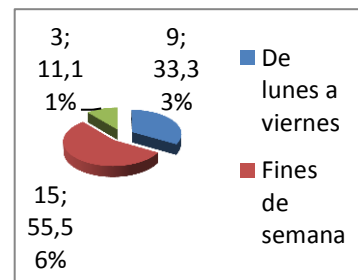
De acuerdo a la tabla anteriormente indicada el 59,26% de los docentes del ITE prefieren capacitarse en forma presencial, mientras el 37,04% prefiere una capacitación en forma semipresencial y el 3,70% prefieren capacitarse en forma virtual.

El ITE debe investigar en el mercado las ofertas de capacitación en el ámbito de educación existente, y seleccionar aquellas presenciales para fijar una estrategia que permita la capacitación de sus docentes, acción que le permitirá cumplir con los estándares de calidad impuestos por el Ministerio de Educación.

Tabla No. 19 Cursos presenciales o semipresenciales horarios de capacitación

	Frecuencia	%
De lunes a viernes	9	33,33%
Fines de semana	15	55,56%
No contesta	3	11,11%
Total	27	100,00%

Figura: 19



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El tiempo para capacitarse depende de la disponibilidad de la persona, lo que permitirá estar predispuesto a asimilar los conocimientos. De acuerdo a los resultados obtenidos el 55,56 indican que los fines de semana son propicios para capacitarse.

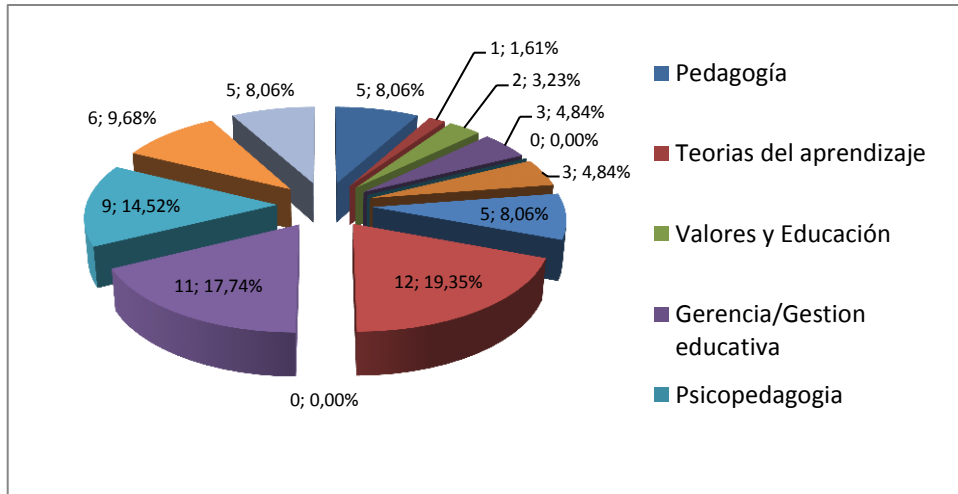
Los horarios de las ofertas de capacitación son un factor importante para que los interesados accedan a ellas, siendo las más recomendables las que se dictan los fines de semana, que es el tiempo con mayor disponibilidad para los docentes del ITE.

Tabla No. 20 Temáticas le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	5	18,52%
Teorías del aprendizaje	1	3,70%
Valores y Educación	2	7,41%
Gerencia/Gestión educativa	3	11,11%
Psicopedagogía	0	
Métodos y recursos didácticos	3	11,11%
Diseño y recursos didácticos	5	18,52%
Evaluación del aprendizaje	12	44,44%
Políticas educativas para la administración	0	
Temas relacionados con las materias a su cargo	11	40,74%
Formación en temas de mi especialidad	9	33,33%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	22,22%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	5	18,52%
TOTAL	62	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 20



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

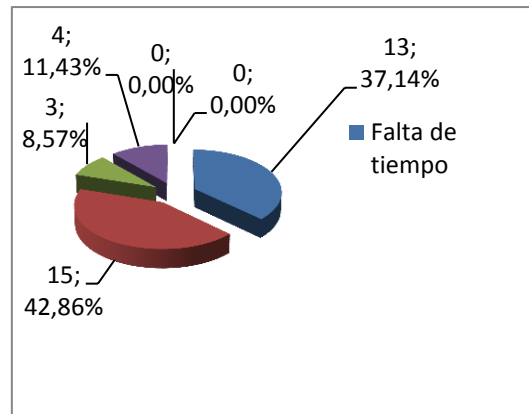
La predisposición y el interés que cada docente siente como necesidad para capacitarse depende que tan eficaz sea un curso a dictarse o instruirse, porque es él quien debe suplir esas falencias lo que permitirá desenvolverse en forma adecuada en el aula.

Los docentes del ITE prefieren capacitarse en evaluación para el aprendizaje, en temas relacionados con las materias bajo su cargo y en su especialidad, es por esta razón que la institución de preparar o planificar alguna capacitación para sus docentes esta debe estar orientada en estas temáticas.

Tabla No. 21 Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	%
Falta de tiempo	13	48,15%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	15	55,56%
Falta de información	3	11,11%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	14,81%
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0,00%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00%
Total	35	

Figura. 20



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La actualización es primordial para desarrollar las competencias en los docentes para su quehacer educativo, es por eso que debe capacitarse en forma permanente.

Es así que en la tabla anterior indican que un 55,56% indican que por el alto costo de de los cursos no se capacitan, mientras tanto un 48,15% es por falta de tiempo y un 14,81% no tiene apoyo por parte de la institución.

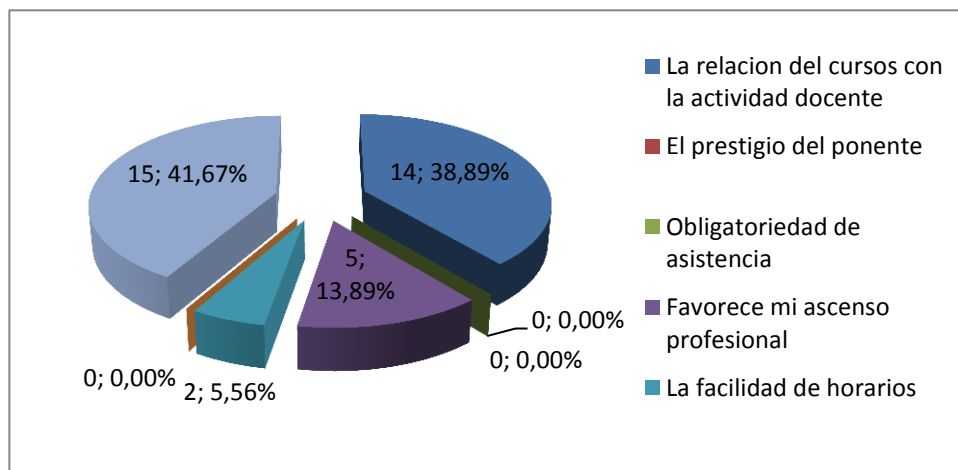
Son muchos los factores que le impiden capacitarse a los docentes, sin embargo la actualización es primordial en la labor del docente por lo que se debería realizar un esfuerzo para ser competente día a día.

Tabla No. 22 Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	%
La relación del cursos con la actividad docente	14	51,85%
El prestigio del ponente	0	0,00%
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00%
Favorece mi ascenso profesional	5	18,52%
La facilidad de horarios	2	7,41%
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00%
Me gusta capacitarme	15	55,56%
TOTAL	36	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 22



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La capacitación de los docentes del ITE de acuerdo a la tabla No 22 indican que el 55,56% asisten a los seminario por que les gusta capacitarse, por otro lado el 51,85 lo hacen porque los seminario tiene relación con la actividad docente, y por último el 18,52% lo hace por su ascenso profesional. Las razones por las cuales los docentes asisten a cursos de capacitación son: la relación con su actividad docente y porque les gusta, lo que debe ser

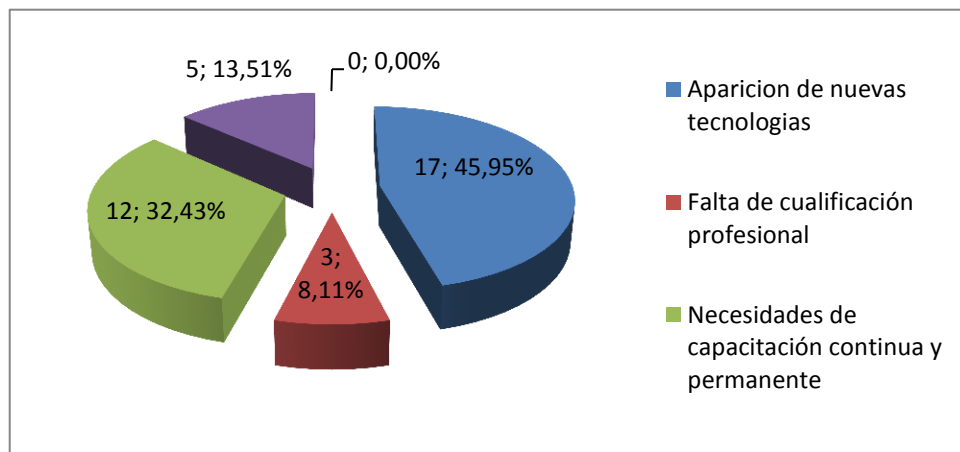
tomado en cuenta por la institución puesto que se constituye en una fortaleza para la planificación de estrategias que le permitirán el cumplimiento de los estándares de calidad en la educación.

Tabla No. 23 Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	17	62,96%
Falta de cualificación profesional	3	11,11%
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	44,44%
Actualización de leyes y reglamentos	5	18,52%
Requerimientos personales	0	0,00%
TOTAL	37	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 23



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

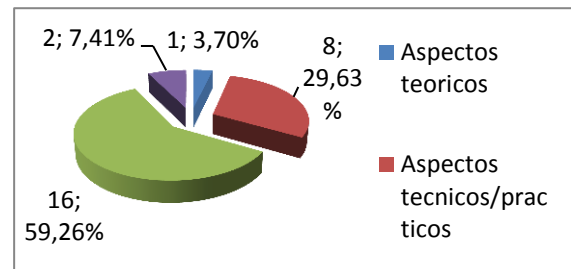
En la actualidad son algunos factores que existen y aparecen para mejorar el desarrollo de las competencias de los docentes.

Por lo que el 62,96% lo relacionan con el desarrollo de las nuevas tecnologías, un 44,44% es por la necesidad de capacitarse en forma permanente, y un 18,52 necesitan conocer de leyes y reglamentos. En la actualidad son muchas las necesidades que aparecen para que la labor del docente sea acorde al entorno en donde se desenvuelve por lo que las instituciones brindan capacitaciones para suplir las falencias de los docentes.

Tabla No. 24 Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	1	3,70%
Aspectos técnicos/prácticos	8	29,63%
Ambos	16	59,26%
No contesta	2	7,41%
Total	27	100,00%

Figura.24



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Las necesidades palpantes en el quehacer educativo son diversas y estas deben ser suplidas de diferentes maneras, es decir, que los cursos deben tener ciertos requisitos para suplir las necesidades de los docentes.

En la tabla anterior el 59,26% indican que los aspectos teóricos y tecnológicos son importantes que un curso debe tener como contenidos en los cursos que se imparten y un 7,41 no contestan

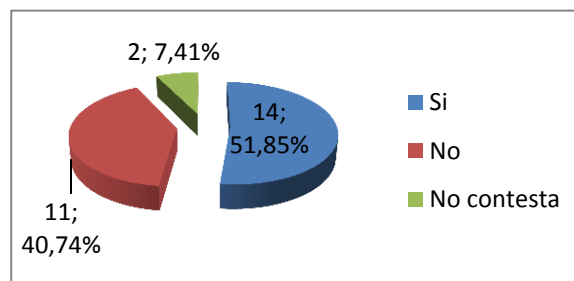
De lo anteriormente indicado las tecnologías actuales y el contenido son factores que deben predominar en un curso de capacitación para estar a la vanguardia en las metodologías actuales

3.2 Análisis de formación

Tabla No. 25 La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	%
Si	14	51,85%
No	11	40,74%
No contesta	2	7,41%
Total	27	100,00%

Figura. 25



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico que se debe aplicar en forma organizada y planificada con el fin de que los colaboradores de una organización desarrollen

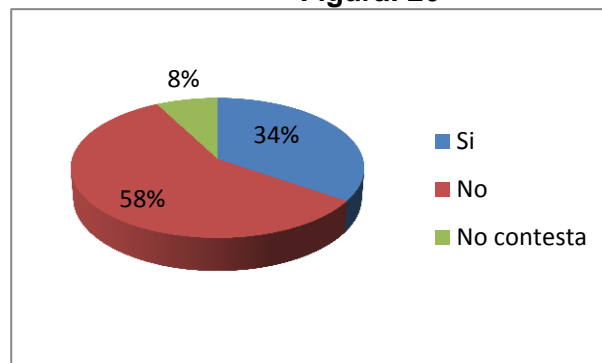
conocimientos y habilidades relativas a las funciones que desempeñan, que modificarán sus actitudes y permitirán el cumplimiento de los objetivos planteados.

La tabla anterior indica que un 51,85% la institución auspicia los cursos, mientras tanto un 40,74% indican que la institución no auspicia dichos cursos. El ITE debe incrementar la organización y planificación de cursos de capacitación para sus docentes, con lo que dará una imagen positiva a la sociedad y a los organismos de control del servicio que ofrece a la sociedad.

Tabla No. 26 La institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	%
Si	9	34,62%
No	15	57,69%
No contesta	2	7,69%
Total	26	100,00%

Figura: 26



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La responsabilidad con la que se imparte la educación en una organización es de los directivos, debiendo la institución preocuparse por la capacitación y el perfeccionamiento de su personal docente para el cumplimiento de las exigencias de la normativa vigente, ya que de ello dependerá la calidad de enseñanza – aprendizaje que reciban sus estudiantes.

De la tabla No 26 el 58% no conoce si la institución auspicia seminario y el 34% si conoce acerca de cursos que la institución auspicia, lo que significa que la institución debe trabajar en la socialización de la información acerca de los cursos que esta promueve a sus docentes, a fin de que ellos puedan capacitarse y así desarrollar las competencias que les permitirán ejecutar con efectividad las actividades del proceso enseñanza – aprendizaje.

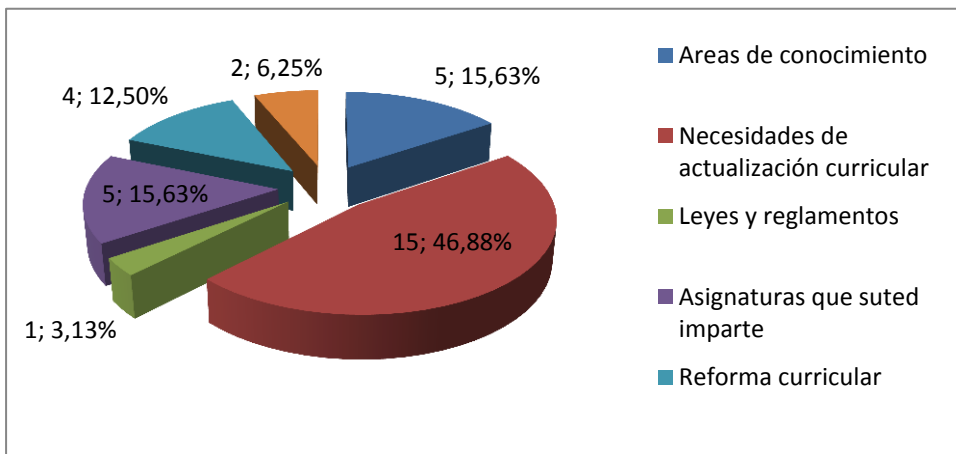
Tabla No. 27 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	5	18,52%
Necesidades de actualización curricular	15	55,56%
Leyes y reglamentos	1	3,70%
Asignaturas que usted imparte	5	18,52%
Reforma curricular	4	14,81%
Planificación y programación curricular	2	7,41%
	27	118,52%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Autor: Lic. César Ormaza Valencia

Figura: 27



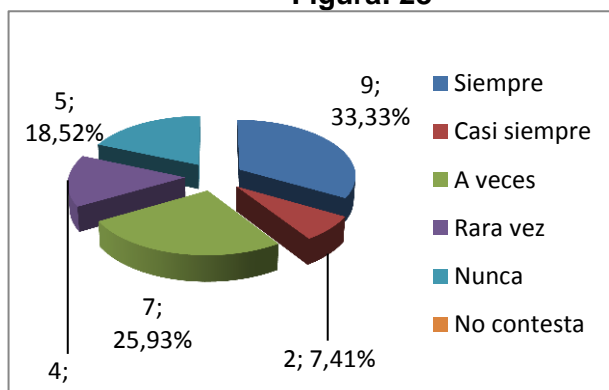
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El 46,88% de los cursos que se desarrollan son en base a las necesidades curriculares y un 15% son en base a su asignatura y área de conocimiento que imparte en la institución. Los docentes manifiestan que los cursos de capacitación que han realizado son por la necesidades de actualización curricular, las exigencias impuestas por el gobierno a través del cambio en las reglamentaciones, el sistema de evaluación de la calidad educativa han obligado tanto a docentes como a las instituciones a prepararse para responder eficientemente y hacerse cada vez más competitivos.

Tabla No. 28 Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	%
Siempre	9	33,33%
Casi siempre	2	7,41%
A veces	7	25,93%
Rara vez	4	14,81%
Nunca	5	18,52%
No contesta		0,00%
Total	27	100,00%

Figura: 28



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Los directivos tienen la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional con la prestación de un servicio educativo de calidad. Es el gestor educativo el responsable del

mejoramiento continuo, especialmente en lo relacionado con la capacitación de su personal docente.

El 33,33% de los docentes indican que los directivos promueven siempre la capacitación, mientras que un 25,93% a veces y un 18,52% nunca los directivos propician a los docentes propician a la capacitación de los docentes. Es necesario que los directivos de la institución incrementen su participación en la capacitación de sus docentes para así continuar mejorando el servicio y la calidad educativa.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

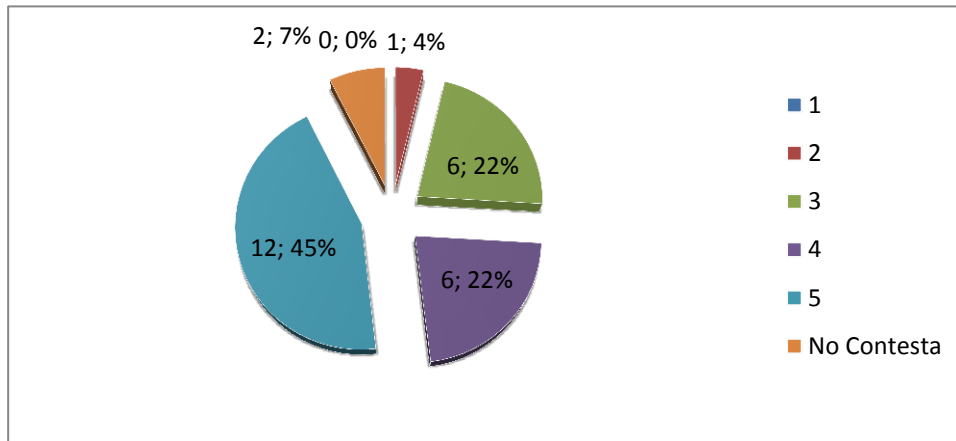
FORMACIÓN PROFESIONAL

TABLA No. 29 BLOQUE FORMACIÓN PROFESIONAL

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
29. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	1	6	6	12	2	27
30. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	2	10	7	5	3	27
31. Conoce le tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	4	3	3	4	7	6	27
32. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	2	6	7	8	4	27
33. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	4	0	10	6	6	1	27
34. Conoce la incidencia de la interacción profesor/alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	1	12	4	9	1	27
35. Mi formación en TIC, me permiten manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	2	6	8	6	4	27
36. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dada las diferentes características étnicas del país	0	0	5	8	9	4	26
37. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	1	2	8	12	4	27
38. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es relacionada a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	8	8	5	6	27
39. Considera que los estudiante son artífices de su propio aprendizaje	0	1	4	8	10	4	27
40. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionarios)	0	2	9	6	8	2	27
41. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	12	7	2	6	27
42. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	9	9	2	7	27
LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO (MEDIA ARITMÉTICA)	1	1	7	7	7	4	27

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 29

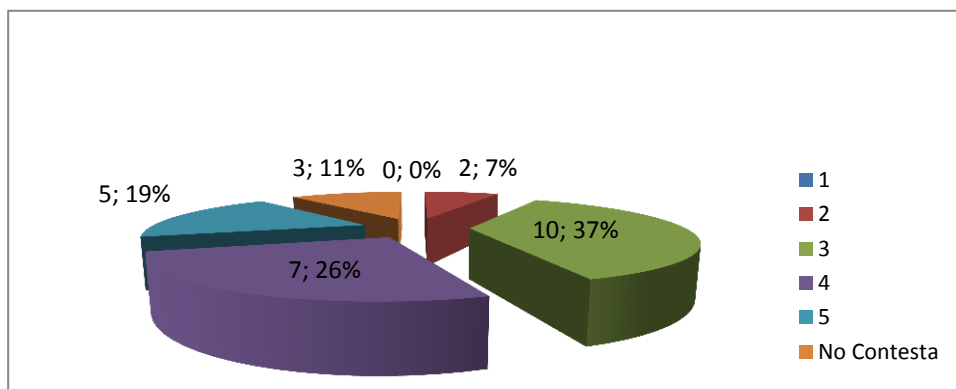


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El 45% de los docentes analizan mucho los elementos del currículo, el 44% analizan en forma media, el 1,4% analiza en forma baja y el 2,7% no contesta.

Los elementos del currículo propuesto para el bachillerato son analizados por los docentes para la ejecución de sus actividades, lo que se constituye en una fortaleza debido a que los docentes los consideran en su planificación micro curricular.

Figura: 30



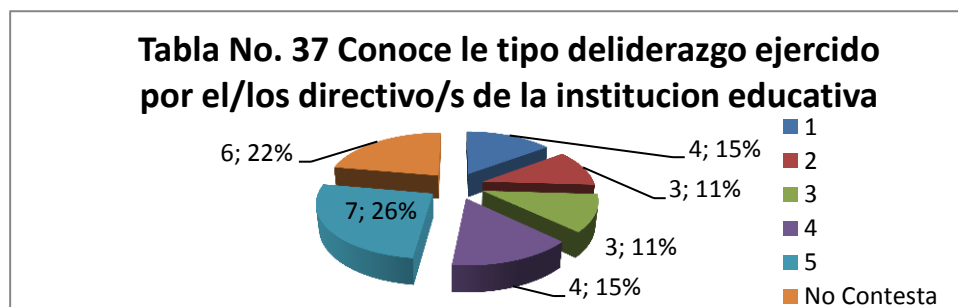
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Los factores que condicionan la calidad de la enseñanza son analizados en forma media por el 37% de los docentes, alta el 26%, muy alta el 19%, baja el 2,7% y no contestan el 11% de los docentes.

La calidad de la enseñanza se encuentra determinada por factores como: la formación de los docentes, los directivos, los materiales y recursos con los que cuenta la institución educativa, actitud de los estudiantes, las exigencias del entorno, etc. Todos estos factores deben ser considerados por los docentes en el momento que planifican las actividades que han de desarrollarse en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para asegurar el cumplimiento de los objetivos y la calidad de la educación.

Se requiere que los docentes mejoren su análisis de los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato, coordinando sus actividades con los diferentes actores, considerando los recursos con los que cuenta la institución.

Figura: 31



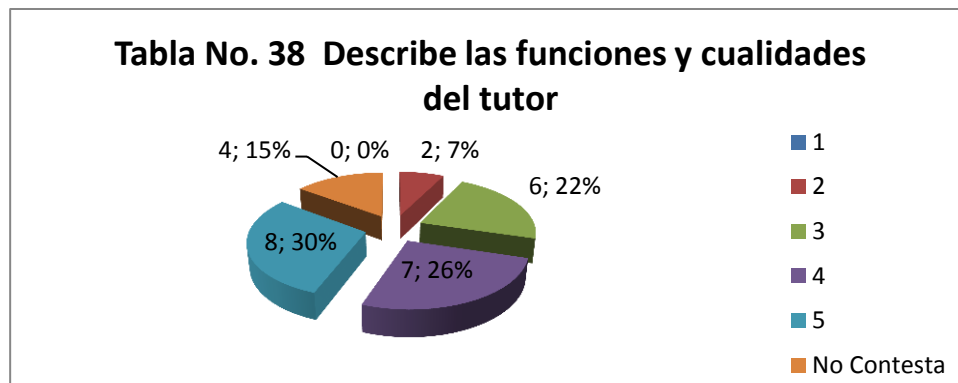
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Existen cuatro tipos de liderazgo educativo: de apoyo (el directivo se preocupa de las necesidades y problemas de sus subordinados), directivo (aplica y hace cumplir las metas), participativo (toma en cuenta las opiniones de los subordinados para la toma de decisiones) y enfocado al logro (permite la libertad en el accionar educativo), el saber identificar el tipo de liderazgo que existe en una institución le permitirá al docentes planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje de la mejor forma para el cumplimiento de los objetivos.

El tipo de liderazgo ejercido por los directivos es: muy conocido por el 26% de los docentes, sólo conocido por el 15%, medio conocido por 11%, poco conocido por 11%, no conocido por el 15% y no contestaron el 22%.

Los directivos de la institución deben trabajar más con los docentes en todos los aspectos del proceso educativo, a fin de que ellos se sientan escuchados, atendidos, etc.

Figura: 32

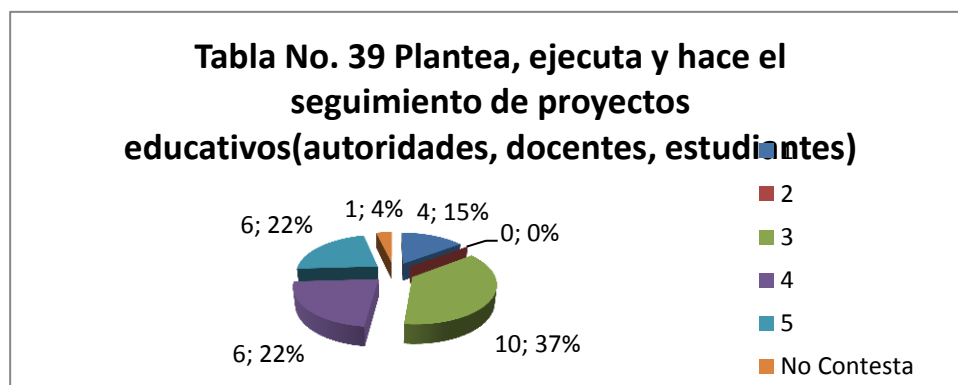


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El tutor o la tutora es el responsable del proceso educativo de un grupo de estudiantes durante un período de tiempo, sus funciones giran en torno a su relación con los estudiantes, grupos de profesores, las familias, los directivos y el entorno, razón por la cual sus cualidades deben permitirle la interacción con los grupos antes mencionados de los cuales obtendrá la información necesaria para planificar y ejecutar de la mejor forma las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje.

En el ITE el 56% de los docentes describen las funciones y cualidades del tutor en forma muy alta y alta, mientras que el 29% de ellos las describen en forma media y baja y el 15% no contesta. Es necesario que la institución educativa programe una capacitación para proporcionar a los docentes los conocimientos de las funciones y cualidades del tutor a fin de que pueda guiar de manera efectiva y eficaz a los estudiantes en sus actividades de estudio y trabajos de investigación.

Figura: 33



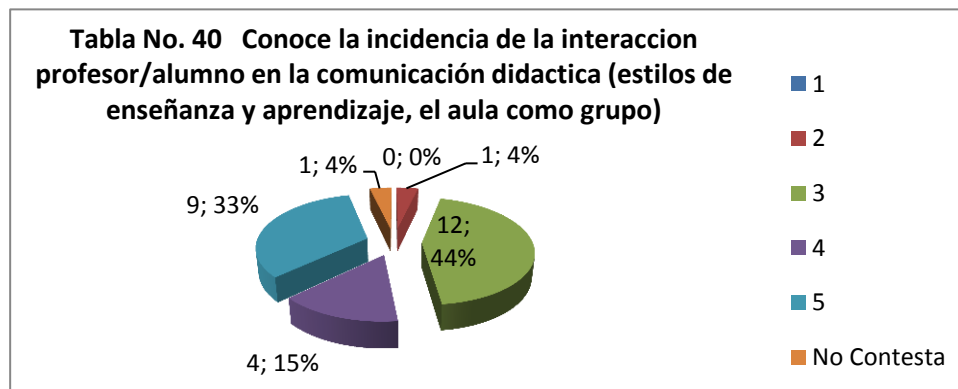
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Convenio Andrés Bello (2003) En el Ecuador, la existencia de las redes amigas, que articulan grupos de instituciones con proyectos de transformación para la práctica educativa, la misma que constituye un espacio y una oportunidad de reconocimiento para los docentes.

Más del 37% plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativo de forma muy esporádica, y el 44 % lo hace esporádicamente, lo que demuestra que no hay una cultura en la ejecución y elaboración de proyectos educativa en el ITE

Un porcentaje importante de los docentes de la institución educativa requieren recibir conocimientos para plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de los proyectos educativos, a fin de que pueden contribuir con el cumplimiento de los objetivos educativos propuestos.

Figura: 34



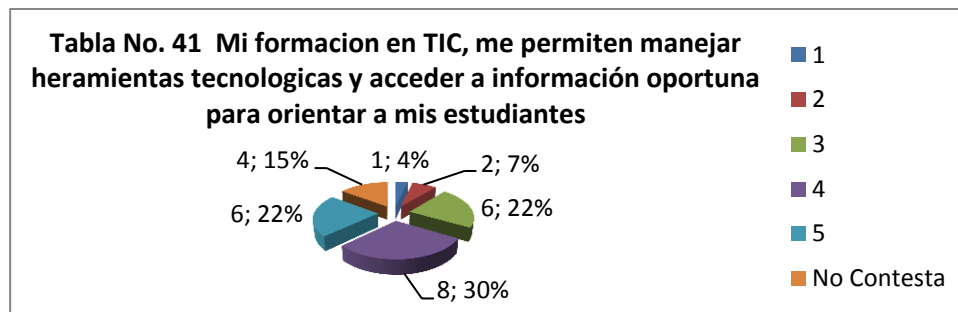
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El educador es aquella persona que voluntaria o involuntariamente influye en la vida espiritual de sus semejantes, elevándolos a un estado más perfecto, para lo cual se vale de sus conocimientos, experiencias, instrumentos del entorno con el fin de transmitir sus saberes a uno o varios individuos concretos.

El 44% de los docentes conocen la incidencia de la interacción profesor/alumno en forma media, el 4% en forma baja, el 4% no contesta, el 15% en forma alta y el 33% en forma muy alta.

Es necesario que el ITE desarrolle estrategias que permitan que sus docentes adquieran los conocimientos y destrezas para poder interactuar con los estudiantes, conocer los diferentes estilos de enseñanza y aprendizajes para así mejorar o apoyar a la calidad del servicio de educación que oferta.

Figura: 35



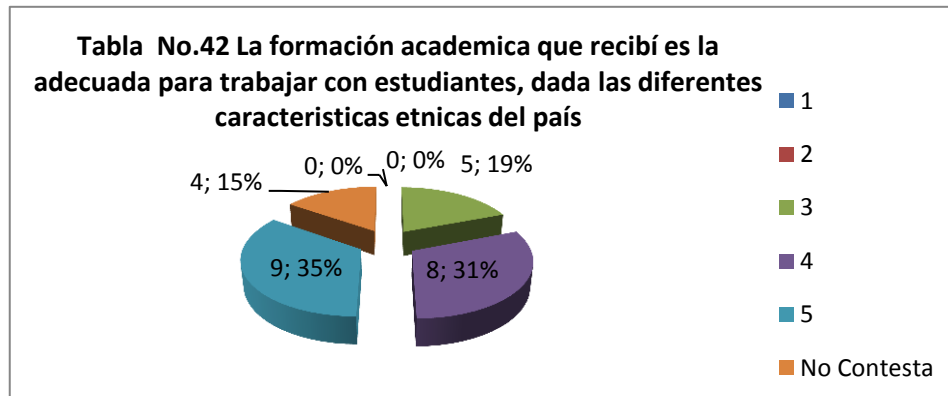
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La influencia de las TIC's en la actualidad dentro de la educación ha hecho que forme parte en el nuevo rol del docente a la hora de su preparación y/o formación. Las TICs son un medio de comunicación, un canal de intercambio de conocimientos, instrumentos para procesar información, fuente de recursos, por lo que juegan un papel importante en el aprendizaje del estudiante. Un docente que no maneje las TIC's está en clara desventaja con el estudiante. Su uso permite el desarrollo de nuevas formas de enseñar y aprender, el intercambio de ideas y comunicación con colegas y estudiantes.

El 30% de los docentes usa las TIC's para obtener información y orientar a los estudiantes en forma alta, el 22% en forma muy alta, el 22% en forma media, el 15% no contesta, el 7% en forma baja y el 4% en forma baja.

El mayor porcentaje de de los docentes del ITE no maneja las TIC's en la planificación, ejecución y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje, lo que no permitirá mejorar su labor docente y la calidad del servicio que ofrece la institución, razón por la cual es necesario que se tracen estrategias que desarrollen estas destrezas en los docentes, resultando beneficiados toda la comunidad educativa.

Figura: 36

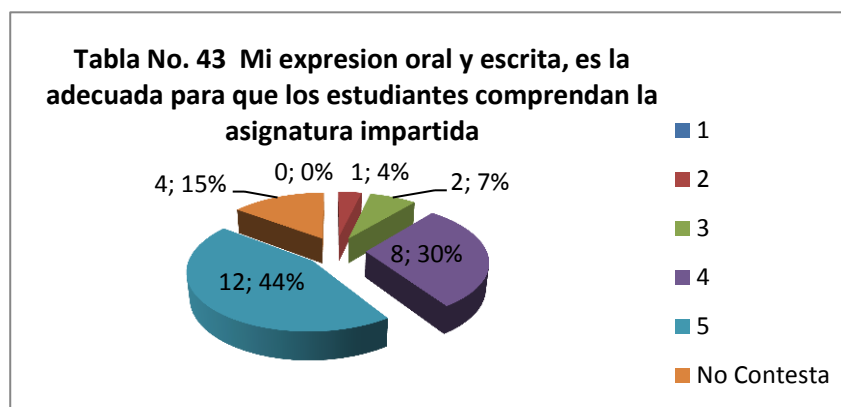


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El docente debe poseer conocimientos científicos, tecnológicos y prácticos, unido a una formación pedagógica y humana que le permita desarrollar el proceso educativo con eficiencia para evidenciar las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva el proceso enseñanza – aprendizaje.

El 35% de los docentes tiene una formación académica muy alta, el 31% una alta, el 19% media y un 15% de ellos no contesta. La formación académica que han recibido los docentes les permite trabajar en forma adecuada con los estudiantes, aceptando las diferencias étnicas, favoreciendo el proceso de enseñanza aprendizaje y con ello la calidad de la educación impartida.

Figura: 37



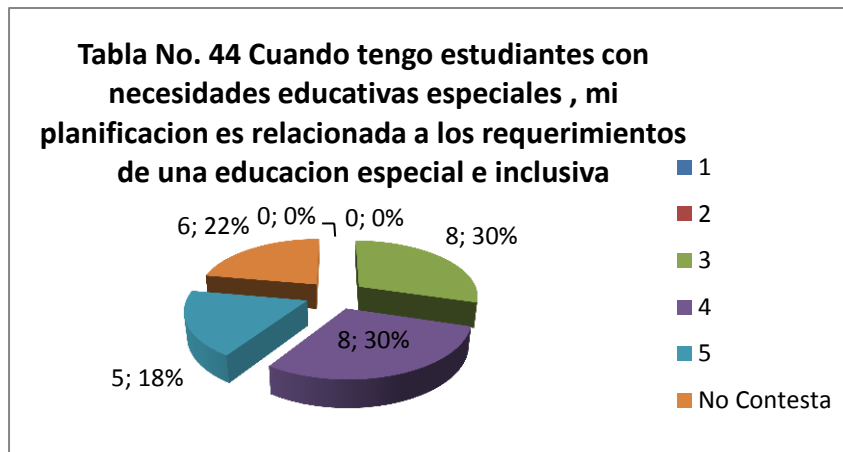
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Una de las herramientas más importante en el ser humano lo constituye el lenguaje (oral o escrito), este promueve la comunicación entre los individuos de una sociedad. En el proceso educativo se efectúa un intercambio de ideas a través del uso del lenguaje verbal o no verbal,

por lo que el rendimiento académico depende en cierto grado de la expresión del docente, relacionándose con el estilo de enseñanza que adopte el docente.

El 44% de los docentes tienen una adecuada expresión oral y escrita en forma muy alta, el 30% en forma alta, el 7% en forma media, el 4% baja y el 15% no contesta. El lenguaje oral y escrito que utiliza un gran porcentaje de los docentes permite que los estudiantes comprendan los contenidos que se imparten en cada una de las cátedras y la interrelación entre los actores, favoreciendo con ello al proceso enseñanza – aprendizaje.

Figura: 38

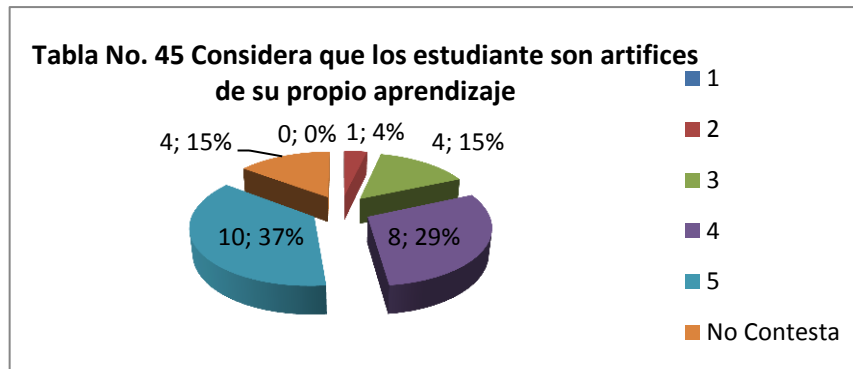


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La labor docente es de gran responsabilidad y dedicación, ella demanda vocación, profesionalismo y un gran corazón para detectar las necesidades de los educando y así poder estructurar un plan de acción a tiempo y con ello lograr un aprendizaje integral.

La figura No. 38 nos indica que el 60% de los docentes se preocupa por los estudiantes con necesidades educativas especiales, un 18% de los docentes medianamente se preocupa por los estudiantes especiales. La institución cuenta con personal docente comprometido con el quehacer educativo, lo que les permite detectar las diferencias en el aprendizaje de sus estudiantes, constituyéndose en una fortaleza para el cumplimiento de los objetivos.

Figura: 39

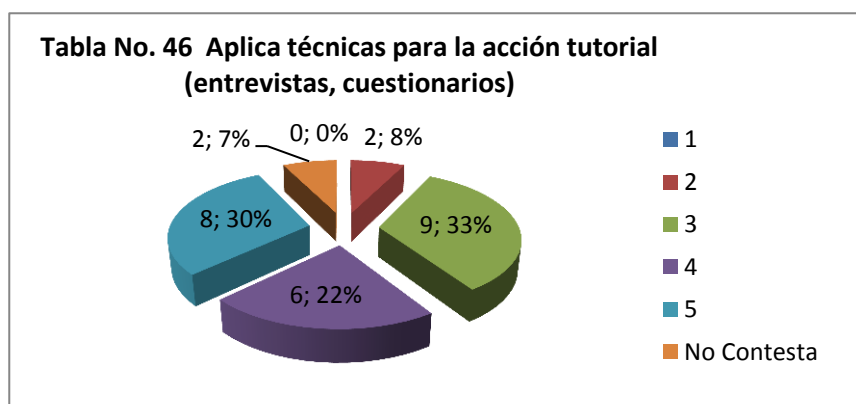


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Entre los aspectos que definen a un buen maestro tenemos el de la motivación. El docente debe ser capaz de generar en los estudiantes el deseo de aprender para así lograr un aprendizaje real y significativo, esto se logra proponiendo actividades estimulantes, estableciendo relaciones entre los contenidos impartidos y las experiencias del estudiante, incentivando la participación en clase y creando un clima de confianza.

La figura No.39 nos muestra que el 66% de los docentes considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, el 15% de los docentes establecen que medianamente los estudiantes son artífices de su aprendizaje, el 15% indican que es bajo y el 4% no contesta. Los estudiantes de la institución forjan su aprendizaje, lo que con ayuda y guía de los docentes permite que el proceso de enseñanza aprendizaje se ejecute de mejor forma, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Figura: 40

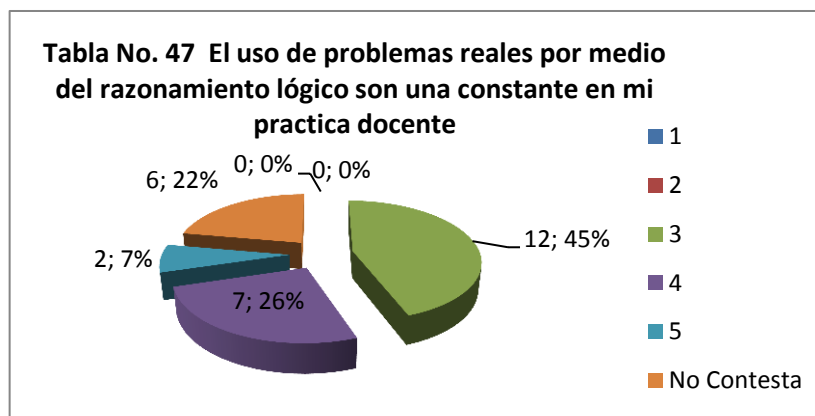


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La tutoría es un componente de la función docente tiene como objetivo asegurar una educación integral y personalizada, haciendo énfasis en valores y actitudes, con lo que se busca soluciones a los problemas que presentan los estudiantes a través de las asesorías y motivación.

La figura No. 40 nos muestra que el 30% de los docentes aplica técnicas para la acción tutorial en forma muy alta, el 22% en forma alta, el 33% medianamente, el 8% en forma baja. Los docentes de la institución si aplican técnicas para la acción tutorial, lo que les permite conocer cómo se está avanzando en el proceso, para así poder ejecutar las acciones correctivas pertinentes.

Figura: 41



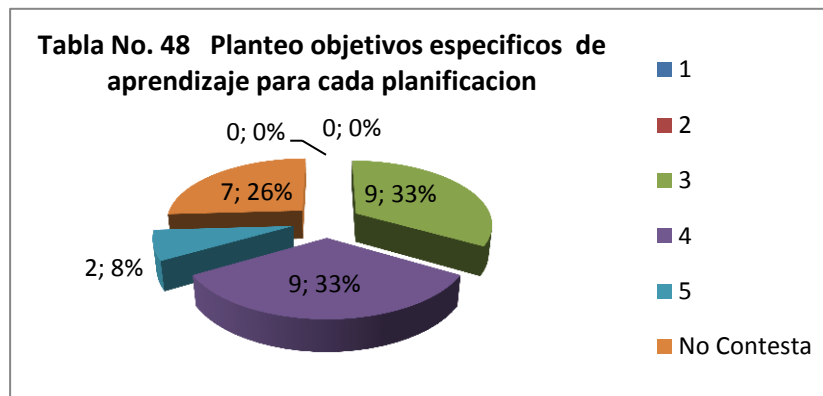
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El uso de problemas reales para el razonamiento lógico es una de las técnicas utilizadas por los docentes para hacer más comprensivos los contenidos que se pretenden impartir.

La figura No. 41 nos indica que el 45% de los docentes medianamente usa los problemas reales como técnica de enseñanza, el 26% en forma alta, el 7% en forma muy alta, un 22% de los docentes no respondió.

Los docentes de la institución utilizan la técnica de los problemas reales para el desarrollo del razonamiento lógico de los estudiantes, la cual permitirá que los estudiantes sean agentes críticos de su entorno y propongan soluciones.

Figura: 42

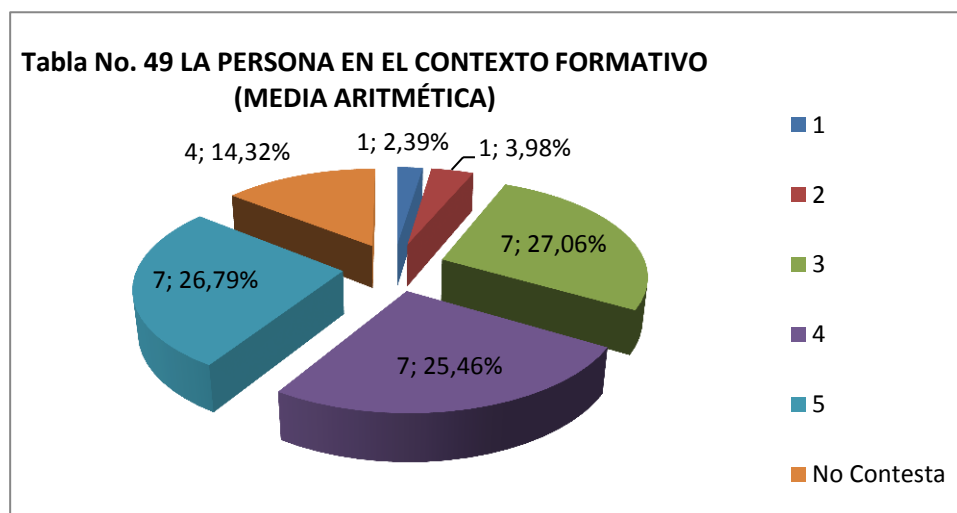


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Cuando se planifica el aprendizaje es necesario plantear los objetivos que se pretenden alcanzar, los mismos que son la guía para la selección de las técnicas y herramientas a usar en cada clase.

La figura No. 42 nos indica que el 33% de los docentes en forma alta y mediana plantean objetivos específicos de aprendizajes, el 8% en forma muy alta, el 26% no contesta. Los docentes de la institución planifican objetivos específicos de aprendizaje, facilitando con ello la selección de las técnicas a usar, asegurando con ello el cumplimiento de los objetivos educativos planteado.

Figura: 43



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La formación profesional de los docentes es uno de los factores principales en el proceso enseñanza aprendizaje, la transmisión de los conocimientos, el desarrollo de competencias exige de tutores que sean un profesionales con experiencia en su área de acción, que cuenten con capacitación: en el uso de las TIC's, conocimiento de técnicas de enseñanza aprendizaje, lo que le permitirá realizar el engraneje adecuado para contribuir al cumplimiento de los objetivos educativos y a alcanzar la calidad en la educación.

La figuar No. 43 nos muestra el promedio de los parámetros evaluados en la formación profesional de los docentes del ITE, así tenemos que la formación profesional de los docentes está entre muy alta y media correspondiendo a la media el 27,06%, a la muy alta el 26,79% y a la alta el 25,46%. Aproximadamente el 22% de los docentes son los que requieren desarrollar su formación profesional, debido a que el 14,32% no ha contribuido con responder al cuestionario, 3,98% tiene una baja formación profesional, 2,39% tiene una muy baja formación profesional. La nómina de docentes del ITE responde a la formación profesional que se requiere para garantizar la calidad en la educación más del 50% de los mismos se encuentran con una formación profesional alta y muy alta, con lo que la institución puede mejorar las condiciones negativas con capacitaciones orientadas a:

- Factores que condicionan la enseñanza
- Comunicación en el aula
- Uso de problemas reales
- Tutorías y seguimiento del aprendizaje

3.2.2 La organización y la formación

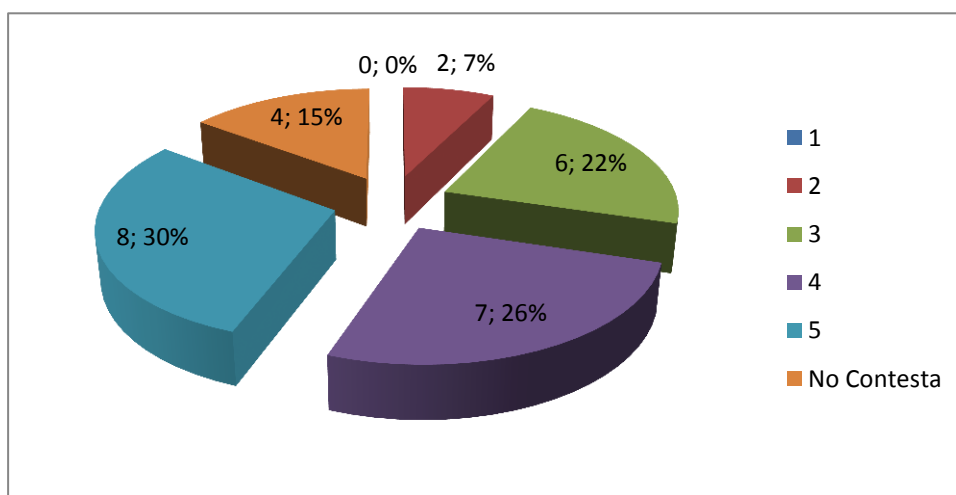
A continuación se realiza el análisis del bloque de organización y formación de los docentes, parte con la tabla No. 50 dónde se muestra los resultados obtenidos en la encuesta, siguiéndole los gráficos estadísticos de cada pregunta y su análisis.

Tabla No. 44 La organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	No Con	Total
Tabla No45 Describe las funciones y cualidades del tutor	0	2	6	7	8	4	27
Tabla No 46 Conoce el proceso de la carrera del docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	1	6	5	9	6	27
Tabla No. 47 Analiza clima organizacional de la estructura institucional(motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	2	0	6	7	9	3	27
Tabla No 48 Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	2	7	6	5	4	27
Tabla No. 49 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales culturales o educativos	0	2	10	7	3	5	27
Tabla No 50 Realiza la planificación macro y micro curricular(bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0	12	8	2	5	27
Tabla No. 51 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	4	8	10	5	27
Tabla No. 52 Analiza la estructura organizativa institucional(departamentos, áreas, Gestión administrativa)	1	1	5	10	7	3	27
Tabla No. 53 Diseña planes de mejora de la práctica docente	0	0	9	7	2	9	27
Tabla No. 54 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente(evaluación de la asignatura y del profesor)	1	0	9	6	6	5	27
LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN (MEDIA ARITMATICA)	1	1	7	7	6	5	27

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Integración Técnica Educativa

Figura : 45
Describe las funciones y cualidades del tutor



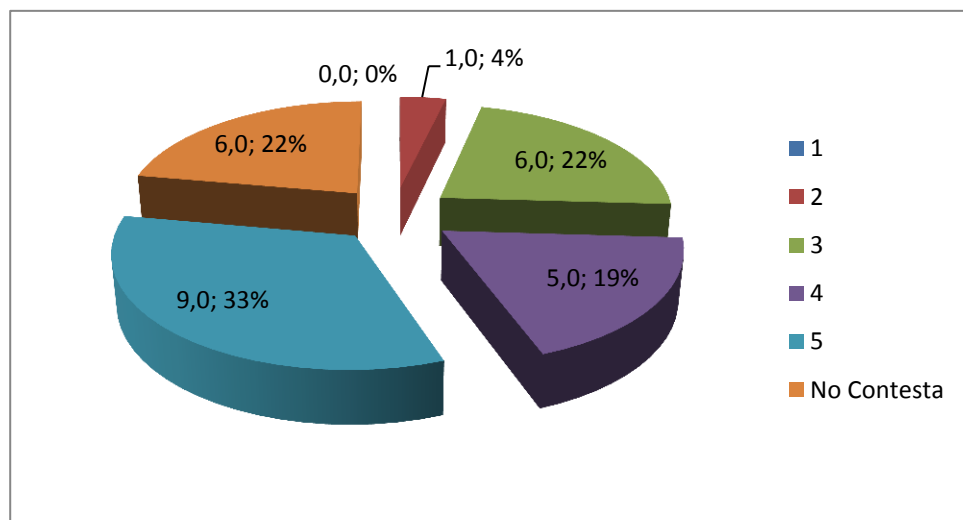
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Integración Técnica Educativa

Los docentes deben reunir cualidades que le permitan planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje continuamente y en el momento adecuado para que así pueda ejecutar sus funciones de la manera más efectiva posible y lograr alcanzar los objetivos propuestos.

El 56% de los docentes describen las funciones y cualidades del tutor en forma muy alta y alta, mientras que el 29% de ellos las describen en forma media y baja y el 15% no contesta. Es necesario que la institución educativa programe una capacitación para proporcionar a los docentes los conocimientos de las funciones y cualidades del tutor a fin de que pueda guiar de manera efectiva y eficaz a los docentes en sus trabajos de investigación.

Figura: 46

Conoce el proceso de la carrera del docente

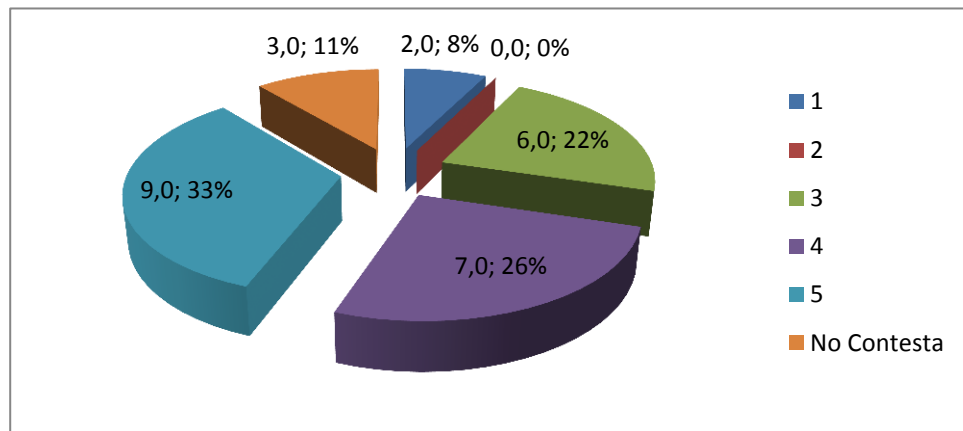


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El reglamento de escalafon docente para el magisterio de educación básica y bachillerato contempla los requisitos, niveles, tiempo y la carrera docente de un profesional que se encuentra ejecutando tales funciones en las instituciones de educación básica y de bachillerato, establece los deberes y derechos que los rigen.

La figura 46 nos muestra que el 52% (33% y 19%) de los docentes posee conocimiento de la carrera docente, razón por la cual la institución deberá programar seminarios o el tipo de capacitación necesaria para que los docentes conozcan sus deberes y derechos estipulados en la ley.

Figura: 47
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional



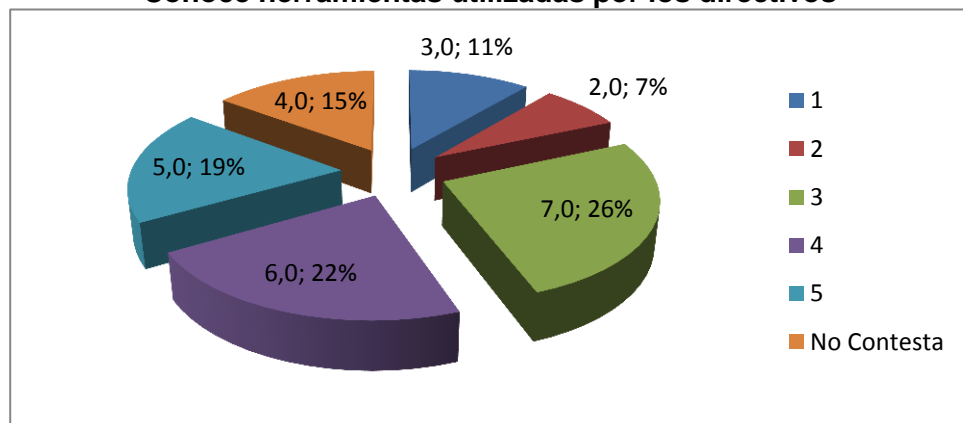
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El clima organizacional constituye el marco social que permite que las personas interactúen en una organización, si en este existen motivaciones, colaboración se podrán alcanzar la eficiencia, efectividad y eficacia en los objetivos planteados,

En la ejecución de sus actividades los docentes analizan el clima de la organizacional en forma muy alta el 33%, en forma alta el 26%, en forma media el 22%, muy bajo el 8% y el 11% de los docentes no contesta.

Son pocos los docentes que no toman en cuenta el clima organizacional para la ejecución de sus actividades laborales, pero es necesario que la institución motive y apoye a sus docentes para que los resultados que se presenten sean los mejores.

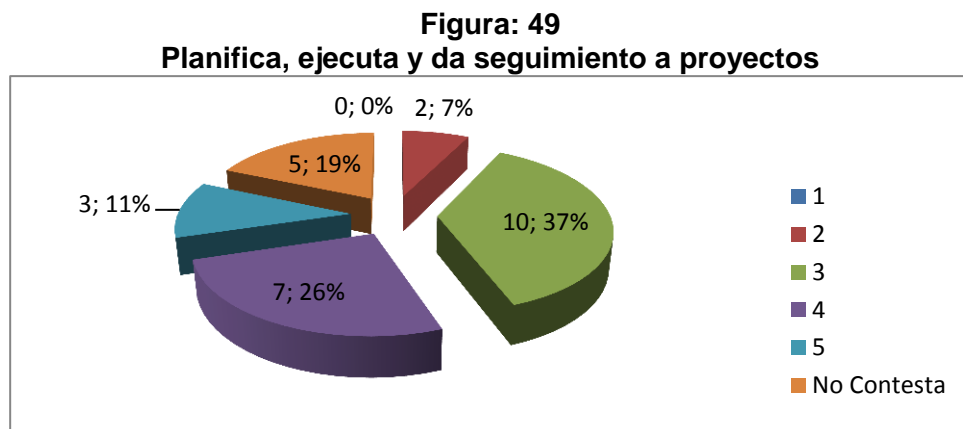
Figura: 48
Conoce herramientas utilizadas por los directivos



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Las herramientas que se utilicen en la planificación de las actividades que se deberán ejecutar deben ser difundidas por los directivos al personal que pertenece a la institución, con el fin de que todos participen en la planificación y se sientan comprometidos para contribuir y apoyar al cumplimiento de los objetivos.

La figura 48 nos muestra que el 19% de los docentes tienen un conocimiento muy alto de las herramientas de planificación, el conocimiento es alto en el 22% de los docentes, es medio para el 26% de los docentes, existe un porcentaje por debajo del 35% de docentes que conocen poco o no conocen las herramientas utilizadas para la planificación. Los directivos de la institución deben aún difundir las herramientas que utiliza para la planificación educativa a sus docentes, debido a que aún existe un 33% aproximado de docentes cuyo conocimiento es bajo.



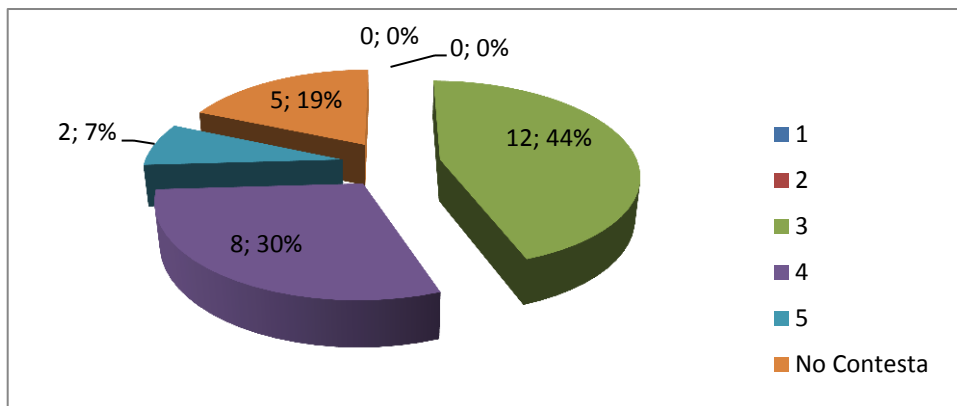
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Es necesario que las actividades que se planifican cuenten con un plan de ejecución y monitoreo que permita verificar si se está cumpliendo o no la planificación, a fin de ejecutar las medidas correctivas a tiempo, de no hacerlo se corre el riesgo del incumplimiento de los objetivos planteados.

La figura 50 nos muestra que el 37% de los docentes medianamente planifica, ejecuta y da seguimiento a los proyectos, el 26% de los docentes planifica, ejecuta y sigue lo planificado en forma alta, el 11% lo hace en forma muy alta, el 19% no contesta y el 7% planifica en forma baja.

Es necesario que la institución capacite en planificación a un número pequeño de estudiantes, para que toda la nómina docente ejecute sus labores o actividades de una forma planificada.

Figura: 50
Realiza la planificación macro y micro curricular

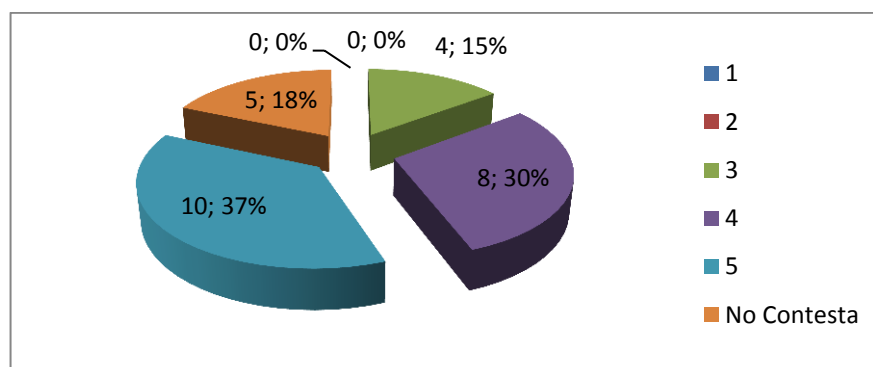


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El proceso de enseñanza – aprendizaje exige actividades que deben ser planificadas, ejecutadas y evaluadas por los docentes, las mismas que deben estar alineadas a las exigencias del entorno, los objetivos educativos y al curso o nivel en el que se desarrollaran. Sin una planificación adecuada no se podrá efectuar una forma eficiente los resultados que se obtengan. La planificación curricular se la realiza para coordinar de manera efectiva las actividades que habrán de ejecutarse en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La figura 50 nos muestra que el 74% de los docentes realizan la planificación macro y micro curricular, existiendo un porcentaje que requiere de capacitación para poderlo hacer, razón por la cual se deben planificar estrategias que desarrollen estas destrezas en los docentes que aún no las poseen, así como también estrategias de control que aseguren el cumplimiento de las mencionadas planificaciones.

Figura: 51
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

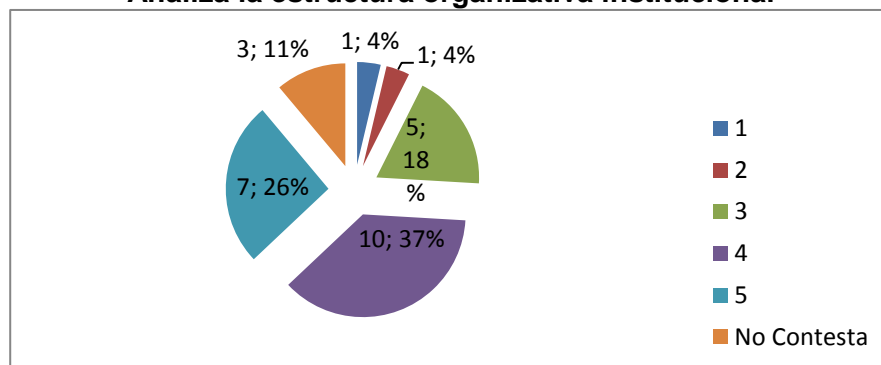
Hoy los profesores tienen la función de guía en el proceso de enseñanza aprendizaje, es el profesor el que debe planificar cómo el estudiante aprenderá, para lo cual es menester que

conozca el entorno en el cual se ha de ejecutar su actividad docente, lo que le permitirá seleccionar las herramientas adecuadas que faciliten el aprendizaje del discente.

La tabla No. 51 nos muestra que el 37% de los docentes describen las funciones y tareas de los profesores en forma muy alta, el 30% en forma alta, el 15% en forma media y un 18% de profesores no contesta.

Un gran porcentaje de docentes conoce cuáles son sus funciones y tareas en el aula de clase, razón por la cual la institución cuenta con el talento humano necesario para poder cumplir con el encargo social.

Figura: 52
Analiza la estructura organizativa institucional



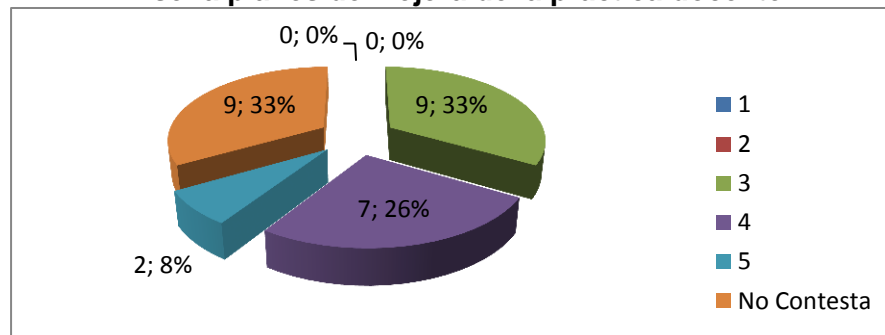
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Para realizar una correcta planificación de las actividades educativas se debe tener en consideración los elementos con los que se cuenta, lo que permitirá optimizar los esfuerzos que llevarán al logro de los objetivos del aprendizaje.

La figura No. 52 nos presenta que el 26% de los docentes analiza la estructura organizativa de la institución en forma muy alta, el 37% en forma alta, el 18% en forma media, el 45 en forma baja y muy baja y un 11% no contesta.

La estructura organizativa de la institución es analizada por los docentes en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que podemos concluir que para el desarrollo de cada clase se consideran los recursos con los que se cuenta para el logro de los objetivos del aprendizaje.

Figura: 53
Diseña planes de mejora de la práctica docente



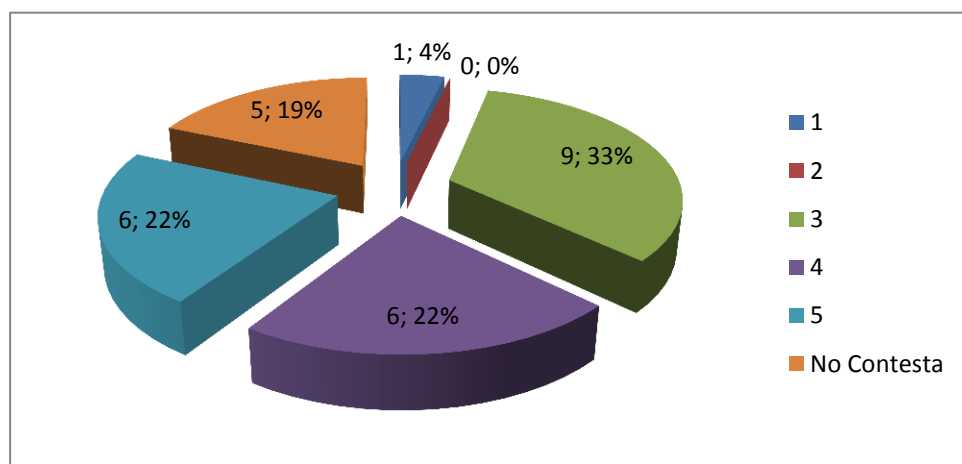
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La teoría de la calidad nos dice que continuamente tenemos que mejorar, para lo cual debemos realizar un monitoreo de las actividades que se han planificado con lo que se verificará si se han cumplido conforme a lo planificado o si han sufrido alguna desviación, de ser este el caso se deben diseñar planes de mejora. Los docentes no deben hacer caso omiso de esto, si se quiere entregar a la sociedad un producto de calidad todos los que intervienen en el proceso enseñanza aprendizaje deben estar continuamente mejorando su práctica docente,

La figura No. 53 nos indica que el 33% de los docentes diseña planes de mejora de la práctica docente en forma media, el 26% en forma alta, el 8% en forma muy alta, 33% de ellos no contesta.

Los directivos de la institución deben motivar aquellos docentes que no mejoran sus prácticas, cuenta con un buen porcentaje de docentes que si lo hacen.

Figura: 54
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente



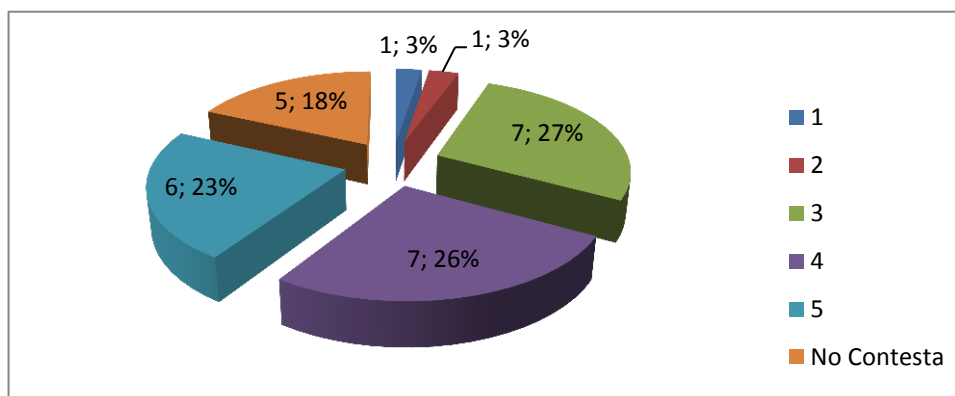
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La teoría de evaluación nos enseña tres formas de evaluar así tenemos: la heteroevaluación, coevaluación y la autoevaluación. La autoevaluación es la que realiza la persona sobre su actuar, para ejecutarla se requiere de la elaboración de instrumentos que permitan detectar cómo se han ejecutado las actividades y verificar si se han cumplido los objetivos planificados.

En la figura No. 54 podemos observar que los docentes de la institución diseñan instrumentos para su autoevaluación en forma muy alta el 22%, en forma alta el 22%, en forma media el 33%, muy baja el 4% y un 19% no contesta.

En la institución los docentes se diseñan instrumentos para su autoevaluación, lo que permite que se puedan diseñar planes mejora en la práctica docente, llevando con ello al cumplimiento de los objetivos planteados. Se debe de trabajar con el porcentaje de docentes que no contesta a fin de poder contar con el talento humano idóneo que contribuya al proceso de enseñanza aprendizaje positivamente.

Figura: 55
La organización y la formación



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La práctica docente para garantizar la calidad de la educación que se ofrece exige que el personal y la institución realicen una planificación del quehacer en el proceso de enseñanza aprendizaje, para ello se debe conocer lo que establece la ley, considerar el clima organizacional, las funciones que se deberán ejercer, para así diseñar los instrumentos que habrán de utilizarse para el monitoreo de la ejecución de las actividades, con lo que se podrá detectar en el tiempo adecuado las deficiencias que se presenten, tomando las medidas correctivas.

Realizando el análisis de la media aritmética del bloque de la organización y la formación podemos concluir que el talento humano docente con el que cuenta la institución ejecuta sus actividades en forma organizada y planificada, considerando los elementos con los que

cuenta, lo que exige la ley, que continuamente se encuentra autoevaluando su práctica docente con el fin de mejorarla. Como en todo tipo de actividad existe un cierto número de personas que quieren colaborar, debiendo la institución desarrollar estrategias que le permita incluir e influir en ese grupo humano, buscando con ello la consecución de los objetivos planteados para la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje que llevará a que la educación que se imparte y ofrece sea de calidad, conforme lo exigen las leyes y normativas vigentes, los avances de la sociedad.

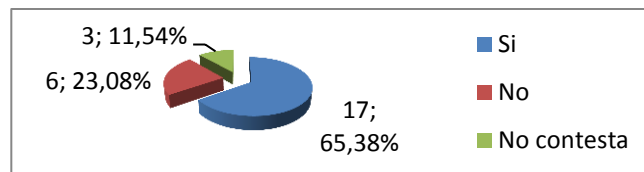
3.2.3 La tarea educativa

Tabla No. 56 Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	65,38%
No	6	23,08%
No contesta	3	11,54%
Total	26	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 56



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

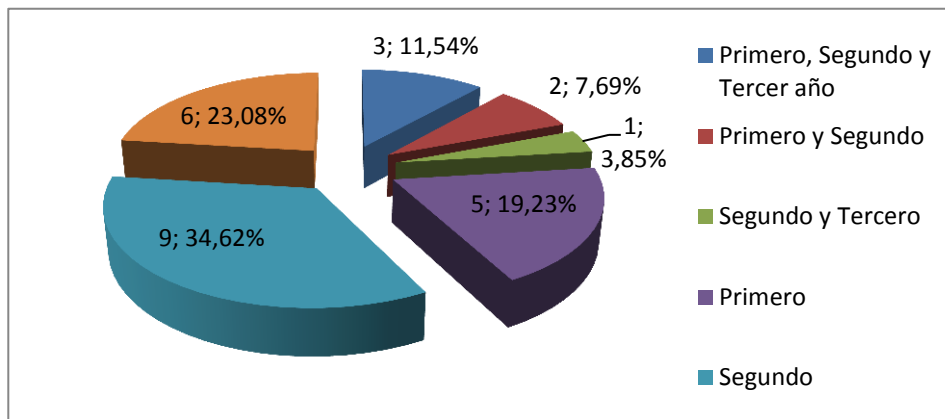
El 65,38% indican que las asignaturas que imparten tienen relación con su formación como docentes, en tanto que el 23,08% contestan que no están de acuerdo a su formación, y un 11,54% no contestan.

Tabla No. 57 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	3	11,54%
Primero y Segundo	2	7,69%
Segundo y Tercero	1	3,85%
Primero	5	19,23%
Segundo	9	34,62%
Tercero	6	23,08%
Total	26	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 57



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

De los docentes encuestados el 34,62 % imparten en el segundo de bachillerato y el 23,08% son docentes del tercer de bachillerato un 19,23 son de primero de bachillerato.

A continuación se realiza el análisis de la tarea docente que se ejecuta en el ITE, el mismo que inicia con la tabla 58, a continuación los gráficos de cada una de las preguntas del cuestionario de la tabla y finalmente el análisis de las mismas.

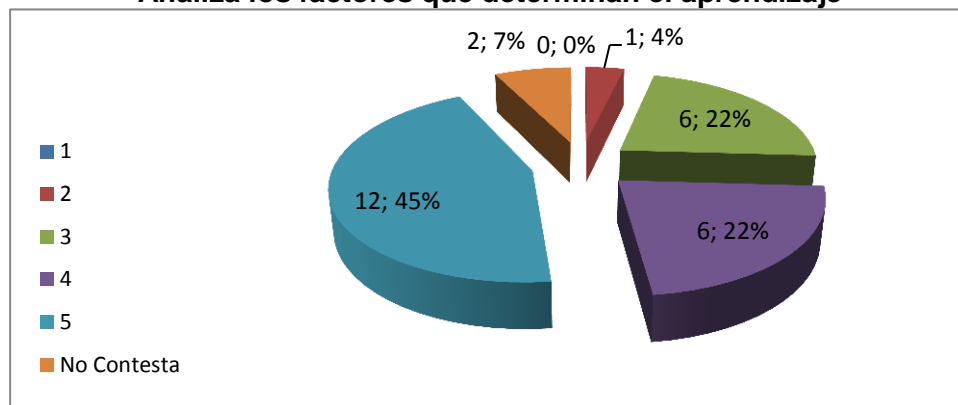
TABLA No. 58 Tarea educativa

Tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Tabla No. 59 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, inteligencia, personal, clima escolar)	0	2	12	6	6	1	27
Tabla No. 60 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	1	8	6	4	7	27
Tabla No. 61 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	2	12	8	5		27
Tabla No. 62 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	2	8	8	4	4	27
Tabla No. 63 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	5	10	6	6	27
Tabla No. 64 Conoce aspectos relacionados con la psicología de los de estudiantes	1	2	6	10	6	2	27
Tabla No. 65 Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	12	5	3	7	27
Tabla No. 66 Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/las y ayudarles en su solución	0	2	14	5	1	5	27
Tabla No. 67 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	3	12	7	5	27
Tabla No. 68 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	10	6	4	7	27
Tabla No. 69 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnostica, sumativa y formativa	0	1	10	8	5	3	27
Tabla No. 70 Como docente evalúa las destrezas como criterio de desempeño propuestos en i/s asignatura/s	0	2	11	7	7		27

Tabla No. 71 Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual, mental, físico, motora, trastornos de desarrollo)	0	1	13	7	4	2	27
Tabla No. 72 Elabora pruebas de evaluación para los estudiantes	0	0	5	8	10	4	27
Tabla No. 73 Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	1	5	6	8	6	27
Tabla No. 74 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas	0	2	9	8	7	1	27
Tabla No. 75 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	1	9	5	4	8	27
Tabla No. 76 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	1	3	7	9	7	27
Tabla No. 77 Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje	0	0	12	8	4	3	27
Tabla No. 78 Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	9	8	2	8	27
Tabla No. 79 TAREA EDUCATIVA (MEDIA ARITMÉTICA)	0	1	9	7	5	5	27

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Integración Técnica Educativa

Figura: 59
Analiza los factores que determinan el aprendizaje

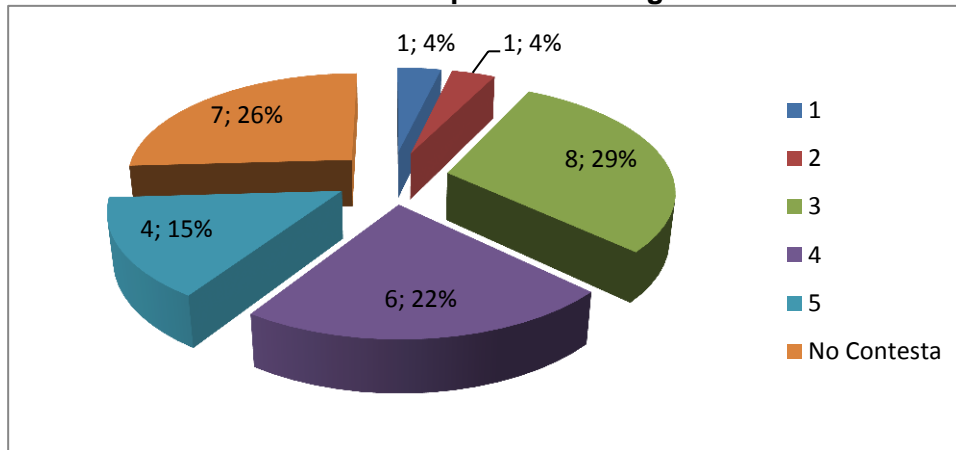


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Integración Técnica Educativa

Los factores que determinan un aprendizaje significativo en el individuo son el ambiente, las bases del conocimiento, las condiciones económicas, la alimentación, salud, psicológicos entre otros, los mismos que deben ser analizados por el docente para favorecer el proceso de enseñanza – aprendizaje y con ello la calidad de la docencia. Sus cualidades le permitirán identificarlos a tiempo para así realizar sus actividades en forma eficiente.

Los factores que condicionan la calidad de la enseñanza son analizados en forma media por el 37% de los docentes, alta el 26%, muy alta el 19%, baja el 2,7% y no contestan el 11% de los docentes. Se requiere que los docentes mejoren su análisis de los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato, debiendo establecer o desarrollar estrategias de comunicación con los directivos, colegas y estudiantes.

Figura: 60
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula



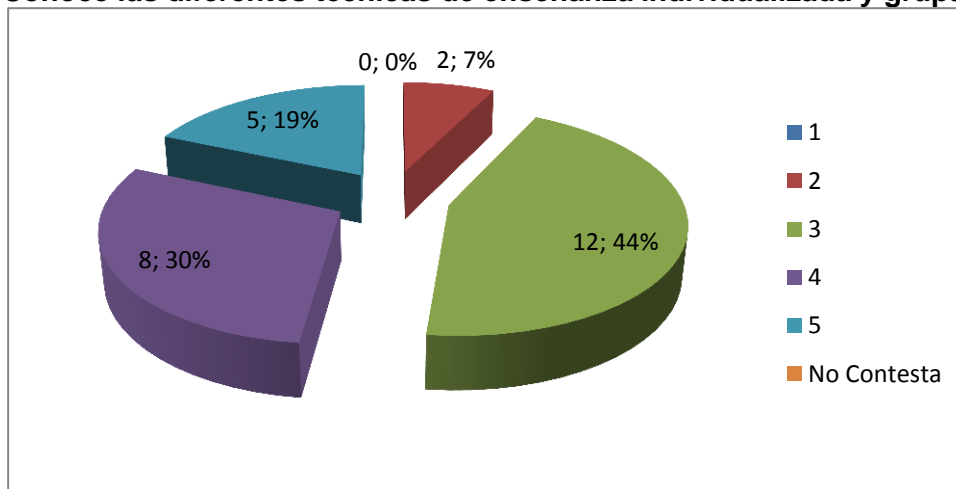
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Los avances de la tecnología y en la ciencia han permitido que se desarrollen técnicas para que se realice la investigación en el aula de clase.

La figura No. 60 nos muestra que un 29% de los docentes conoce medianamente las técnicas para la investigación en el aula, un 22% en forma alta, un 15% en forma muy alta, en forma baja y muy baja el 4% y un 26% no responde.

Las técnicas básicas de investigación en el aula son conocidas por la mayor parte de los docentes, debiendo la institución hacerlas conocer a un grupo minoritario.

Figura: 61
Conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

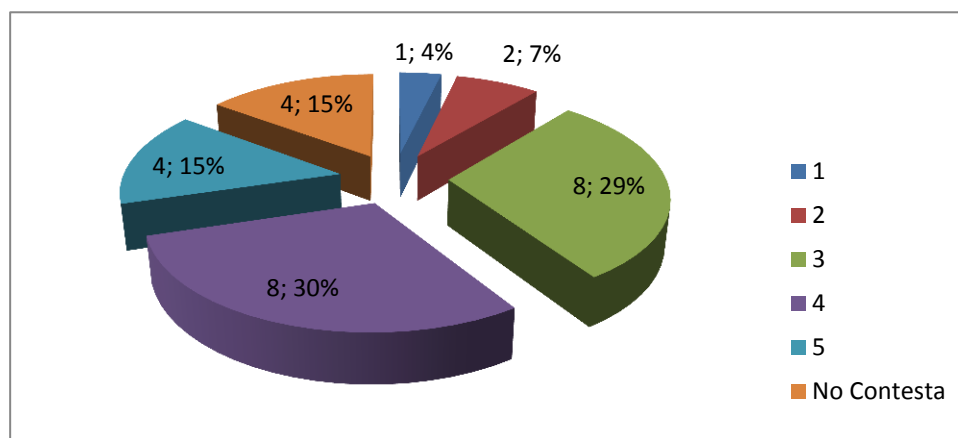
Para la ejecución del proceso educativo existen muchas técnicas, entre las cuales tenemos las que son orientadas al aprendizaje individual y al aprendizaje grupal, esto se debe a que es

necesario desarrollar competencias individuales y para el trabajo cooperativo en los estudiantes.

En la tabla No. 61 observamos que los docentes del ITE conocen diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal en un porcentaje mayor al 92%, un 7% tiene un conocimiento bajo.

El ITE cuenta con personal que conoce las diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, las que se espera aplique en su quehacer docente sólo el 7% de ellos posee un conocimiento bajo, por lo cual la institución deberá desarrollar estrategias que le permitan obtener ese conocimiento que contribuirá a las mejoras de los resultados educativos.

Figura: 62
Conoce posibilidades didácticas de la informática como ayuda al área docente



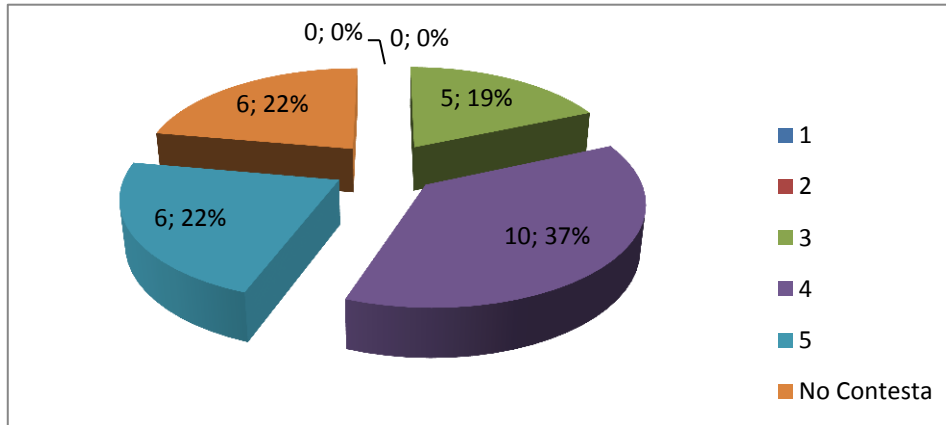
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Con el auge de la informática su uso se ha extendido en todos los ámbitos del quehacer educativo, resultando ser una ayuda en la tarea del docente, con el uso de las TICs, se ha mejorado el proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que contamos con inteligencias múltiples en el aula de clase, siendo la labor del docente detectar el tipo de inteligencia de cada uno de sus estudiantes, lo que le permitirá planificar sus clases con diferentes estrategias orientadas al desarrollo de la inteligencia de cada uno de los estudiantes.

La figura No. 62 nos muestra que un porcentaje superior al 70% de los docentes conoce de la ayuda de la informática en la tarea docente, un 11% de los docentes tiene un conocimiento bajo del uso de la informática en el aula.

Es necesario en un porcentaje bajo difundir a los docentes en el uso de la informática como herramienta de apoyo docente. La mayor cantidad de docente conoce que la informática es un apoyo a la actividad docente, por lo cual buscaran su aplicación en el quehacer educativo.

Figura: 63
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos



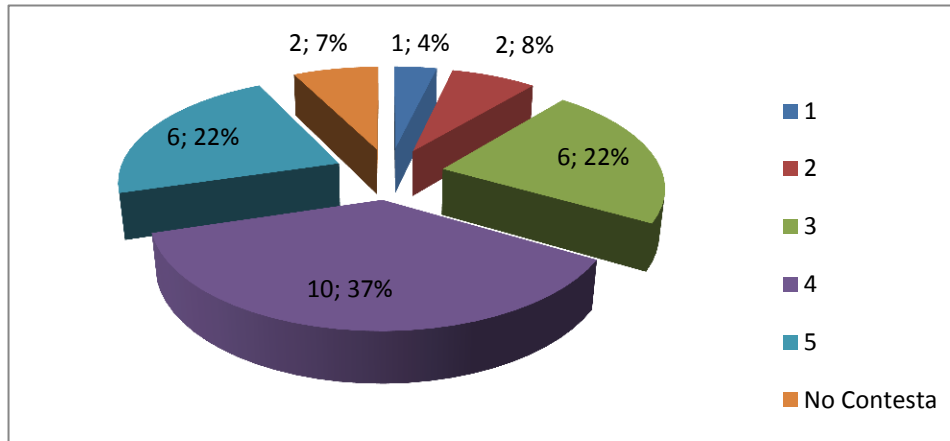
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

A través de los tiempos se han desarrollado una serie de estrategias para lograr la motivación del estudiante en el aula de clase. Los adolescentes son un grupo social que requieren ser motivados para permanecer mucho en el aula de clase, razón por la cual la labor docente exige del desarrollo e innovación de las estrategias que permitan motivar la atención de los estudiantes.

La figura No 63 nos muestra que el 37% de los docentes desarrolla en forma alta estrategias de motivación, el 22% en forma muy alta, el 19% en forma media y un 22% no contesta.

Se debe mejorar en el desarrollo de estrategias de motivación, no todos los docentes las aplican en su diario laboral, lo que perjudicará a un grupo de estudiantes que son los que demandan el servicio de la institución

Figura: 64
Conoce aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes



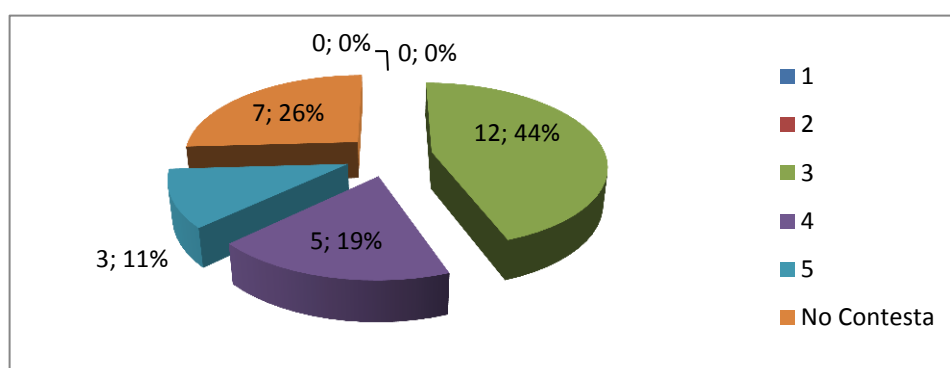
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Es necesario que los docentes perciban las dificultades que presentan los estudiantes en cuanto al aprendizaje para así poder orientar de una mejor forma. La psicología es la que nos permite detectar tales dificultades.

En la figura No. 64 podemos observar que el 37% de los docentes conoce los aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes en forma alta, el 22% en forma muy alta y en forma media, el 8% en forma baja, 4% en forma muy baja, el 7% no responde.

El ITE debe desarrollar estrategia para difundir los aspectos relacionados con la psicología de los estudiantes a los docentes que conocen poco, a pesar de que la mayor parte de los docentes las conocen.

Figura: 65
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes



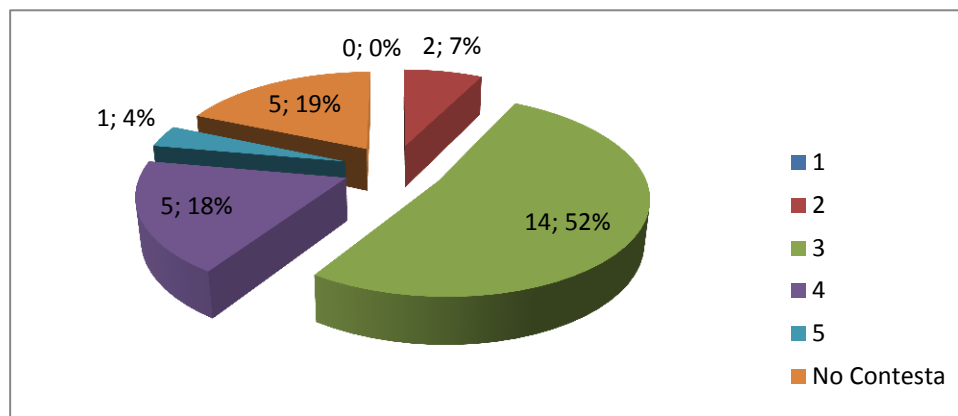
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Los adolescentes requieren de atención, motivación para que se sientan que pertenecen a un lugar, que son comprendidos, para lo cual los docentes deben tener desarrolladas destrezas y habilidades que le permitan detectar los problemas que presentan los adolescentes, para así poder orientarlos mejor en el proceso.

La figura No. 65 muestra que un 26% de los docentes no ha contestado y que el 74% que si lo ha hecho si puede detectar los problemas que presentan los estudiantes.

La institución debe trabajar con los docentes que se encuentran dificultades para detectar los problemas de los estudiantes.

Figura: 66
Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos

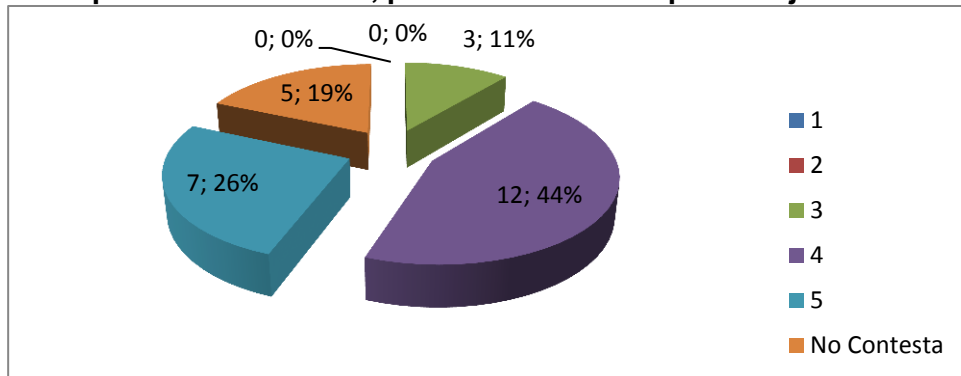


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Todo docente debe tener amor al prójimo que es una cualidad reveladora de vocación al magisterio, la que le permitirá comprender las razones del comportamiento de los estudiantes, detectar los problemas que presentan, con disposición de preparar estrategias para ayudarlos.

La figura No. 66 nos muestra que el 52% de los docentes les es medianamente fácil comprender y ayudar a los estudiantes que presentan problemas, al 18% les resulta fácil, 4% les resulta muy fácil, al 7% no les resulta fácil y el 19% no contesta. Se debe mejorar en el aspecto de comprender y ayudar a los estudiantes en sus problemas para así poder contribuir al cumplimiento de los objetivos planteados, lo que lograrán con asesorías de especialistas, asistencia a seminarios, cursos o cualquier tipo de capacitación que les permitan desarrollar esta habilidad.

Figura: 67
La formación profesional recibida, permite orientar el aprendizaje de los estudiantes

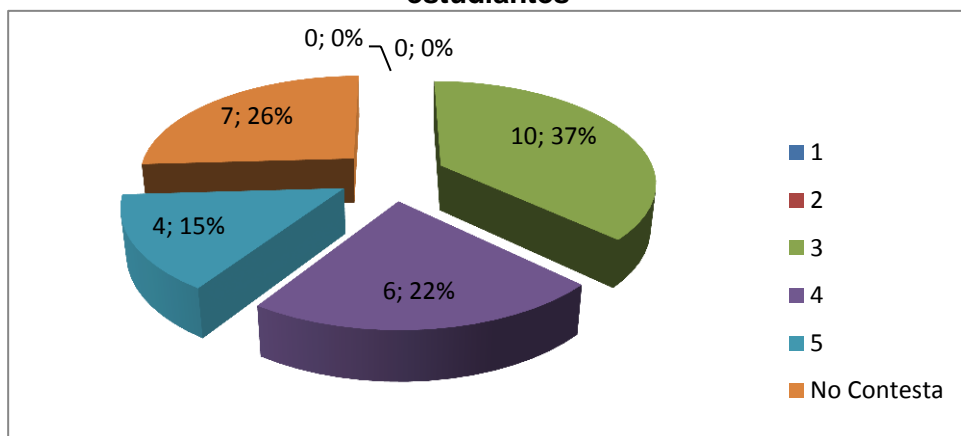


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Los docentes son los responsables del proceso de enseñanza – aprendizaje, dependiendo de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica por parte de él. Deben estar continuamente actualizando sus conocimientos científicos, tecnológicos, investigativos para estar acorde con los avances y poder así impartir de la mejor forma los saberes.

En la figura 67 se puede observar que el 26% de los docentes tiene una formación profesional que le permite orientar el aprendizaje del estudiante en forma muy alta, el 44% en forma alta, el 11% en forma media y el 19% no contesta. Son pocos los docentes a los cuales su formación profesional no les ayuda a orientar el aprendizaje, debiendo la institución tomar las medidas correctivas ya sea con la capacitación o con el reemplazo de los mismos.

Figura: 68
La planeación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos de los estudiantes



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

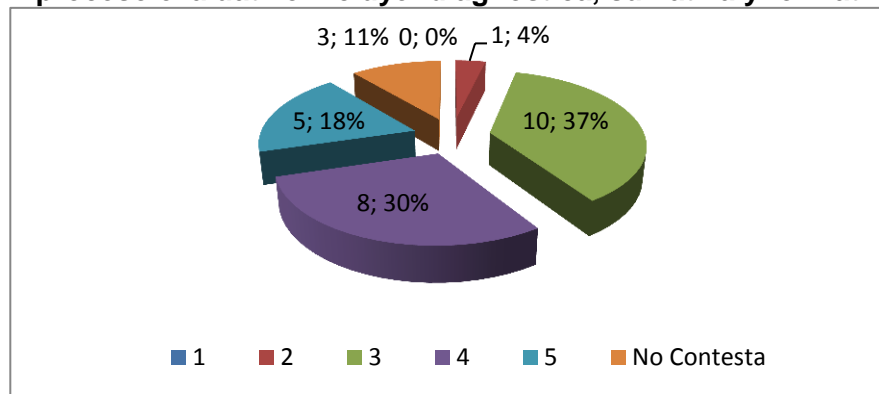
Al planificar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes es necesario que los docentes consideren los conocimientos previos que los estudiantes poseen para que la asimilación del

nuevo conocimiento sea más fácil, esto se fundamenta en la concepción constructivista acerca de aprendizaje. Tal como señala C. Coll (1990), “cuando el alumno se enfrenta a un nuevo contenido a aprender, lo hace siempre armado con una serie de conceptos, concepciones, representaciones y conocimientos, adquiridos en el transcurso de sus experiencias previas, que utiliza como instrumentos de lectura e interpretación y que determinan en buena parte qué informaciones seleccionará, cómo las organizará y qué tipos de relaciones establecerá entre ellas”

En la figura 68 se puede observar que el 37% de los docentes del ITE planifican considerando los conocimientos y experiencias previas en forma mediana, el 22% lo hace en forma alta, el 15% en forma muy alta y el 26% de los docentes no contestan.

Podemos afirmar que los conocimientos previos de los estudiantes son considerados por la mayor parte de los docentes del ITE, facilitando con ello el aprendizaje y provocando un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Figura: 69
El proceso evaluativo incluye: diagnóstica, sumativa y formativa



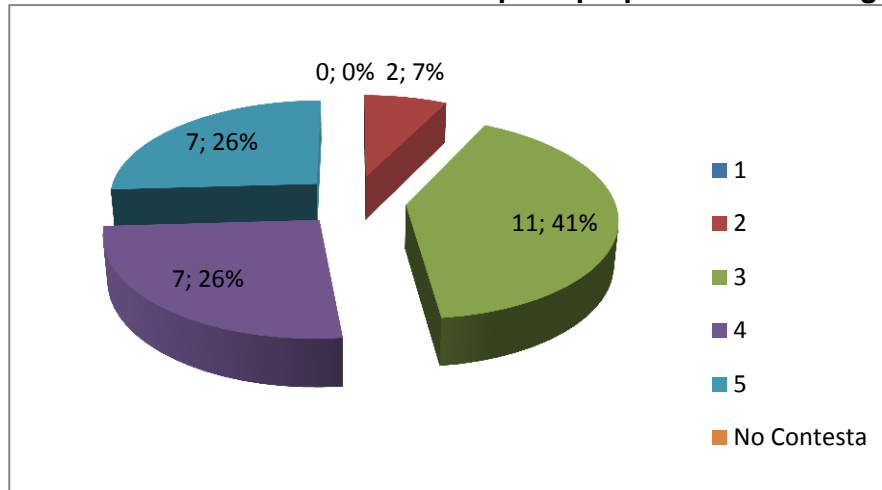
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El proceso de evaluación comprende tres tipos principales: la diagnóstica, la formativa y la sumativa, las mismas que proporcionan qué conocimiento poseen los estudiantes al inicio, durante y al final del proceso respectivamente, razón por la cual orientan a los docentes a adecuar sus clases para alcanzar los logros del aprendizaje.

La figura No. 69 nos indica que en el proceso evaluativo los docentes incluyen la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa el 37% lo realiza en forma baja, el 11% en forma muy baja y no contesta, el 26% en forma media, el 8% en forma alta y el 7% muy alta.

Los resultados obtenidos nos indican que los docentes no incluyen los tres tipos de evaluación en el proceso, razón por la cual deben ser capacitados en técnicas de evaluación que les permitan evaluar los conocimientos de los estudiantes en todos los momentos del proceso enseñanza aprendizaje.

Figura: 70
Evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuesto en las asignaturas



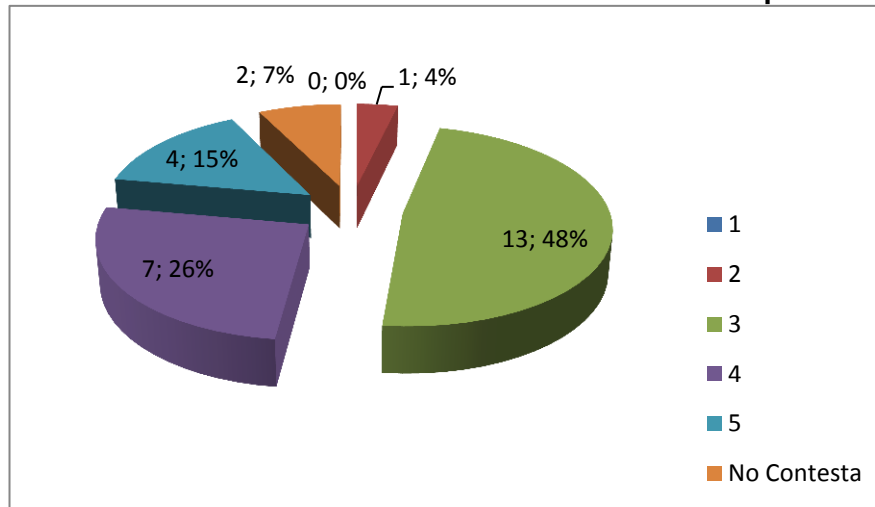
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño 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 lo cual es necesario plantear en forma progresiva situaciones que incrementen el nivel de complejidad de las habilidades y los conocimientos.

En la tabla No. 70 nos demuestra que los docentes del ITE el proceso de enseñanza aprendizaje evalúa las destrezas de los estudiantes no como criterio de desempeño, el 30% lo realiza en forma baja, el 18% en forma media, 11% lo realiza en forma muy baja, el 11% no contesta, sólo el 33% de los docentes evalúa las destrezas como criterio de desempeño.

Es necesario que el ITE programe cursos de capacitación en técnicas de evaluación para que los docentes puedan evaluar los aprendizajes acordes a las exigencias actuales de educación, debido a que los criterios de desempeño exigen de indicadores para determinar el nivel del cumplimiento de los logros de aprendizaje.

Figura: 71
Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales



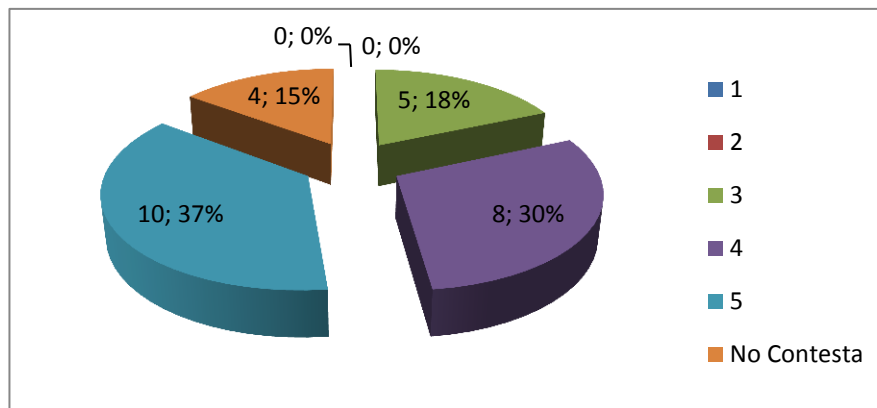
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Las necesidades educativas especiales se definen como: Para Sola y López (1999) al hacer mención a las necesidades educativas especiales se está reconociendo una diversidad de sujetos ante los procesos de aprendizaje. Ello exige un análisis pormenorizado de los distintos elementos implicados en el proceso enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con las características de los estudiantes. Todo docente debe ser capaz de detectar las necesidades que presentan los estudiantes durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, a fin de poder planificar actividades que ayuden a todos los estudiantes a alcanzar los logros de aprendizaje propuestos en el currículo.

De acuerdo a la figura No. 71 los docentes del ITE identifican las necesidades educativas especiales de los estudiantes en forma muy alta el 15%, el 26% en forma alta, el 48% medianamente, el 7% bajo, el 4% no contesta.

Los docentes del ITE si identifican las necesidades educativas especiales, lo que le permite realizar la planificación considerándolas, lo que los llevará al cumplimiento de los logros del aprendizaje propuestos en el currículo.

Figura: 72
Elabora pruebas de evaluación para los estudiantes



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

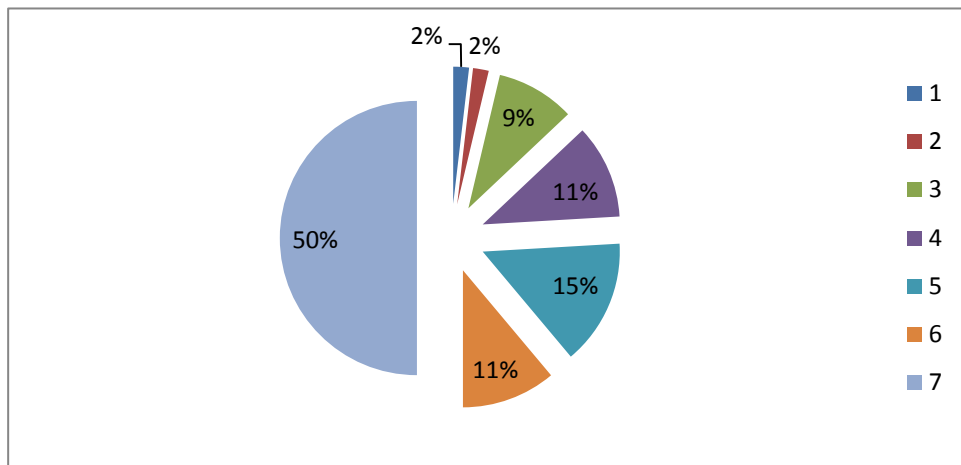
Los fines de las pruebas de evaluación de los estudiantes es la verificación del aprendizaje de los conocimientos impartidos, con lo que se logra medir qué tan eficaz ha sido la planificación y si los estudiantes han alcanzado los logros de aprendizajes propuestos en el currículo.

La figura 72 nos muestra que los docentes del ITE si elaboran pruebas de evaluación para los estudiantes, encontrándose entre el 37% y el 18% yendo del nivel muy alto hasta el nivel medio, un 15% de los docentes no contesta.

Todos los docentes elaboran pruebas para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

En la actualidad con el avance de la tecnología para garantizar y mejorar la calidad de la educación que se imparte se requiere el uso de medios visuales como recursos didácticos, debido a las múltiples inteligencias.

Figura: 73
Utiliza adecuadamente los medios visuales como recursos didácticos



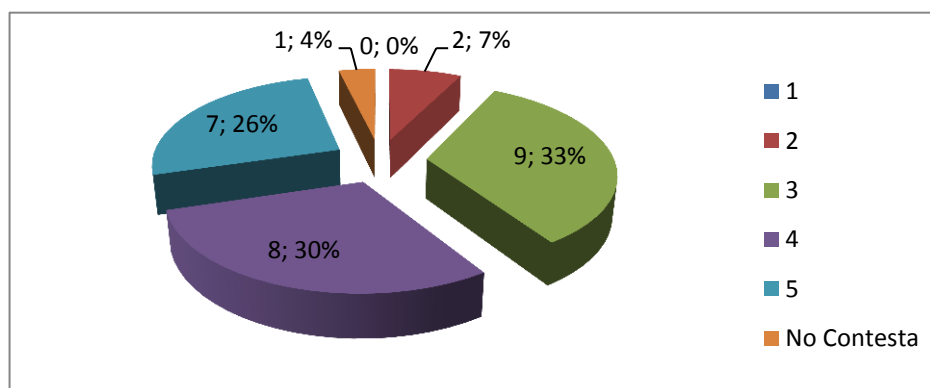
Como dice Víctor García y Rogelio Medina (1986) Material visual, destinado a proporcionar elementos sensibles o información que permitan un conocimiento intuitivo de la realidad. A este tipo pertenecen los recursos visuales como fotos, papelógrafos, figuras lo que permite recetar lo que se ve ya que es el 30% es el aprendizaje que es asimilado por los alumnos, por lo que de acuerdo al porcentaje que cada recurso didáctico que aporta al aprendizaje, por lo que se deben tomar en cuenta la exigencia de el uso de los recursos didácticos dentro del aula.

En la figura 73 el 50% de los docentes del ITE usan en forma adecuada los medios visuales como recursos didácticos dentro del aula al momento de impartir las clases, a diferencia del 15% al 9% que lo usa con poca relevancia, el 2% no lo utiliza en forma eficaz

La utilización de los medios visuales en el aula son de gran importancia por lo que el docente debe aprovechar todos los medios posibles como recursos didácticos para llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje.

Figura: 74

Diseña programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

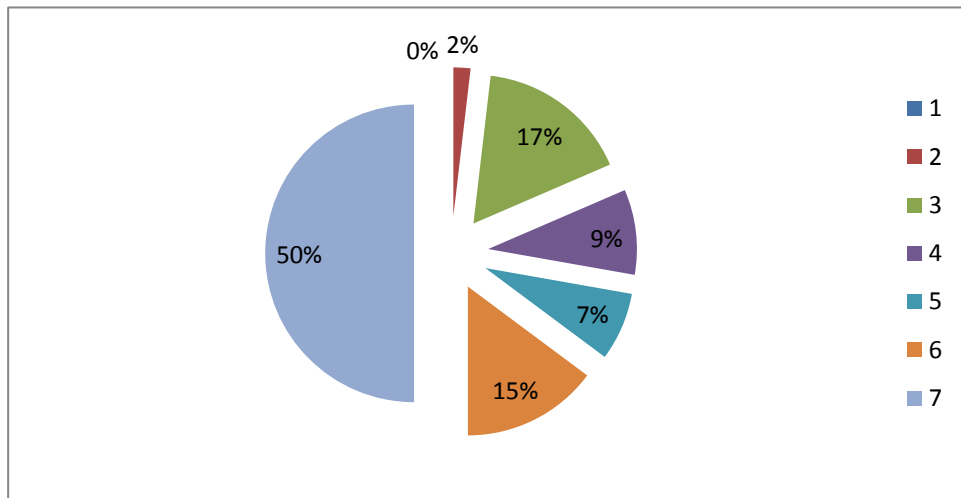
Los programas de asignaturas son una propuesta mínima de los aprendizajes relativos a un curso en particular, es el instrumento que sirve para facilitar el logro de los aprendizajes, es el punto de partida para la planeación del proceso didáctico, en el vamos a encontrar los objetivos, actividades, logros de aprendizajes, contenidos, metodologías de la asignatura.

En la figura No. 74 podemos observar que el 33% de los docentes de la institución diseña los programas de asignatura y las unidades didácticas de manera media, el 30% en forma alta, el 26% en forma muy alta, el 7% en forma baja y el 4% no han respondido.

Se requiere proporcionar a los docentes que no realizan la actividad los conocimientos necesarios para poder realizarla, por lo que la institución deberá programar las capacitaciones. Los programas de asignaturas y las unidades didácticas son parámetros que deben ser cumplidos en la evaluación de la institucional.

La exposición es una estrategia de enseñanza muy conocida, en la que el principal actor es el docente, el que expone los temas, proporciona la información, es recomendable usarla cuando los contenidos son muy amplios y el tiempo es mínimo, para no causar el aburrimiento en los estudiantes.

Figura: 75
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva

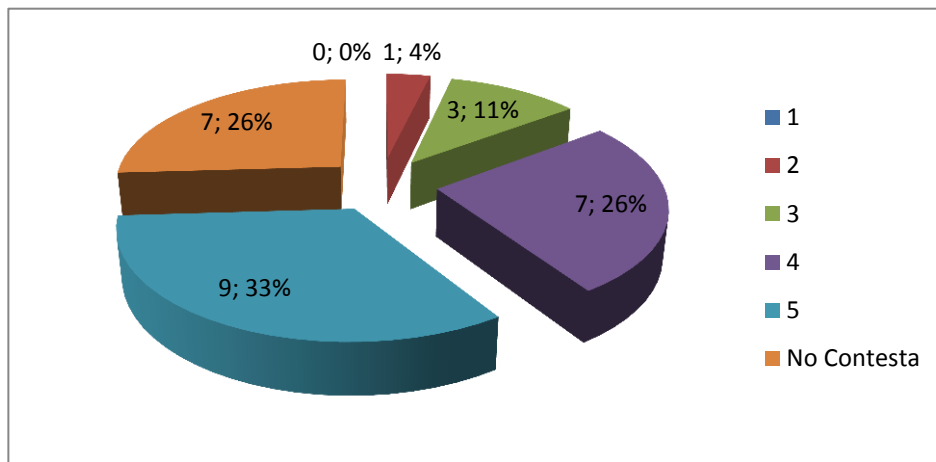


Como dice José de Jesús González (1999) Técnica expositiva se refiere a la exposición oral de un tema, hecha por un experto ante un grupo. Puede ser usada para lograr objetivos relacionados con el aprendizaje de conocimientos teóricos o informaciones de diversos tipos, mientras el especialista expone el tema previamente escogido, la actividad de los participantes consiste en reflexionar sobre lo que escuchan, contestar preguntas que el expositor formula, y posteriormente aclarar aquellas dudas que tengan los estudiantes.

La figura No. 75 muestra que el 50% de los docentes del ITE utiliza la técnica expositiva adecuadamente y en forma media, el 17%, en forma alta el 15% muy alta, el 07 al 09% en forma no adecuada.

Los docentes del ITE utilizan en forma moderada la técnica expositiva, es decir, que los docentes del ITE deben ser capacitados para que puedan aplicar dicha técnica, que puede ser replicada a los estudiantes lo que permitiría desarrollar destrezas en los estudiantes para que ellos se apropien del aprendizaje, ya que esta técnica permite desarrollar el léxico en forma adecuada, como dirigirse a un grupo, como manejar a grupos, entre otros

Figura: 76
Valora las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura



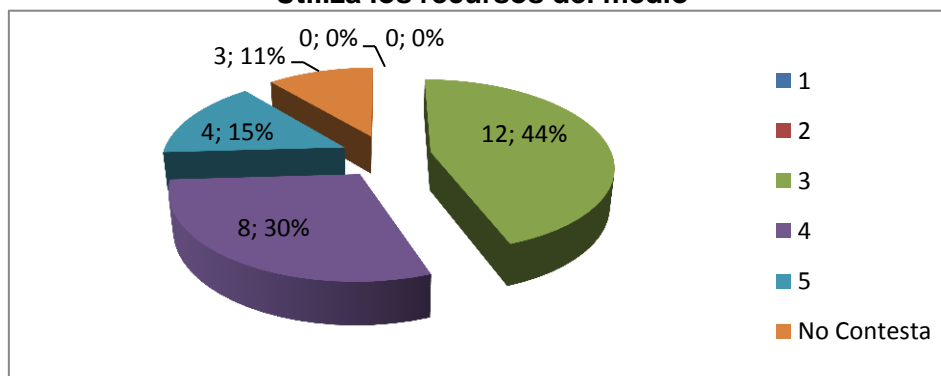
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

“La didáctica es la disciplina que explica los procesos de enseñanza aprendizaje para proponer su realización consecuente con las finalidades educativas” (Contreras, 1991, p-19)

En la figura No. 76 podemos observar que los docentes del ITE valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la asignatura en forma: muy alta el 8%, alta el 22%, media el 22%, baja el 22%, muy baja el 11% y el 15% no contesta.

Se requiere que los docentes del ITE mejoren la valoración de la didáctica con la que desarrollan el proceso de enseñanza aprendizaje, para que así mejoren en su quehacer docente.

Figura: 77
Utiliza los recursos del medio



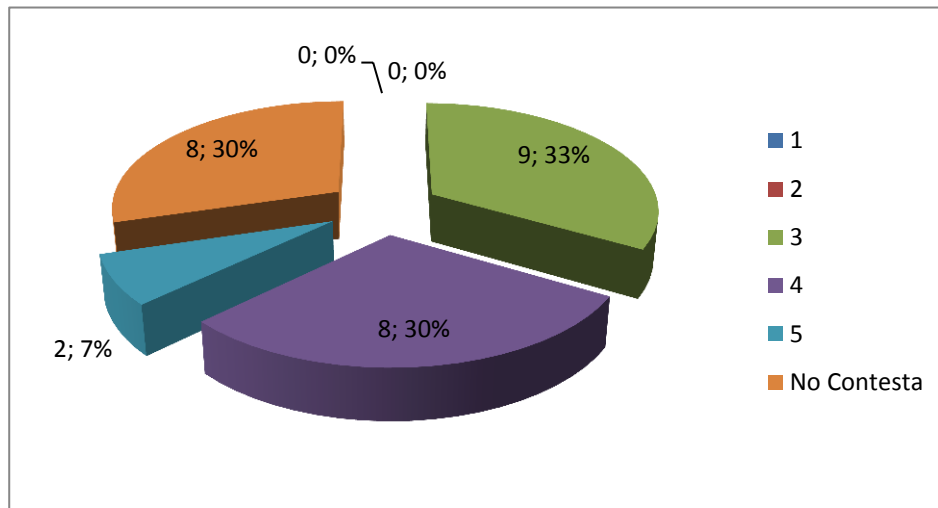
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

En el proceso enseñanza aprendizaje los docentes utilizan muchos recursos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, aprovechando u optimizando los que se encuentran en los medios tales como: pizarra, computadores, proyectores, marcadores, mapas, planos, etc., a fin de alcanzar los objetivos planteados.

La figura 77 nos muestra que los docentes utilizan los recurso del medio en forma: media el 44%, alta el 30%, muy alta el 15% y el 11% de los estudiantes no contesta.

Se puede concluir que los docentes del ITE si utilizan los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos planteados.

Figura: 78
Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico

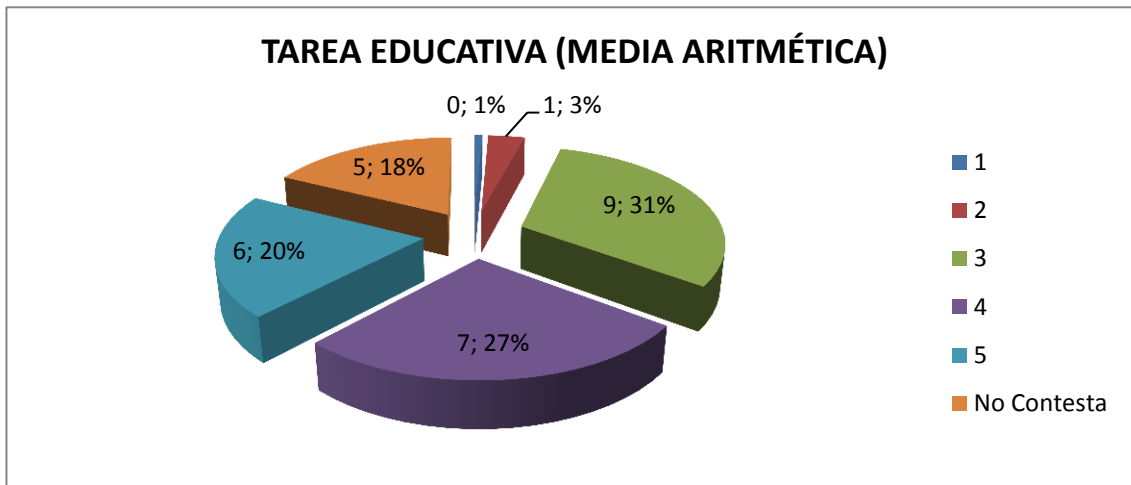


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Como dice Luis Rojo (2005) Pensamiento crítico es que el alumno aprenda ha hacer uso de sus capacidades reflexivas y criticas, mediante las lecciones estructuradas con gran acierto, ejercicios lúdicos, ilustraciones y ejemplos por demás didácticos, y según Eugenia Brenes (1994) comunicación es de origen latino, deriva del adjetivo “communis”, que significa algo que es poseído solidariamente por varias personas. El diccionario de la lengua castellana la define como “unión que se establece entre ciertas cosas mediante pasos, escaleras, vías, canales y otros recursos”: trato, correspondencia entre dos personas” es decir, que los profesores deben usar los medios posibles como son la comunicación para luego aterrizar al pensamiento crítico en sus discípulos que son los estudiantes.

Del 8% a los 9% los docentes de la ITE realizan estrategias para conseguir una buena comunicación para aterrizar que los alumnos en el pensamiento crítico y el 2,7% no aplica en forma adecuada las estrategias para la comunicación y aterrizar en el pensamiento crítico. Se concluye que los docentes del ITE en su mayoría aplican estrategias de comunicación y el desarrollo de pensamiento crítico

Figura 79



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

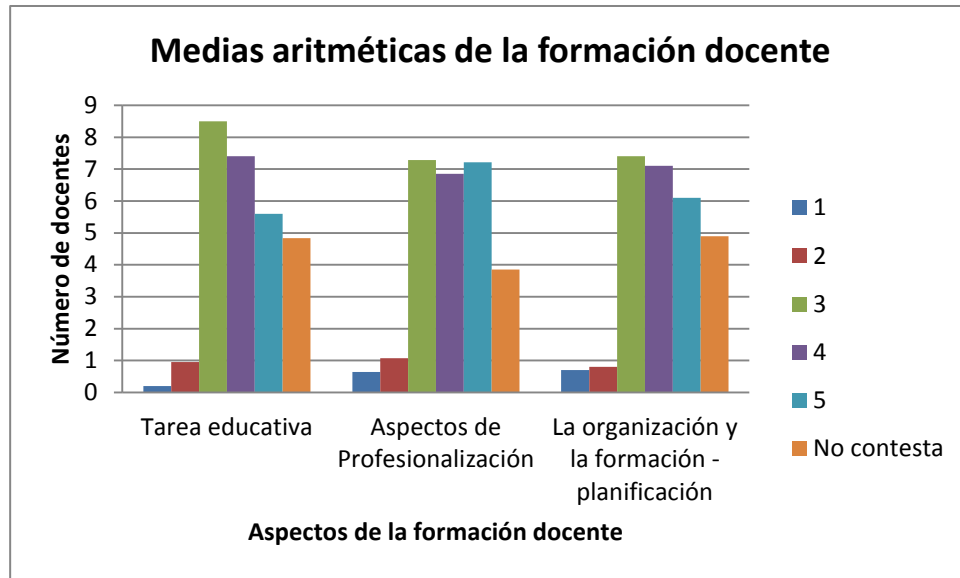
El 31% de los docentes del ITE en su formación de tarea educativa se encuentran en un nivel medio, lo que quiere decir que requieren ser reforzadas sus destrezas en: técnicas de investigación, de enseñanza, de evaluación, uso de TICs, pedagogía, uso de recursos; el 47% de los docentes en su formación de tarea educativa se encuentran por encima de la media aritmética y el 22% por debajo de la media aritmética.

Tabla 80

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0	1	9	7	6	5	27
Aspectos de Profesionalización	1	1	7	7	7	4	27
La organización y la formación - planificación	1	1	7	7	6	5	27

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 80



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

El análisis de los tres aspectos de formación de los docentes (tarea educativa, aspectos de profesionalización, la organización y la formación – planificación) nos muestra que tienen un nivel medio, siendo necesario mencionar que un porcentaje entre el 14% y 19% no contestan, razones por las cuales se puede concluir que los docentes requieren un reforzamiento en su formación para que la institución alcance los indicadores de calidad estipulados en la normativa de educación vigente.

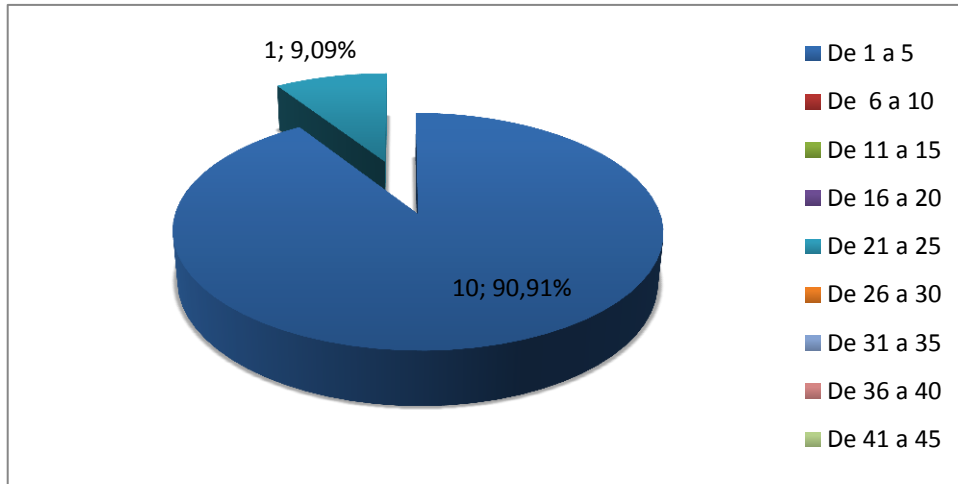
3.2.4 los cursos de formación

Tabla No. 81 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	90,91%
De 6 a 10		
De 11 a 15		
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
De 36 a 40		
De 41 a 45		
De 46 a 50		
Más de 51	1	9,09%
Total	11	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 81



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

La capacitación es un factor importante dentro del desarrollo profesional de los docentes.

Ya que en la tabla anterior el 90,91 % indican que han asistido dentro de los últimos 2 años, mientras el 9,9% han asistido dentro de los 25 cursos dentro de los dos últimos años

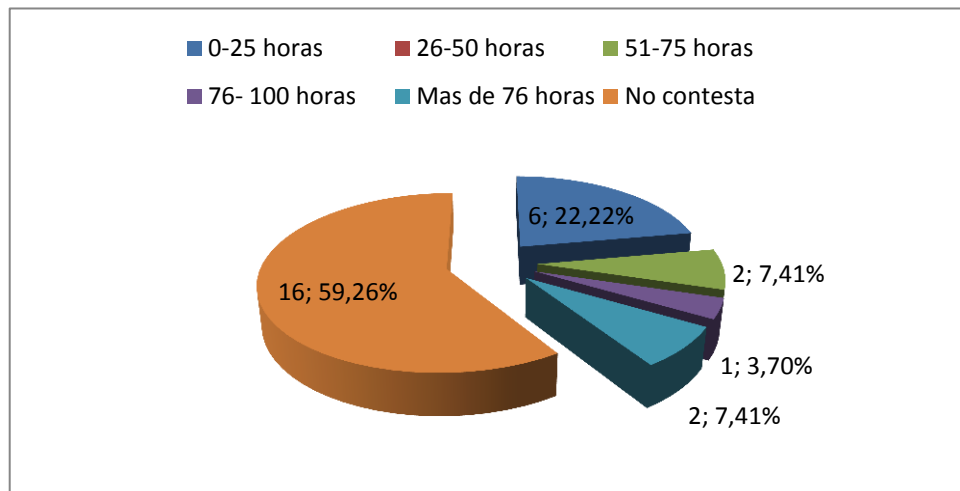
La capacitación de los docentes en el ITE es muy baja, por lo que se debe buscar la manera de que los docentes asistan a cursos en forma permanente.

Tabla No. 82 Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	6	22,22%
26-50 horas		
51-75 horas	2	7,41%
76- 100 horas	1	3,70%
Más de 76 horas	2	7,41%
No contesta	16	59,26%
Total	27	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 82



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

De acuerdo a la tabla anterior el 59,26 % no contestan las horas de los seminarios que han recibido, mientras el 22,22% indican que es de 1 a 25 horas los cursos que han asistido.

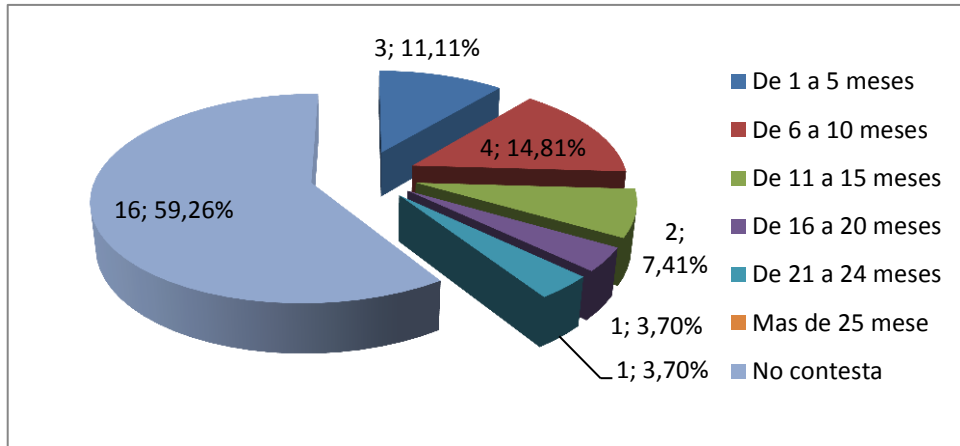
Como podemos apreciar se debe buscar la estrategia de capacitar a los docentes para que se desenvuelvan de mejor manera en el aula

Tabla No. 83 Hace que tiempo lo realizo

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	3	11,11%
De 6 a 10 meses	4	14,81%
De 11 a 15 meses	2	7,41%
De 16 a 20 meses	1	3,70%
De 21 a 24 meses	1	3,70%
Más de 25 mese		0,00%
No contesta	16	59,26%
Total	27	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 83



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Como dice José Cardona Andújar (2013) la formación del profesor, clave para el cambio, que parece aceptada la necesidad de la formación, tanto inicial como en ejercicio, del profesorado capaz de pertrechar al colectivo docente de las competencias necesarias para asumir los cambios y hacerlos operativos en los centros y las aulas,

En la tabla No 83 el 59,26% indican que los cursos lo realizaron entre 1 a 5 meses atrás, lo que demuestra el interés de los docentes por estar actualizados en las diferentes capacitaciones y actualizar sus conocimientos otro 14,81% indican que lo realizaron de 6 a 10 meses atrás lo que demuestra que los conocimientos pueden haber sufrido algunos cambios, de acuerdo a las tendencia educativa de nuestro país y el 7,41 que lo realizaron de 16 meses a 20 meses atrás lo que indica los docentes deben de actualizar los conocimientos para desenvolverse mejor en su campo docente

Y hay un porcentaje mínimo de docentes se abstienen a contestar, por lo que se concluyen que no se han capacitado en los últimos años en su mayoría.

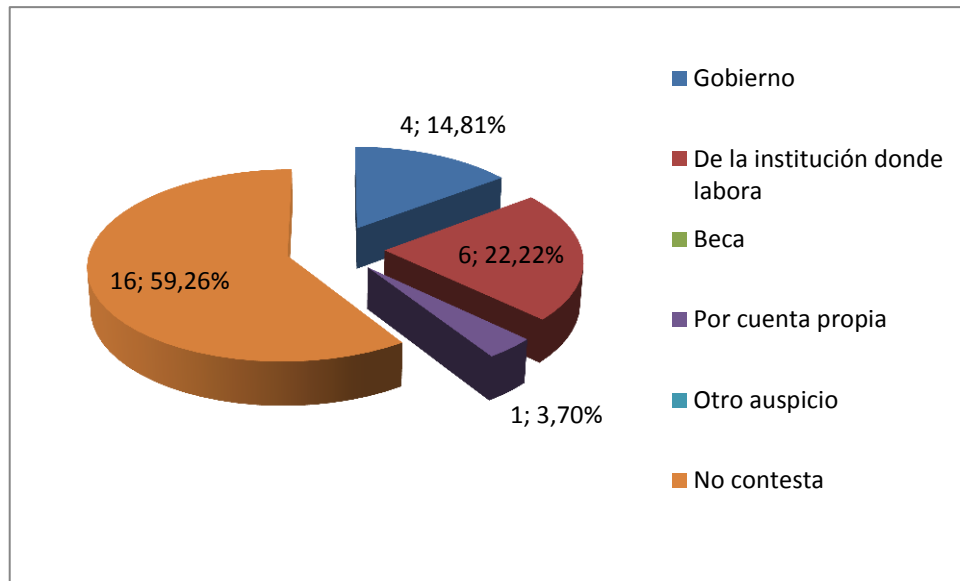
Se concluye que hay un promedio aceptable de docentes que están capacitándose en forma permanente para actualizar sus conocimientos.

Tabla No. 84 A este curso lo hizo con el auspicio de:

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	4	14,81%
De la institución donde labora	6	22,22%
Beca		0,00%
Por cuenta propia	1	3,70%
Otro auspicio		0,00%
No contesta	16	59,26%
Total	27	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

Figura: 84



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del *Colegio Integración Técnica Educativa*

En el artículo 28 del Reglamento a la LOES dice “Formación y capacitación de los profesores y profesoras e investigadores o investigadoras para garantizar el derecho de los profesores e investigadores de acorde a la formación y capacitación, las instituciones de educación superior establecen en su presupuesto anual al menos el uno por ciento (1%) para el cumplimiento de este fin.

De acuerdo a la EI 59,26% de los docentes encuestados no contestan lo que indican que no se capacitan, un 22,22% es por auspicio de la institución y un 14,81% es por auspicio del gobierno.

De lo anteriormente indicado se puede concluir que un alto porcentaje no contesta, es decir, que se debe realizar las gestiones necesarias para que las instituciones educativas auspicien la capacitación a sus docentes y es una forma de incentivar a su personal y lo que conllevaría a obtener mejores resultados en el producto final que es la enseñanza-aprendizaje de su alumnado.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

“CAPACITACIÓN AL DOCENTE DEL COLEGIO INTEGRACION TECNICO EDUCATIVO EN TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL ESTUDIANTE”

4.2 Modalidad de estudio

Se plantea la realización del presente curso en modalidad presencial, de tal manera que facilite la asistencia y participación de todos los docentes y directivos.

4.3 Objetivos

Objetivo General:

Capacitar a docentes que laboran en el colegio “Integración Técnico Educativo” en: la elaboración de la planificación de evaluación de la asignatura que imparten con la selección de la técnica de evaluación y diseño de los instrumentos que permitirán evaluar el desempeño del estudiante del bachillerato.

Objetivos específicos:

- Difundir la normativa de evaluación contemplada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento
- Difundir la aplicación de un conjunto de técnica e instrumentos de la evaluación adecuados al proceso de enseñanza aprendizaje del bachillerato.
- Diseñar los instrumentos de evaluación del desempeño

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

4.4.1.1 Nivel Uno: Los cursos de nivel uno, estarían dirigidos a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes, es decir este tipo de cursos estarían enfocados en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

4.4.1.2 Nivel Dos: Los cursos de nivel dos se dirigirán a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así los cursos permitirán ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Para la ejecución del curso se requieren los recursos y útiles que se listan a continuación:

- Computador y proyector
- Salón con capacidad para treinta personas entre docentes y personal directivo.
- Asesor o facilitador
- Disponer de conexión a internet inalámbrica
- Suministros de oficina
- Folletos y material didáctico

4.5 Breve descripción del curso

El curso es teórico – práctico, proporcionará a los participantes las competencias para realizar la evaluación del desempeño de los estudiantes, brindando las herramientas para el diseño de sesiones de aprendizaje participativas y material de capacitación específico.

Este curso comprende tres unidades de estudio: la primera incluye la importancia de la cultura de evaluación y la normativa vigente en cuanto a la evaluación, la segunda lo que se debe considerar en la planificación de la evaluación y la tercera en la selección técnica y diseño de instrumentos de evaluación.

Durante la capacitación los participantes realizarán prácticas dirigidas, exposiciones y dinámicas grupales, con el fin de obtener un feedback acerca de sus competencias en la facilitación y elaboración del material didáctico.

4.5.1 Competencia a desarrollar

Elaborar la planificación de la evaluación del aprendizaje de la asignatura que imparte seleccionando las técnicas e instrumentos que respondan a los contenidos proyectados, objetivos educativos y reglamentación vigente en forma eficiente.

4.5.2 Contenidos del Curso:

4.5.2.1- GENERALIDADES DE LA EVALUACIÓN

4.5.2.1.1 Hacia una cultura de evaluación

4.5.2.1.2 La evaluación: definiciones, características

4.5.2.1.3 Características del proceso de evaluación

4.5.2.1.4 Evaluación de la enseñanza

4.5.2.1.5 Propósito de la evaluación de la enseñanza

4.5.2.1.6 Relación de la enseñanza con la evaluación

4.5.2.1.7 Evaluación del aprendizaje

4.5.2.1.8 Implicaciones de la evaluación desde la nueva legislación

LOGROS DEL APRENDIZAJE:

- Explica la importancia del desarrollo de una cultura de evaluación
- Diferencia entre la evaluación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje sustentando en la normativa vigente.
- Explica la relación que existe entre la enseñanza y la evaluación
- Aplica normativa de educación vigente en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y en la evaluación del mismo.

4.5.2.2.- DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

4.5.2.2.1. ¿Qué se va a evaluar?

4.5.2.2.2. ¿Qué es un criterio de evaluación?

4.5.2.2.3. Información que se obtiene con la evaluación

4.5.2.2.4. Técnicas e Instrumentos de evaluación

LOGROS DEL APRENDIZAJE:

Determina los contenidos, objetivos académicos, procedimientos, criterios de la evaluación para la asignatura que imparte.

Planifica la evaluación del aprendizaje de la asignatura.

4.5.2.3.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

4.5.2.3.1. Técnica e instrumentos de evaluación: clasificación

4.5.2.3.2. La observación: definición, tipos, instrumentos

4.5.2.3.3. Las pruebas: definición, tipos, instrumentos

4.5.2.3.4. El portafolio: definición, instrumentos

4.5.2.3.5. Entrevista: definición, tipo, instrumento

4.5.2.3.6. La encuesta

4.5.2.3.7. Materiales didácticos

4.5.2.3.8. El uso de las Tics en la evaluación del aprendizaje

LOGROS DEL APRENDIZAJE:

Selecciona las técnicas de evaluación del aprendizaje para la asignatura que imparte considerando lo que se va a evaluar.

Diseña los instrumentos para la evaluación del aprendizaje de acuerdo a la técnica seleccionada.

Selecciona el material didáctico y las Tics a usar en la evaluación del aprendizaje.

4.5.3. Metodología

En la presente capacitación se desarrollarán las competencias de evaluación para que el docente de cualquier institución educativa pueda planificar en forma adecuada la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, orientado al cumplimiento de los objetivos académicos e institucionales para así alcanzar la calidad de la educación.

Para desarrollar las mejoras en la actividad docente, es necesario la formación y capacitación docente en un proceso formativo con calidad, generados en función de principios metodológicos que se centran fundamentalmente en la adaptación al nivel y expectativas del estudiante docente y en la creación de un ambiente positivo que favorezca el aprendizaje útil, todo ello basado en el eje de la formación y la pertinencia de la acción formativa.

El desarrollo de la capacitación se efectuará a través del método expositivo-interactivo, donde el facilitador propiciará la participación para crear un clima práctico y orientado al intercambio de opiniones y experiencias conducentes a la obtención de valiosas sinergias.

Se expondrá, dialogará y analizará la importancia de una cultura de evaluación educativa y su incidencia en los resultados de la calidad de la educación.

Se expondrá y analizará lo establecido en la LOEI en lo referente a la evaluación del desempeño del docente y forma muy relevante al desempeño del estudiante.

Se utilizarán técnicas didácticas como exposiciones, debates, dinámicas participativas, las cuales afianzarán lo aprendido.

Se formarán equipos de trabajo considerando las asignaturas afines para la ejecución de las actividades prácticas planificadas.

Las exposiciones correspondientes a trabajos en equipo serán evaluadas aplicando la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación aplicando los criterios de evaluación que señale el facilitador.

Al inicio de cada clase se presentará a los participantes el temario y los logros del aprendizaje que se desean alcanzar, se realizarán preguntas de reflexión sobre la temática a tratar, las que pueden ser en forma directa o luego de haber usado una TIC's (audio visual, una lectura, etc.), con lo que se logrará la interacción, diagnosticar el

concomimiento que los participantes tienen de la temática objeto de estudio con el fin de relacionar los saberes e incentivar al trabajo colaborativo.

Las técnicas que se desarrollaran en el aula de clase serán las que exijan mayor participación de los integrantes del grupo, así tenemos:

En la unidad 01 para alcanzar los logros del aprendizaje se utilizaran las técnicas de:

- **Lluvia de ideas** en la primera clase (cultura de evaluación) que consiste en la generación y expresión de ideas frente al tema propuesto por el facilitador, puede usar videos breves o una lectura de caso, si el grupo participante es numeroso se formaran pequeños subgrupos, para luego discutir en el grupo general la conclusión de cada uno de ellos, fomentando así el análisis. Al final se realiza un resumen.
- **Debate** que es una técnica que consiste en un intercambio de ideas e información del tema de estudio, en ella los participantes mediante preguntas y respuestas analizan un contenido específico y aprenden a manejar y a actualizar sus conocimientos (se aplicará para el tema de la evaluación), para lo cual se entregará a los participantes la información preparada por el facilitador en cuanto a la temática, preparará preguntas sobre cuestionamientos que inviten a participar y que desarrollen la criticidad, las que llevará escritas, se ayudará de medios audiovisuales para enriquecer la información. La función del facilitador es la de guiar, estimular y conducir la sesión aclarando o aportando nuevos elementos de información. Al finalizar el debate se debe realizar un resumen y extraerse las conclusiones del grupo.

La evaluación del aprendizaje se realizará con la aplicación de la una escala numérica de la técnica de observación.

- Para explicar la evaluación de la enseñanza y del aprendizaje se aplicará la técnica de **interacción total** que es una técnica que reúne las ventajas de un trabajo individual hasta los beneficios de la interacción total de los participantes del curso, consiste en: la redacción de un informe, resolución de un problema, la respuesta de una pregunta o reflexión de un tema.

Esta técnica comprende tres etapas, en la primera en forma individual cada participante del curso plantea su propia respuesta o solución, reflexiona y analiza la base de la información previamente entregada, en la segunda etapa cada estudiante interactúa con otro compañero comparando las respuestas, generando

con ello una respuesta mejorada y la tercera etapa en que se forman un grupo de tres parejas debiendo interactuar los seis participantes. El fin de la aplicación de esta técnica es la de lograr un consenso, implica exponer y analizar la resolución del grupo.

- Los temas de evaluación de la enseñanza y del aprendizaje se ejecutarán con la aplicación de la técnica de **foro** la misma que consiste en la discusión informal sobre el tema a tratar por todos los participantes, esta técnica permite la libre expresión de ideas y opiniones. Se recomienda aplicar esta técnica a grupos homogéneos, no demasiados numerosos (25 – 30 personas), que ya posean experiencias en otras técnicas grupales.

El moderador es el que dará la palabra para la intervención de cada participante; finalizado el tiempo previsto para el intercambio de opiniones, el moderador deberá hacer una síntesis o resumen de las ideas expuestas, señalando puntos comunes o discrepancias y las posibles conclusiones.

- El tema de las implicaciones de la evaluación desde la nueva legislación, se aplicará la técnica **expositiva**, la que consiste en la exposición oral por parte del facilitador, con el uso de técnicas auxiliares como el uso de organizadores gráficos, imágenes que permitan sintetizar la información a transferir. Una clase expositiva debe estar centrada en un objetivo, para lo cual el facilitador debe identificar los puntos claves.

La evaluación de esta temática se realizará a través de pruebas orales con el uso de una guía de preguntas.

Para la evaluación de los logros del aprendizaje se elaboraran pruebas escritas con el uso de cuestionario compuesto con preguntas de base estructuras y base no estructurada.

- Los contenidos de la unidad dos serán transmitidos con la aplicación de la técnica **demostrativa** operacional mediante la realización de una tarea, esta técnica se debe desarrollar en etapas que deben ser previamente planificadas por el facilitador y dadas a conocer a través de instrucciones, breves y claras.
- Los contenidos de la unidad tres del curso se impartirán con la técnica de resolución de problemas es la proposición de una situación problémica que debe ser resuelta con la aplicación e conceptos, principios, reglas o leyes aprendidas previamente. Esta técnica ayuda a desarrollar la capacidad de razonamiento del

alumno. El facilitador guiar a los participantes al análisis de la información, reflexión sobre los intentos y esfuerzos empleados.

4.5.4 Evaluación

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados en el curso se requiere la asistencia mínima al 80% de las sesiones.

Los productos del aprendizaje serán evaluados aplicando la autoevaluación, coevaluación y hetroevaluación.

Para la autoevaluación y coevaluación se consideraran los criterios fijados por el facilitador de acuerdo al producto a evaluar.

Para la heteroevaluación a más de los fijados para el producto se considerará los siguientes criterios:

- La participación y disposición del docente en el trabajo grupal e individual en el curso
- La disposición y su interés hacia el estudio así como la búsqueda de información que requiere para diseñar las propuestas didácticas para el diseño y clasificación del material didáctico.
- La habilidad para proponer las propuestas didácticas diversificadas que representen desafíos para los estudiantes y estimulen e incrementen el aprendizaje.
- La habilidad para sistematizar la información obtenida de las experiencias de la práctica docente así como identificar los temas que es necesario atender como requerimiento por parte de los estudiantes para mejorar su desempeño docente.
- La habilidad para expresar su opinión en las sesiones de clase y en los grupos de trabajo en forma oral y escrita.
- La habilidad para aplicar las acciones en su rol que cumple como docente como producto de análisis y reflexión de su práctica como docente.
- Cumplimiento de asistencia y participación en las sesiones de clases.

TÉCNICA	TIPO DE TÉCNICA	INSTRUMENTO	TIPO DE INSTRUMENTO
Observación	No Participante	Lista de cotejo	
		Escalas	Descriptivas
		Registro	Anecdótico
Portafolio	Trabajos prácticos	Reporte	

La ponderación de la evaluación obedece a los siguientes porcentajes.

CRITERIO DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	%
Productos de las unidades	70%
Participación	20%
Asistencia	10%

Al término de cada unidad se evidenciarán los logros del aprendizaje serán evaluados aplicando la técnica de la prueba con la aplicación de cuestionarios con preguntas de base estructurada y base no estructurada.

Las técnicas e instrumentos evaluativos a aplicar en las unidades de contenido propuestas serán las que se detallan a continuación:

UNIDAD 01

- La evaluación del aprendizaje se realizará aplicando la técnica de la observación usando como instrumento una escala de valoración numérica, la rúbrica, escalas de valoración descriptiva
- La prueba con la aplicación de: preguntas orales y escritas, las mismas que pueden de base estructurada y no estructurada; con guías de preguntas.

UNIDAD 02

- La evaluación se la realizará a través de la elaboración de una rúbrica, pruebas orales de preguntas escritas

UNIDAD 03

La evaluación de los logros establecidos para esta unidad se la realizará con la aplicación de la rúbrica.

Técnicas e Instrumentos de Evaluación

Observación.- Es una técnica cualitativa que resulta muy útil para valorar los desempeños, se recurre a los siguientes instrumentos.

- Lista de cotejo
- Escalas valorativas

Pruebas (orales, escritas y de actuación).- permiten recabar información sobre la situación de partida, los progresos o el logro alcanzado. Los instrumentos que se utilizan son:

- Guía de preguntas
- Cuestionario
 - Preguntas de base estructurada
 - Preguntas de base no estructurada
- Rubrica

Portafolio (trabajos prácticos y documentos).- Es una selección de materiales producidos y recopilados durante un período más o menos largo de tiempo, por medio del cual el estudiante demuestra que cumple los requisitos formulados en los objetivos.

- Reportes o informes
- Organizadores gráficos

Entrevista.- puede usarse para descubrir en los estudiantes intereses, expectativas, actitudes, detectar causas a problemas, logro de objetivos y dificultades de aprendizajes entre otros aspectos. Los instrumentos utilizados son:

- Guía de preguntas
- Informe de entrevista

Encuesta.- permite obtener información sobre opiniones de los estudiantes, objetivos, conocimientos, actividades y recursos a fin de controlar el proceso de enseñanza aprendizaje. Sus instrumentos son:

- Cuestionarios: inventarios y escalas de actitudes

4.6 Duración

La capacitación tendrá una duración de 60 horas

4.7 Costos

Público en general \$140 (Ciento cuarenta, 00/100 dólares)

Tarifa Corporativa: \$ 700 dólares hasta grupo de 30 participantes

4.8 Certificación

- **Certificado**

Serán entregados sólo a los participantes que obtengan promedio final aprobatorio y conserven el puntaje mínimo de asistencia requerido (80% de asistencia).

- **Constancia de Participación**

Serán entregadas a los participantes que contengan promedio final desaprobatorio y que conserven el porcentaje el porcentaje mínimo de asistencia requerido (80% de asistencia).

4.9 Bibliografía

- Cebrian, M. (2009), *La Evaluación formativa son e-portafolio y e-rubrica*, España,
- CORPES, (2012), *Técnicas y Diseño de Instrumentos de Evaluación*
- Dermot, M. (2002), *El Desarrollo de una Cultura de la Evaluación*, Italia, Revista de lenguaje y cultura, Vol. 7 N. 3.
- Díaz, F. y Barriga, A. (2002), *“Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo”*, México, Instrumentos de Evaluación
- Ferro, C y Otero, C, (2009), *Ventajas del uso de las Tics en el Proceso Enseñanza – Aprendizaje*, Revista Electrónica de Tecnología Educativa, España.
- Leyva, Y. (2010), *Evaluación del Aprendizaje: Una Guía Práctica para Profesores*
- Mora, A. (2004), *“La Evaluación Educativa”*, *Actualidades investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica.
- Nacional, A. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Quito
- Nacional, A. (2012). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito
- Pérez, L. (1997), *“La Evaluación dentro del Proceso Enseñanza – Aprendizaje”*, La academia.
- Ormaza, C. (2013). *La Evaluación: Técnicas y Diseño de Instrumentos para la Evaluación de los aprendizajes*.
- Santos, M. (2006), *La Evaluación Educativa*, Argentina, Ed. Magisterio del Rio de la Plata.
- Secretaria de educación pública.(2013), *La evaluación Durante el Ciclo Escolar*, México, primera edición
- Villardón, L. (2006), *Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias*, Universidad de Deusto.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a la fundamentación teórica de la formación de los docentes de bachillerato revisada en diferentes fuentes bibliográficas como: libros, artículos y documentos electrónicos, experiencias pedagógicas, la formación de todo docente debe estar orientada a los quehaceres propios de su profesión o especialidad, a la planificación y organización de las actividades que deberá ejecutar, a la actualización de técnicas metodológicas curriculares, al manejo eficiente de las TIC's, para así responder ante los cambios que se presenten en el entorno y brindar a la sociedad productos que respondan a sus necesidades tendientes al desarrollo social y económico.

Se ha podido evidenciar que el 30% aproximadamente de los docentes del ITE son bachilleres, en un mayor porcentaje son de tercer nivel. Más del 40% de sus docentes está dispuesto a continuar sus estudios superiores, los que estarán orientados a maestrías y PHD en el área educativa en temas de: evaluación de aprendizaje, pedagogía y diseño de recursos didácticos, la modalidad de estudio que desean es la presencial con clases los fines de semana.

Los principales obstáculos que se les presenta a los docentes del ITE para su perfeccionamiento son el costo y el tiempo. Las motivaciones para la capacitación continua son el crecimiento profesional y la relación con la actividad docente que desarrollan, en la opinión de los docentes los motivos por la que se desarrollan los cursos de capacitación son: la aparición de nuevas tecnologías, el interés de capacitación continua y permanente, actualización de leyes y reglamentos, debido a los avances de la ciencia y tecnología que estamos viviendo.

La capacitación continua que demandan los docentes del ITE debe contener aspectos tanto teóricos como prácticos.

Recomendaciones

Debido a las exigencias de la sociedad y de las actuales normativas vigentes las ofertas académicas deben ser ejecutadas por profesionales idóneos, es decir, con formación en el área específica del conocimiento, metodologías educativas, organización y planificación curricular, que permita la interrelación con el estudiante y el entorno que lo rodea, razón por la cual las instituciones de educación deben exigir a sus docentes la actualización en las mencionadas áreas para así cumplir con los indicadores de calidad educativa y entregar a la sociedad bachilleres que van a contribuir con su desarrollo económico y social.

El ITE para continuar ofreciendo sus servicios a la sociedad Guayaquileña deberá contar con una planta docente que cumpla con los indicadores de calidad establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura, para lo cual se recomienda que participe en la capacitación continua y permanente de los mismos con la gestión, el financiamiento total o parcial de los cursos, facilite tiempo y las instalaciones.

Los cursos que se recomiendan para fortalecer la formación de la plana docente el ITE son los orientados a la evaluación del aprendizaje, uso de recursos didácticos, pedagogía, los mismos que reforzaran el quehacer en el aula de clase, contribuirán a una planificación acorde a los aprendizajes que permitirán el cumplimiento de los objetivos institucionales y de calidad.

Se recomienda la consideración del presente proyecto, para que sea aplicado al personal de docentes y directivos del colegio Integración Técnico Educativo, de tal manera que facilite la gestión educativa, el liderazgo para alcanzar los objetivos y metas trazadas por la institución, el mismo que ha sido planificado atendiendo a las demandas de la planta docente y sus características.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, E., Cases, I., Colén, T., CPR de Salamanca, CRA de Orfoleda, Flor, J. et al. (2001). *La formación del profesorado. Proyectos de formación en centros educativos*. España: GRAÓ
- Agut, N. (2000). *Análisis de necesidades de competencias en gerentes de organizaciones turísticas. El papel de la formación*. Barcelona.
- Alberto, B. (julio de 2001). *aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf*. Recuperado el 25 de enero de 2013, de *aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf*
- Antunez, S. (1994). *La actuación, Organización de Centros Educativos*. Barcelona: Praxis.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill.
- Fenstermacher, G. (1989). *La investigación de la enseñanza I. Enfoques teorías y métodos*. Madrid: Paidós.
- Galicia, J. (2010). *Comportamiento Organizacional*.
- Gómez, L.(2009). *La formación del profesorado como factor decisivo de la excelencia educativa*. Grau Company S.
- Kauffman, J. (1982). *Identificando y solucionando problemas*. California: Asociación de Universidades.
- Lázaro, A. (1997). *La acción tutorial de la función docente universitaria. Calidad en la Universidad: Orientación y evaluación*. Barcelona: Alertes.
- López, J. (1997). *Comprender las organizaciones escolares*. Sevilla.
- Muñoz, R. P. (2012). Diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado de una universidad pública estatal. *Revista Apertura Universidad de Guadalajara*.
- Nacional, A. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- Navas, E. (2002). *La Dirección Estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones* (Tercera ed.). Madrid, España: Civitas.
- Prieto, S. (s.f.). *Incertidumbre y riesgo de las reformas de la formación profesional*. Cuadernos de Relaciones Laborales 4.
- Ramos, S. (2011). *Proyecto para el análisis de las necesidades formativas para el personal de administración y servicios en la Universidad de Coruña*. . Unidad de Formación y Asesoramiento, Coruña.
- Shulman, L. (2001). "Conocimiento y enseñanza". *Estudios Públicos*(83).

- Stephen P. Robbins, M. C. (2010). *Administración* . Pearson.
- Stufflebeam, D. (2002). *"Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica"*. Pidos Iberica,S.A.
- Tedesco, J. (s.f.). *Profesionalización y capacitación docente*.
- Tejada, J. (2000). *Los agentes de la innovación en los Centros Educativos, Profesores, directivos y asesores*. Aljibe.
- THAYER, M. (1961). *Formación en Negocios e industrias*. New York.
- Vaillant, D. (2005). *Formación de Docentes en América Latina*. Barcelona: Octaedro.
- Valda, J. (2011). *Objetivos Organizacionales*. Recuperado el 27 de enero de 2013, de jcvalda.wordpress.com/2011/.../objetivos-organizacionale.

ANEXOS

ANEXO "1"

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigado:

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

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____										
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____						
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6	
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:										
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	Bachilleratos Técnicos Agropecuarios									
	a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	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. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27		
	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30				
	ee. Otra, especifique cuál: _____									31
	Bachilleratos Técnicos Polivalentes									
	ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33		
	ii. Otra, especifique cuál: _____									
	Bachilleratos Artísticos									
	jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37		
	nn. Otra, especifique cuál: _____									38
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:										
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____						NO	2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino	2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos):		_____							
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8		
2.4. Tipo de relación laboral:									
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación ocasional	11	Reemplazo	12		

2.5. Tiempo de dedicación:											
Tiempo completo			12	Medio tiempo			13	Por horas			14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:											
							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
(alternativa)

(señale una sola)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con:
(postgrado)

(marque, sólo si tiene)

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse:
(interés)

(Señale el tipo de formación de mayor)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____											
4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____											
En cuanto al último curso recibido:											
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____											
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____											
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:											
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4				
Otros, especifique: _____											5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
(atraen)

(señale las alternativas que más le)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

- ✓ _____
✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
alternativas)

(señale de 1 a 3

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de las 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:
alternativas)

(señale una o más

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/capitación
alternativa)

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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


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

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

(Marque una alternativa)

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

ANEXO "2"
PETICIÓN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POR PARTE DE LA UTPL

 Proyecto de Investigación I

**Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

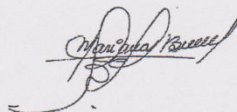
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

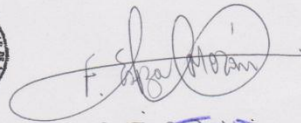
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



ANEXO "3"

SOLICITUD Y AUTORIZACIÓN DEL COLEGIO

REPÚBLICA DEL ECUADOR



El Ecuador ha sido, es
y será país amazónico

ARMADA DEL ECUADOR
ESCUELA DE INFANTERÍA DE MARINA



Guayaquil, 05 de Diciembre del 2012

PROF. LUIS ESPARZA MORÁN
Rector de Colegio INTEGRACIÓN TÉCNICA EDUCATIVA "ITE"

Reciba cordiales saludos.

La presente es para solicitarle su autorización para la realización de una investigación educativa aplicando el cuestionario "Necesidades de formación "a los docentes de bachillerato, que laboran en su institución.

Adjunto la petición de autorización enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja que detalla aspectos de esta actividad.

Atentamente,

César Ormaza Valencia
Maestrante de Gerencia y Liderazgo Educacional.

Copia para: UTPL / Unidad Educativa / Archivo.-

RECIBIDO 05/12/2012
F. Esparza Morán
AUTORIZADO



ANEXO “4”
MANUAL
LA EVALUACIÓN: TÉCNICA Y DISEÑO DE INSTRUMENTOS PARA LA
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
DESARROLLO DE LAS SESIONES
SESIÓN 1

1.- INTRODUCCIÓN

Bienvenida

El facilitador o algún directivo o representante de la institución u organización auspiciante del evento dan la bienvenida a los participantes y miembros del equipo de capacitación. Luego se puede ceder la palabra al facilitador/es para que se presenten.

Presentación de/los facilitadores

Cada uno de los facilitadores se presenta (por ejemplo, da su nombre, habla de su profesión, interés de participar en la capacitación, cómo ha sido el proceso de organización, etc.) y expone al grupo sus expectativas sobre el curso, así como los objetivos del mismo.

Establecimientos de las reglas

Se propone al grupo la construcción de reglas para el buen funcionamiento del trabajo, se pide a todos den ideas para anotarlas en el portafolio. Una vez que el grupo no tiene más propuestas, el facilitador puede sugerir otras. Dichas reglas se pueden jerarquizar en consenso con el grupo y numerarlas según su importancia.

Presentación de los participantes

Se solicitará a los participantes que caminen libremente en el salón evitando el contacto visual, con una señal del facilitador deben buscar a un compañero y averiguar de él: nombre, profesión y expectativas respecto al curso, luego se reúnen todos en un círculo grande y se pide a cada integrante presente a su compañero/a. Un voluntario tomará nota de las expectativas respecto del curso, estas expectativas servirán para la evaluación final del taller, por lo que deberán tenerse para la sesión final.

PRESENTACIÓN DEL CURSO

Durante el desarrollo de nuestra experiencia docente una de nuestras preocupaciones es la de ejecutar la concordancia entre el aprendizaje que se desea evaluar y la forma de validar su logro, es decir, debemos realizar un análisis básico de las competencias que se quieren evaluar y la forma de cómo evidenciarlas a través de la evaluación, para así no elaborar reactivos que permitan medir los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que demuestren los resultados deseados. En este curso ofrecemos conceptos y herramientas para realizar este importante análisis que es básico para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje y con ello el desempeño docente.

Al finalizar el curso, se logrará:

- Explica la importancia del desarrollo de una cultura de evaluación
- Diferencia entre la evaluación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje sustentando en la normativa vigente.

Estos resultados se lograran a través del desarrollo de los siguientes contenidos:

Lo que se necesita saber:

- Importancia de la cultura de evaluación para una organización educativa
- Concepto de evaluación
- Aspectos claves de la evaluación.
- Técnicas para la evaluación del aprendizaje.
- El uso de las TICs en la evaluación del aprendizaje.
- Procesamiento de los resultados de la evaluación.

Lo que se necesita saber hacer

- Elaborar indicadores de evaluación de acuerdo a las competencias a desarrollar en los estudiantes.
- Programar las actividades de evaluación en correspondencia con la ley
- Aplicar la normativa de educación vigente en la planificación de las actividades micro curricular.

- Diseñar actividades para evaluar contenidos conceptuales, procedimentales y Actitudinales.
- Usar las TICs en la evaluación del aprendizaje
- Desarrollar propuestas para mejorar el proceso de enseñanza.

Comportamientos y actitudes

- Aplicar la normativa de educación en la planificación de las actividades educativas.
- Recurrir a la evaluación como una herramienta para mejorar su desempeño.
- Retroalimentar a los estudiantes en el aprendizaje.
- Comunicar a los padres de familia los criterios a utilizar para evaluar a los estudiantes.

UNIDAD 01

1. Hacia una cultura de evaluación
2. La evaluación
Definición.-
3. Características del proceso de evaluación
4. Evaluación de la enseñanza y evaluación del aprendizaje
 - a. Evaluación de la enseñanza
 - b. Evaluación del aprendizaje
5. Función de la evaluación del aprendizaje
6. Propósito de la evaluación del aprendizaje
7. Ejes de la evaluación: conceptual, procedimental, actitudinal
8. Tipología de la evaluación
9. Implicaciones de la evaluación desde la nueva legislación

Logro del aprendizaje.-

- Explica la importancia del desarrollo de una cultura de evaluación
- Diferencia entre la evaluación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje sustentando en la normativa vigente.
-

1.- Hacia una cultura de evaluación

En la actualidad uno de los objetivos centrales del sistema de educación es la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que a través de ella podemos detectar las debilidades o dificultades que se presenta tanto en las instituciones educativas como en los profesionales que transmiten los conocimientos, desarrollan las destrezas y habilidades en los estudiantes. El tema de la evaluación es complejo de por sí, por los aspectos técnicos, éticos y políticos que conlleva, posee un fuerte componente afectivo.

La evaluación proporciona información que permite tomar decisiones en cuanto a mejoras que se deben realizar en los establecimientos educativos en cuanto a: espacios adecuados, los recursos didácticos que se deben poseer, profesionales que se requieran, así como en la forma en la cual se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir la evaluación encierra a las instituciones educativas, profesores y estudiantes

Toda organización aunque no posea una política de evaluación, debe tener una cultura, una manera de hacer y usar, o no usar la evaluación. Cuando una organización declara que tiene una cultura de la evaluación, quiere decir que todos los miembros de la organización:

- Aceptan el uso de la evaluación-
- Entienden por qué la organización utiliza la evaluación.
- Pueden diseñar y recibir asesoría acerca del diseño de evaluaciones necesarias.
- Utilizan la evaluación para apoyar el cambio y el desarrollo.

Para establecer una política de evaluación es necesario que los miembros de la organización definan lo que significa la evaluación para ellos y la importancia de implementar la cultura.

La evaluación es la forma de investigación que permite obtener información relevante acerca de cómo se están ejecutando las actividades planificadas, es una

herramienta que debe ser utilizada para mejorar la gestión que se realiza a la institución, en el aula.

La evaluación es utilizada por diferentes personas con propósitos diferentes:

- Para la rendición de cuentas, medir el cumplimiento de los objetivos planteados. (Institucional)
- Control del desempeño laboral de los integrantes

Para la evaluación existen una gran variedad de técnicas, la aplicación de la técnica adecuada depende del propósito y del contexto de la evaluación.

“La evaluación es política; su uso es parte de la política y, por tanto, de cómo debemos hacer las cosas. Tiene que ver con información y, si la usamos, con poder” Dermot M, (2002), El desarrollo de una cultura de evaluación, *Revista de lenguaje y cultura*, 7(13), p. 79.

La experiencia ha demostrado que la evaluación del aprendizaje que se ha realizado sólo con fines de promocionar a los estudiantes, no para medir los resultados del aprendizaje, es decir para evidenciar si el estudiante ha alcanzado las competencias deseadas, las mismas que encierran: conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Además de no medir la calidad de la enseñanza que se está proporcionando.

El malestar que manifiestan las instituciones de educación superior, el sector laboral en cuanto al producto que las instituciones educativas entrega han permitido mirar a la evaluación como una herramienta para mejorar la calidad de la educación que se ofrece, la que incluye: talento humano, infraestructura, equipos, suministros, gestión, etc., convirtiéndose con ello en un factor relevante en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La evaluación debe servir para la toma decisiones a nivel macro, meso y micro curricular, a través de ella se realizará el estudio y seguimiento de la planificación educativa en todos sus niveles, de los cambios que se manifiestan en el entorno y cómo estos afectan la gestión educativa, para así promover la modificación y actualización de los procesos, lo que se logrará a partir de la comunicación entre los

involucrados en el quehacer educativo (Directivos, docentes, estudiantes, sociedad, etc.).

Por lo anteriormente expuesto se propone una cultura de evaluación participativa en la que la comunicación se convierte en un elemento trascendental para el cumplimiento de los estándares de calidad impuestos en las normativas vigentes.

“La evaluación participativa empodera a los profesores y les ayuda a trabajar como profesionales reflexivos, al permitirles vincular el conocimiento técnico con el práctico”. (Ellis, 1997).

Para desarrollar una cultura de evaluación participativa se requiere el compromiso de los directivos, contar con los recursos necesarios, comunicación, el involucramiento de todos los miembros de la comunidad educativa, entrenamiento, coordinación de los procesos.

2. La evaluación

Por mucho tiempo la evaluación ha sido utilizada como un medio de acreditación de los estudiantes, llevándolo sólo a preocuparse por obtener una nota, que por adquirir conocimientos para la vida. La evaluación es de mayor utilidad para el estudiante y el docente contribuye a identificar las áreas de mejora y a la toma de decisiones en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La evaluación es el conjunto de actividades que conforman un proceso sistemático de recogida, análisis e interpretación de información, que conduce a la emisión de un juicio sobre las realizaciones de una persona, grupo, objeto, situación o fenómeno, a partir de la comparación con unos criterios previamente establecidos para la toma de decisiones.

La evaluación es un proceso que de forma sistemática y objetiva permite establecer la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje en los objetivos planificados.

La evaluación con sentido humanista es cualitativa y valora los cambios en conocimientos, sentimientos, actitudes, habilidades y destrezas que se forman a mediano y largo plazo.

Es una herramienta que permite administrar el aprendizaje a través de la verificación de los resultados del desarrollo de las actividades planificadas colaborando en el cumplimiento de los objetivos de una educación de calidad, lo que convierte a la evaluación en el elemento clave para perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje con la mejora de las condiciones de la infraestructura, la formación de los docentes, la organización de las tareas, etc.

La evaluación en manos de los docentes constituye el arma eficaz y decisiva para su continuo perfeccionamiento a través de su acción diaria y de los logros que desea alcanzar en los estudiantes y en su entorno.

La evaluación tiene como objetivo determinar las condiciones bajo las cuales se desarrolla el proceso educativo, así tenemos que se debe evaluar: la institución, los directivos, los docentes (que conforman los aspectos de la enseñanza) y el aprendizaje de los estudiantes, los resultados que se obtengan de ella permitirán detectar las debilidades que se presentan en el proceso enseñanza – aprendizaje y tomar las decisiones para las correcciones del caso y así poder ofrecer a la sociedad una educación de calidad que contribuya al desarrollo económico social de la nación.

La evaluación es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo, que valora los cambios producidos en la conducta del estudiantes, la eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad científica y pedagógica del educador, la calidad del plan, programa de estudios y todo cuanto converge a la realización del hecho educativo.

La evaluación es el componente del proceso de inter-aprendizaje, mediante el cual se constata el grado de cumplimiento de los objetivos, de los contenidos, de las estrategias de aprendizajes y de los medios y recursos empleados.

Características de la evaluación

La evaluación debe reunir las siguientes características:

Sistemática.- Permite conseguir, analizar e interpretar información relevante para formular juicios válidos para la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje que respalden o se alineen a los objetivos propuestos en el proceso educativo, comunicando los resultados oportunamente para la retroalimentación debida.

Continua.- es realizada en todo momento, lo que permite conocer en forma oportuna en dónde se está fallando para así proceder a tomar decisiones para la mejora continua.

Integral.- Reviste todos los aspectos, el institucional, docente y estudiantes, es decir permite conocer las condiciones en las cuales se está desarrollando el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Flexible.- Que le permite adaptarse a las variaciones de las características y condiciones de lo que se está midiendo.

Participativa.- Es necesaria la intervención de todos los involucrados en el proceso educativo: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, proveedores, personal administrativo entre otros.

Formativa.- enriquece y perfecciona a todos los productos de la tarea educativa.

Recurrente.- Retroalimenta la ejecución del proceso, mejorándolo de acuerdo a los logros que se van obteniendo.

Decisoria.- Contribuye a la emisión de juicios de valor que dan origen a las decisiones para mejorar el proceso y sus resultados.

Interdisciplinaria.- incluye especialistas en distintas áreas o disciplinas que desde el principio trabajan conjuntamente en un esfuerzo compartido, para lograr el desarrollo eficaz y real del proceso.

Sencilla.- el lenguaje que utiliza está al alcance de la comprensión de todos los involucrados en el proceso.

Acumulativa.- porque para la toma de decisiones integra la información recogida en distintas épocas, varias áreas del conocimiento y diversos instrumentos de medición.

Educativa.- por que en todo momento trata de mejorar la situación actual de las cosas, propendiendo a mejorar la calidad de la educación.

3. Características del proceso de evaluación

Las características básicas del proceso de evaluación son:

- La información es recogida ejecutando un proceso en el cual se formulan preguntas para que los participantes expresen sus opiniones, su apertura es desde el inicio del curso
- Emisión de juicios de valor, la información recogida es interpretada y proporciona resultados que servirán para tomar decisiones en cuanto a los correctivos que se deberán realizar.
- Toma de decisiones, los resultados obtenidos permiten detectar las debilidades del proceso, contribuyendo a marcar las acciones que se deberán emprender para mejorar el proceso.



Figura. 1

Características del proceso de evaluación

La evaluación es un proceso sistemático y permanente ya que se refiere a una serie de actividades, a pasos que se interrelacionan y ordenan en forma secuencial

4. La evaluación de la enseñanza

Los aspectos que se encuentran relacionados con la evaluación de la enseñanza son: los medios materiales con los que se cuenta y las actuaciones de los protagonistas del proceso (docentes y estudiantes). El docente debe considerar sus habilidades cognitivas, profesionales, interrelacionales, comunicativas, ya que la evaluación del proceso de enseñanza tiene relación con la forma como él ha

planificado su clase, es decir cómo ha contrastado la información que tiene del entorno, los objetivos educativos, los materiales necesarios, la metodología a utilizar para el efecto.

La evaluación de la enseñanza está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que se desempeña y del logro de resultados a través de su gestión.

Esta evaluación debe realizarse en dos ámbitos:

- En el aula en el que el responsable es el docente comprende:
 - El diseño y desarrollo de las unidades didácticas y la adecuación de las mismas al grupo de estudiantes (forma en que se impartirán)
 - La organización del ambiente del aula
 - La comunicación que se mantiene con los docentes que tienen en común al mismo grupo de estudiantes.
 - La comunicación con los padres
- Por la institución llevado a cabo por un conjunto de docentes, comprende:
 - La eficacia del sistema e instrumentos de coordinación establecidos.
 - Los criterios de evaluación y promoción
 - Los elementos de programación y su coherencia
 - Las relaciones entre las áreas
 - Forma de tratar los temas de transversales
 - Las políticas sobre la asignación de recursos
 - La funcionalidad de la estructura de la institución
 - Las relaciones de vinculación que ha desarrollado la institución
 - Los servicios de apoyo
 - La utilización de los recursos de la comunidad.

La evaluación de la enseñanza permite detectar necesidades de recursos, talento humano, de formación, infraestructura, así como también la optimización del uso de los mismos. Además a través de este proceso de evaluación se pueden detectar los

factores relacionados con el funcionamiento de la coordinación, el clima laboral, relaciones personales, aspectos organizativos, los que son de mucha relevancia para el buen funcionamiento de las instituciones educativas y para asegurar la calidad de la educación que se ofrece.

Como toda evaluación ésta debe ser ejecutada en forma continúa con el fin de detectar las debilidades y tomar las decisiones correctivas a tiempo.

Es necesario que se realice una evaluación al inicio de las actividades para situar un punto de partida del grupo de clase (recursos materiales, situaciones de los estudiantes, condiciones del aula, etc), como la del equipo docente (composición, estabilidad, etc), así como del talento humano y materiales que dispone la institución.

5. Propósito de la evaluación de la enseñanza

El propósito general de la evaluación es brindar a los docentes la información que requieren para poder ofrecer un aprendizaje de alta calidad. Con una evaluación integrada a lo largo de la unidad de aprendizaje, los docentes aprenden más en cuanto a las necesidades de sus estudiantes, y pueden ajustar el aprendizaje para propiciar el logro del estudiante.

McMillan (2000) indica: “cuando la evaluación está integrada con el aprendizaje, le informa al docente cuáles actividades y asignaciones serán más provechosas, que nivel de enseñanza es el más apropiado y cómo las evaluaciones sumativas proporcionan información diagnóstica.

La evaluación tiene como propósito de enjuiciar o perfeccionar el valor o el mérito de un objeto.

La evaluación en el salón de clases es una de las herramientas más importantes que los maestros pueden usar para entender las necesidades de sus estudiantes. Cuando se ejecutan adecuada y regularmente, estas evaluaciones deberían moldear el aprendizaje del estudiante y darles a los maestros información valiosa.

Podemos resumir el propósito de la evaluación en:

- **Identificar fortalezas y debilidades del estudiante**

Las evaluaciones ayudan a los maestros a identificar las fortalezas y las áreas en las que los estudiantes podrían tener dificultades. Esto es extremadamente importante durante el comienzo del año cuando los estudiantes comienzan nuevos grados. Las evaluaciones en el salón de clases, como las pruebas de diagnóstico, ayudan a los maestros a medir el nivel de dominio de conceptos de los estudiantes del grado anterior.

- **Controlar el progreso estudiantil**

Durante el curso de una lección o unidad, los maestros usan evaluaciones en el salón de clases para controlar la comprensión de los conceptos enseñados. Esto le informa al maestro acerca de la planificación de lección, ayudándolos a determinar con mayor precisión las áreas que deben ser revisadas. La evaluación puede hacerse en forma de pruebas semanales, tareas diarias y proyectos especiales.

- **Evaluar al estudiante antes del conocimiento**

Antes de comenzar una nueva unidad, la evaluación puede informarles a los maestros la experiencia previa del estudiante y comprensión de un concepto en particular o tema. Estos tipos de evaluaciones pueden hacerse oralmente a través de una discusión en el salón o a través de evaluaciones escritas, como diarios, encuestas u organizadores gráficos.

6. Relación de la enseñanza con la evaluación

En la práctica la evaluación se encuentra incluida en la enseñanza, debido a que la evaluación del aprendizaje forma parte del proceso de enseñanza.

Desde el punto de vista formal, la evaluación del aprendizaje constituye la fase final del proceso de enseñanza, debido a que actúa permanentemente sobre este.

El proceso de enseñanza inicia con la planificación del diseño de intervención respondiendo a la pregunta ¿qué se quiere enseñar?, ¿qué se desea que aprendan los estudiantes? Y termina con la comprobación de los resultados alcanzados por estudiantes.

7. Evaluación del aprendizaje

Evaluar el aprendizaje consiste en valorar o juzgar lo que el estudiante ha aprendido después de una fase de la enseñanza, la misma que puede ser objetiva o subjetiva.

Cuando hablamos de aprendizaje hacemos referencia a una enorme cantidad de información que se adquiere en nuestro transcurso por la vida de manera directa con el entorno físico y cultural en el cual se vive. Se aprende a caminar, hablar, a relacionarse con los demás, etc. También se aprenden comportamientos intelectuales complejos a través de los cuales es posible acumular nueva información.

La evaluación del desempeño escolar es un tema muy complejo, es el valor que otorgan los docentes al desarrollo que presentan los estudiantes en la ejecución del proceso educativo. Esta evaluación es indispensable tener en cuenta muchos factores como son: la cultura institucional, las características de la población que asiste, las diferencias individuales entre los estudiantes, sus expectativas, etc.

La evaluación del desempeño escolar o del aprendizaje es una visión comprensiva, centrada en los estudiantes como seres humanos completos, dotados de talento intelectual y de sentimientos, dueños de expectativas propias y de frustraciones, necesitados de estímulos y de afecto.

8. Implicaciones de la evaluación desde la nueva legislación

LOEI

Art. 59, Cursos de refuerzo de la enseñanza, Las instituciones educativas públicas, privadas, fisco misionales y municipales, implementarán cursos de refuerzo de la enseñanza en educación básica y bachillerato, con carácter gratuito.

Art. 68. Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo,

entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

Reglamento de la LOEI

Art. 19 Componentes del sistema educativo que serán evaluados de conformidad con la ley serán:

1. Aprendizaje, rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas
2. Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño docente y de autoridades educativas y directivos; y,
3. Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fisco misional y particular. Para este componente, el instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Art. 184. Evaluación de los aprendizajes. Es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología

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

Art. 185 Propósito de la evaluación, que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje como propósito subsidiario, la evaluación debe incluir al docente en un

proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

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

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

Art. 204 Proceso de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico,(...los establecimientos educativos deben cumplir, como mínimo , con los procesos de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico que se detallan en los artículos a continuación:

Art. 205, Difusión de los criterios de evaluación, los docentes obligatoriamente deberán notificar a los estudiantes y sus representantes legales al inicio del año escolar cómo serán evaluados hasta el término del año escolar.

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

Art. 206 Evaluación y retroalimentación continua, los resultados obtenidos de las evaluaciones continuas a través de entrevistas a los representantes legales y del dialogo con los estudiantes deben ser reportados por escrito a través de un informe, a fin de programar oportunamente las actividades de mejoramiento.

Art. 207, Reuniones con los representantes legales de los estudiantes, el docente debe convocar por lo menos 2 veces al año a reuniones a los representantes legales de los estudiantes para determinar estrategias conjuntas, a fin de promover el

mejoramiento académico de sus representados. Se debe dejar constancia por escrito de las recomendaciones y sugerencias que se formulen.

Art. 208, Refuerzo académico, si la evaluación continua determinare bajos resultados en los procesos de aprendizajes en uno o más estudiantes de un grado o curso, se deberá diseñar e implementar de inmediato procesos académico incluirá elementos tales como:

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

El docente deberá revisar el trabajo que el estudiante realizó durante el refuerzo académico y ofrecer retroalimentación oportuna y detallada.

2.0 DISEÑO DE LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

2.1 ¿Qué se va a evaluar

La planificación de la actividad docente incluye: los propósitos que se persiguen, los contenidos a desarrollar, la secuencia en la cual se van a desarrollar las clases para el desarrollo de las competencias deseadas, la determinación de las estrategias de evaluación que permitan evidenciar el logro de los aprendizajes esperados, seleccionar los recursos que se requieren para el desarrollo de las secuencias y determinar el tiempo.

Evaluación de los conceptos

La respuesta a esta pregunta está en los componentes del proceso enseñanza – aprendizaje que de acuerdo al reglamento de la LOEI son: el aprendizaje las personas (actores del proceso), estudiantes, docentes y directivos, los desempeños profesionales, la gestión institucional y de acuerdo a estudios realizados por la Dra. Barajas Leyva¹

¹ Evaluación del aprendizaje: una guía práctica para profesores, marzo 2010

Su dominio implica conocer en qué medida éstos han sido comprendidos por los estudiantes, qué tan bien entienden los estudiantes ciertos conceptos que se consideren relevantes en el curso. Algunas formas de evaluar la comprensión de conceptos incluyen:

- Definición, se solicita que el estudiante explique el concepto con su propias palabras y amplíe o aclare la definición
- Reconocimiento de definición: se requiere que el estudiante identifique la definición adecuada.
- Exposición: en forma oral o escrita un tema o concepto determinado, con lo cual se puede evaluar algunos indicadores.
- Ejemplificación: se piden ejemplos de los conceptos aprendidos, con esta actividad puede evaluarse la capacidad de transferir el conocimiento o situaciones nuevas.
- Solución de problemas: A partir de una situación problémica, los estudiantes deben aplicar sus conocimientos para buscar explicaciones a respuestas. Son opciones de evaluación muy completas porque integran a otras, por lo que requieren mucha preparación.

Evaluación de procedimientos, en términos de habilidades adquiridas durante el desarrollo del curso, supone comprobar hasta qué punto los estudiantes son capaces de utilizar sus habilidades en diversas situaciones, de acuerdo con las exigencias y condiciones de las nuevas tareas. Se pueden plantear actividades que permitan:

- Conocer las habilidades y utilizarlas en una situación determinada: verificar si el estudiante conoce las habilidades o los procedimientos que se requieren ante una situación dada y si los sabe aplicar.
- Generalizar un procedimiento: valorar si un procedimiento se ha interiorizado y si las habilidades se pueden utilizar en situaciones parecidas, que se apliquen en otros bloques o incluso en otras asignaturas.
- Automatizar un procedimiento: se requiere la observación del estudiante para evaluar en qué medida ha interiorizado un procedimiento y lo utiliza de manera automática o si requiere apoyo para reforzar su aplicación.

Evaluación de actitudes, conocer la disposición de los estudiantes para valorar las coherencias entre las tendencias expresadas en diversas situaciones de interacción

social y los comportamientos de las personas, así como el nivel de reflexión en torno a su propia actuación ante las mismas situaciones.

- Conocimiento de la actitud: consiste en plantear situaciones en las que los estudiantes en las que los estudiantes pueden reconocer los valores, actitudes o normas que sería más adecuados para esa situaciones.
- Valoración de las necesidades: se requiere que el estudiante sepa razonar en tomo la utilidad de las actitudes desde diferentes puntos de vista: sociales, culturales y científicos.
- Conocimiento de las razones científicas, sociales y culturales en las que se afirman las actitudes: implica que los estudiantes conozcan algunos aspectos relacionados con los orígenes de los valores, actitudes y normas presentes en la sociedad, a partir de la reflexión y discusión acerca de ellas.

2.2 ¿Qué es un criterio de evaluación?

Los criterios son referentes fundamentales para valorar el grado de desarrollo de las competencias básicas como resultado de la consecución de los objetivos. Son aquellas condiciones que se deben cumplir en el proceso para lograr los objetivos de la actividad educativa. Pueden ser situaciones ideales, entidades similares, objetivos preestablecidos o situaciones previas.

Para su construcción tomamos como punto de partida los objetivos o misión del centro o programa a ejecutarse. Por ejemplo el programa del curso tiene por misión: “Capacitar a los docentes en el uso de la técnicas de evaluación y en la elaboración de instrumentos adecuados que les permitan evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje” los criterios serán:

- Selección de las técnicas de evaluación
- Elaboración de los instrumentos de evaluación de acuerdo a las técnicas seleccionadas

Características de los criterios

- Claros en expresar lo que se requiere
- Conocidos y aceptados por los involucrados, siendo deseables que todos los participantes los acepten y se comprometan en alcanzarlos.
- Flexibles, capaces de adaptarse a los cambios
- Comprensibles, todos deben entender los mismo.
- Elaborados de manera participativa

Indicadores

Son los que permiten medir los sucesos del proceso, permitiendo evaluar si se están cumpliendo o no los criterios impuestos.

Continuando con el ejemplo, los indicadores para el primer criterio serán:

- Describe las características de las técnicas de evaluación
- Identifica la técnica de evaluación de acuerdo al objetivo a evaluar.
- Explica cada una de las técnicas de evaluación

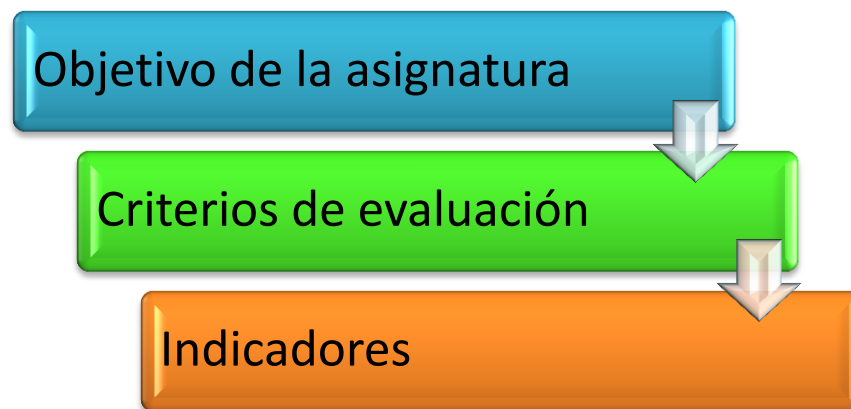
Para el segundo criterio

- Identifica el instrumento de evaluación a elaborar de acuerdo a la técnica de evaluación.
- Describe la estructura de los instrumentos de evaluación.

Características de los indicadores

- Representan una medida cuantitativa o cualitativa.
- Revelan los propósitos del criterio elaborado
- Comprensibles para que puedan ser interpretados por todos los involucrados en el proceso.
- Verificables
- Orientar a futuras decisiones para mantener o modificar acciones.

Figura. 2



Pasos para realizar una buena evaluación

Requisitos de la evaluación por criterios

En la ejecución de una evaluación por criterios se debe:

- Compartir la pauta de la evaluación

El docente y el estudiante llegan a un acuerdo para considerar los aspectos a evaluar, así al obtener los resultados será más fácil identificar los aspectos que requieren mejorar y los que se encuentran correctamente desarrollados.

- Informar el desempeño

La nota obtenida debe ir acompañada de un informe de desempeño según los criterios de evaluación, informando al estudiante lo que sabe o no sabe.

- Corregir los errores

Los errores deben ser corregidos en un encuentro directo con el estudiante, se debe reforzar los buenos desempeños.

Si los objetivos de la están claros, el estudiante puede mejorar las destrezas que tiene menos desarrolladas, razón por la cual es relevante que se planifique la estrategia de evaluación la que debe contener los criterios que permitirán que los estudiantes conozcan que es lo que se espera de ellos y cómo esto va a ser evidenciado.

Evaluar es buscar información acerca de lo que el estudiante ha aprendido y sobre qué tan comprensibles han sido los contenidos entregados en clase, los recursos con los que se ha contado para entregar esos contenidos, etc.

2.3 Información que se obtiene con la evaluación

Los propósitos de la evaluación son diversos y dependen de la información que deseemos obtener.

Evaluación Diagnóstica.- sirve para conocer las condiciones en las cuales de inicia el proceso, para examinar y detectar la situación intelectual, volitiva y psicomotora en la que se encuentra el estudiante al inicio de cualquier proceso de enseñanza – aprendizaje, en este momento se ayuda al estudiante a iniciar bien el trabajo. Se evalúan los conocimientos pertinentes para el nuevo material o situación de aprendizaje, se la realiza al inicio de una nueva fase aprendizaje, esta evaluación se la puede realizar consultando o interpretando la historia estudiantil, con registros e interpretaciones de las respuestas y comportamientos de los estudiantes ante preguntas y situaciones relativas al nuevo aprendizaje.

Esta evaluación sirve de base para construir sobre ella la estructura del nuevo conocimiento, sirve para:

- Planificar oportunamente la recuperación de los estudiantes que presentan deficiencias en algún dominio.
- Adecuar los proceso de enseñanza – aprendizaje a las condiciones iniciales de los estudiantes.
- Basar el aprendizaje de los estudiantes en datos reales, previamente determinados y no en suposiciones del docente.

Evaluación Formativa o procesual.- sirve para mejorar el proceso, ayuda al estudiante a darse cuenta de cómo va a ir mejorando. Se evalúan los progresos, dificultades, bloqueos que activan el proceso de aprendizaje, se la realiza durante el proceso de aprendizaje, se la puede realizar son observación sistemática y pautada del proceso de aprendizaje. Registro de observaciones en hojas de seguimiento, interpretación de las observaciones.

Se la denomina también continua, progresiva, sucesiva. Permite conocer al docente y al estudiante los logros que se obtienen en el proceso, tiene como objetivo medir el nivel de éxito alcanzado por los estudiantes en el dominio de conducta, conocimientos. Sirve par:

- Organizar programas de corrección y recuperación del aprendizaje, seleccionando alternativas que más se adecuen a las características del estudiante, del grupo.
- Detectar oportunamente las deficiencias en proceso de enseñanza – aprendizaje y proponer correctivos.
- Realizar reajustes en los programas, métodos, técnicas, procedimientos y recursos en el caso de ser necesarios.
- Prestar información permanente a los estudiantes como medio de motivación para un mejor desempeño.

Evaluación sumativa.- También se la denomina de salida, terminal, total, acumulativa o de programas. Sirve para calificar y comprobar los logros finales, competencias. Se evalúa los grados de aprendizajes que estipulan los objetivos a propósito de los contenidos secuenciales, se la realiza al término de una fase de aprendizaje. Se utiliza la

observación, registro e interpretación de respuestas y comportamientos de los estudiantes a preguntas y situaciones que exigen la utilización de los contenidos aprendidos.

Esta evaluación se constituye en un mecanismo de medir e interpretar la información global acerca del logro de los objetivos determinados para un curso, ciclo o nivel de estudio con miras a otorgar calificaciones para la promoción de los estudiantes. Sirve para:

- Determinar el nivel de competencias cognoscitivas, psicomotoras y efectivas que han adquirido los estudiantes al finalizar el curso, ciclo o nivel de estudio programado.
- Otorgar calificaciones con propósito de programación, las mismas que son el producto de una decisión basada en continuas y sistemáticas verificaciones del rendimiento.
- Cuantificar la cantidad de estudiantes aprobados o reprobados.
- Transformar las puntuaciones numéricas en clasificaciones valorativas o cualitativas según las normas vigentes establecidas.

Además en el área de educación podemos considerar dos tipos de evaluación: la evaluación informal y la formal.

Evaluación informal: es llevada a cabo sin ninguna planeación y a criterio del profesor.

Evaluación informal: es planificada se utilizan listas de comprobación, observaciones sistemáticas, pruebas, etc., que proporcionen a l docente información valiosa y las decisiones que se tomen van a estar basadas en cada información.

2.4 Técnicas e instrumentos de evaluación educativa

En la actualidad se propone orientar la evaluación por métodos cualitativos sin descuidar los cuantitativos. En este sentido recurre al método etnográfico de investigación, con las técnicas de la observación participativa, la observación in situ, las historias de vida usando instrumentos como: listas de cotejo y rúbricas que ayudan a especificar los desempeños esperados del estudiante. Convierte así al docente en

investigador que hace diagnósticos, describe la realidad y propone intervenciones a nivel de aula, de la institución y de la familia para superar los bajos desarrollos.

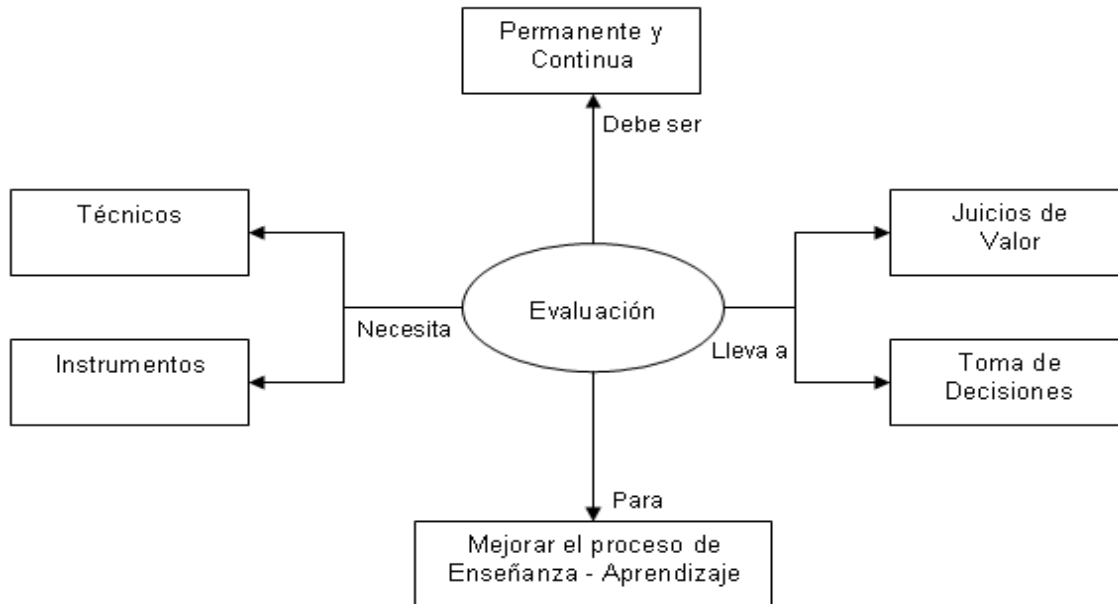
Técnicas.- Son todos los medios, procedimientos y actividades realizadas por los participantes y por el docente con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes, que buscan evidenciar los resultados del proceso pedagógico y cuyo análisis permite hacer un juicio sobre la medida y calidad con que se logran los objetivos.

Instrumentos de evaluación

Son los formatos que se construyen para asegurar la obtención de la información requerida durante el proceso de evaluación para orientar el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño y tomar decisiones.

Resumen del proceso

Figura. 3



Proceso de evaluación

3.0 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

3.1 Técnica de evaluación y sus instrumentos

La clasificación más general de técnicas reconocidas por el M.E. es la que ubica las siguientes:

1. Observación
2. Prueba
3. Portafolio
4. Entrevista
5. Encuesta

Las técnicas de la observación y las pruebas se usaran en su carácter cualitativo para empoderar al estudiante de su propio proceso de desarrollo. En evaluación de desempeño no puede ser de otra forma.

Las técnicas como la entrevista y la encuesta conviene usarlas para obtener más datos acerca de la realidad personal y familiar del estudiante; establecer los factores asociados que puedan afectar en un momento determinado el proceso de enseñanza y de aprendizaje y enriquecer las dimensión cualitativa de la evaluación.

Cada técnica tiene sus propios instrumentos.

Tabla 1

TÉCNICA	TIPO	INSTRUMENTO	TIPO
OBSERVACIÓN	Participante	Lista de cotejo Escalas	Numérica, descriptiva, gráfica
	No participante	Registro	
PRUEBAS	Orales	Guía de preguntas	De base estructurada
	Escritas De actuación	Cuestionario Rúbrica	De base no estructurada
Portafolio	Trabajos prácticos Documentos	Reporte Organizador cognitivo	
Entrevista	Formal	Guía de preguntas	Estructurada Semi-estructurada
	Informal	Informe	Preguntas abiertas
Encuesta		Cuestionario	Inventario Escala de actitudes

Técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.

3.2 La observación: definición, tipos, instrumentos

Observación.- Es una técnica cualitativa que resulta muy útil para valorar los desempeños, se recurre a los siguientes instrumentos.

- Lista de cotejo.- es un listado de actuaciones, cualidades o destrezas que el estudiante debe alcanzar y cuyo desarrollo o carencia se desea comprobar sin dar un juicio de valor. Se aplica en cualquier tipo de evaluación: diagnóstica, de proceso o resultados.

Para su construcción se debe especificar la actuación, destreza, o el producto a ser observado. Ejemplo

Logro a evaluar: Analizar la importancia de la cultura de evaluación en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Tabla 2

DESEMPEÑOS OBSERVADOS	SÍ	NO
Identifica las evaluaciones que se deben realizar en las instituciones educativas		
Identifica los obstáculos en la implementación de una cultura de evaluación		
Describe los involucrados de la comunidad educativa		

Lista de cotejo

- Escalas valorativas: numérica, descriptiva y gráfica.- permite registrar el grado de desarrollo de una destreza en un estudiante, de un procedimiento, de un comportamiento, o de un producto otorgando mayor precisión a lo observado.

En su elaboración se debe especificar lo que se va a evaluar, definir la escala según las características cualitativas a medir, la misma que supone definir los extremos y los puntos intermedios.

Las escalas pueden ser: numéricas, descriptivas y gráficas.

Numérica.- Valora acciones específicas, es cuantitativa. Ejemplo:

Logro a evaluar: Describe los tipos de evaluación que existen

Tabla 3

ESTUDIANTE				
Álvarez Ana	1	2	3	4
Zapata Carlos	1		3	

Escala numérica

- 1.- Nombra los tipos de evaluación
- 2.- Define cada tipo de evaluación
- 3.- Describe las características de cada tipo de evaluación
- 4.- Selecciona el tipo de evaluación a realizar.

Descriptiva.- Describe el grado de desarrollo de la destreza a evaluar a través de un conjunto de expresiones verbales. Ejemplo:

Evaluar: exposiciones personales.

Tabla 4

Exposiciones personales	Excelente	Bueno	Regular	Insuficiente
Dominio del tema				
Claridad de las ideas				
Firmeza y seguridad personal				
Oportunas respuestas aclaratorias				

Escala descriptiva

3.3 Las pruebas: definición, tipos, instrumentos

Permiten recabar información sobre la situación de partida, los progresos o el logro alcanzado. Los instrumentos que se utilizan son:

- Guía de preguntas.- Compuesto de preguntas abiertas o cerradas que se utilizan para evaluar en una prueba oral y que se registran en el mismo por parte del evaluador
- Cuestionario.- Documento que contiene las preguntas abiertas o cerradas que se utilizan para evaluar en una prueba escrita. Las preguntas pueden ser de base estructurada o no estructurada.
 - Preguntas de base estructurada.- enunciados que deben responderse según las alternativas de respuestas que se ofrecen, estas alternativas pueden ser: verdadero y falso, identificación, ubicación de contenidos, jerarquización, análisis de relaciones, opción múltiple, etc. Ejemplo:

El tipo de evaluación que se realiza al inicio de un período es:

- a. Formativa
- b. Diagnóstica
- c. De resultados

La evaluación que mide el desempeño del docente es la del aprendizaje.

() Verdadero () Falso

- Preguntas de base no estructurada.- son abiertas y deben responderse con autonomía de criterio del evaluado, en ella se puede integrar y organizar las ideas con la profundidad discernimiento que se desee. Tenemos: el ensayo, la composición, el reporte.

Las preguntas pueden ser limitativas y no limitativas

Limitativas.- se dan instrucciones para que el estudiante responda de acuerdo a parámetros establecidos. Ejemplo:

Describe dos características de la evaluación del aprendizaje.

No limitativas.- el estudiante responde con una explicación. Ejemplo:

¿Por qué es importante desarrollar una cultura de evaluación en las instituciones educativas?

- Rubrica.- Es un instrumento guía que intenta evaluar el desarrollo de un estudiante basado en criterios, favorece el proceso de enseñanza – aprendizaje, facilitan autoevaluación y coevaluación. Ejemplo:

Tabla 6

Pauta de Evaluación de Conocimientos Recibidos

Conductas observadas/ Nombres Alumnos											
Es capaz de describir las técnicas de evaluación											
Reconoce la estructura formal de los instrumentos de las técnicas de evaluación											
Establece el material didáctico necesario para la evaluación del aprendizaje											
Corrige su escritura bajo algunas reglas ortográficas.											

Indicadores: S: Siempre

A: A veces

N: Nunca

Rubrica

3.4 El portafolio: definición, instrumentos

Es una selección de materiales producidos y recopilados durante un período más o menos largo de tiempo, por medio del cual el estudiante demuestra que cumple los requisitos formulados en los objetivos.

- Reportes o informes.- Permite que los estudiantes tomen conciencia de sus resultados y progresos promoviendo el desarrollo de la meta cognición. En este tipo de portafolios se pueden incluir producciones tales como: trabajos

escritos, monografía trabajos literarios, resoluciones de problemas, juegos de ingenio, collages, entre otros.

Los portafolios son un buen material para la coevaluación y la autoevaluación en los equipos de trabajo.

- Organizadores gráficos.- permite verificar el grado de comprensión de los estudiantes, reflejando relaciones entre conceptos y categorías de la ciencia. Un portafolio de este tipo debe tener por lo menos tres organizadores como instrumento de evaluación: diagnóstica, de proceso y sumativa.

3.5 Entrevista: definición, tipo, instrumento

Puede usarse para descubrir en los estudiantes intereses, expectativas, actitudes, detectar causas a problemas, logro de objetivos y dificultades de aprendizajes entre otros aspectos. Los instrumentos utilizados son:

- Guía de preguntas.- consiste en un guión con preguntas estructuradas o semiestructuradas que permitirá obtener información según un objetivo previsto, durante la entrevista se debe tener en cuenta el lenguaje corporal, gestos, etc. que se deberán anotar para tener un juicio de valor.
- Informe de entrevista.- Se deben registrar los aspectos más relevantes detectados durante la entrevista informal. El informe se debe elaborar a continuación de cerrada la entrevista para no perder información relativa al propósito de la misma.

3.6 Encuesta

Permite obtener información sobre opiniones de los estudiantes, objetivos, conocimientos, actividades y recursos a fin de controlar el proceso de enseñanza aprendizaje. Sus instrumentos son:

- Cuestionarios: inventarios y escalas de actitudes.- es un instrumento que presenta diversas afirmaciones que el estudiante debe seleccionar entre varias alternativas aquellas que reflejan su actitud, pensamiento, sentimiento. Ejemplo:

Estudiante.....

Marca con una X frente a la frase en la cual te sientas representado

- () Te relaciones con tus compañeros de trabajo
- () Colabora con los Directivos para el cumplimiento de los objetivos
- () Actualiza tus conocimientos con frecuencia
- () Me gusta compartir el material didáctico con mis compañeros
- () Preparo mis clases siempre

- Cuestionario de escala de actitudes.- Es un instrumento que presenta diversas afirmaciones y que el estudiante debe seleccionar su grado de acuerdo o desacuerdo, el cuestionario puede referirse a: opiniones, coincidencias, punto de vista, etc. Ejemplo:

Logro de aprendizaje: Selecciona el instrumento de evaluación de acuerdo a la técnica aplicada

Tabla 7

CRITERIOS	Desacuerdo	No sé	De acuerdo
Relación con la técnica			
Elaborado conforme a parámetros			
Instrucciones adecuadas			

Cuando el facilitador identifique en el participante algún problema que está distrayendo su interés aplicará la entrevista, para lo cual deberá elaborar una guía de preguntas, con lo que se evaluará esta situación.

3.7 Materiales didácticos

Los materiales didácticos son todos los medios y recursos que facilitan el proceso de enseñanza – aprendizaje y estimulan la función de los sentidos para acceder a las actividades programadas por el docente. Tanto el documento en que se registra el contenido del mensaje como los equipos utilizados para emitirlos se consideran materiales didácticos.

Los materiales se han creado con base a las actividades que han surgido en la enseñanza en todos los niveles porque deben sustituir a la realidad, representándola de la mejor forma posible.

Clasificación del material didáctico

- **Material permanente o de trabajo**
 - Pizarrón
 - Portafolio
 - Proyector
 - Computador
- **Material informativo**
 - Manuales
 - Libros
 - Revistas
 - Periódicos
 - Artículos
 - Folletos
- **Material ilustrativo y/o audiovisual**
 - Mapas
 - Esquemas
 - Diagramas
 - Carteles
 - Dibujos
 - Fotografías
 - Películas

- Grabaciones
- Diapositivas
- Formatos
- Notas

- **Material experimental**

Aparatos que el participante usa para conocer el funcionamiento o adquirir un conocimiento.

- Equipo de electrónica
- Equipo de mecánica
- Simuladores
- Maquinarias varias

Los materiales didácticos son de mucha utilidad para la impartición de una sesión de capacitación por ello, se debe planear y elaborar cuidadosamente de acuerdo a lo que se quiere proyectar.

Tabla 8

TIPO DE APOYO	USOS	VENTAJAS	DESVENTAJAS	GUÍA PARA SU ELABORACIÓN	EJEMPLOS
APOYOS IMPRESOS	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar material individual en las sesiones de trabajo • Evaluar o comprobar la efectividad de las actividades de aprendizaje. • Como base para la preparación de reportes 	<ul style="list-style-type: none"> • Se prepara con anticipación • Puede hacerse en grandes cantidades • Tiene un costo relativamente bajo • Pueden reproducirse rápidamente • Permiten aprovechar el tiempo en otras actividades en vez de explicar 	<ul style="list-style-type: none"> • El contenido puede no ser adecuado al nivel de conocimiento de los participantes. • El contenido puede no estar actualizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • No ser demasiado extensos. • Estar libre de ambigüedades. • Presentarlo en forma interesante y atractiva. • Incluir referencias, glosarios, índices, cuestionarios e indicaciones para su estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual del participante • Libros • Folletos • Instrucciones • Reglamentos
APOYOS GRÁFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Destacar objetivos • Presentar términos técnicos • Presentar esquemas • Anotar puntos claves 	<ul style="list-style-type: none"> • Comodidad al usarlos • Se combinan fácilmente con otros apoyos. • Adaptan la exposición al ritmo del grupo. Permiten la intervención activa de los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dan lugar a omisiones • Son difíciles de transportar. • Inconvenientes para grupos grandes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el lenguaje al nivel de los participantes. • Tener un diseño agradable a la vista. • Ser exactos y verídicos • Ser claros y precisos. • Evitar detalles excesivos • Usar colores contrastantes • Emplear símbolos de fácil 	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarrón • Rotafolio • Carteles

				identificación. <ul style="list-style-type: none"> • Incluir sólo datos esenciales. • Escribir con letra de imprenta 	
EXHIBIDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir un tema • Resumir un tema • Lograr un propósito específico de instrucción 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulan el interés y la motivación del participante • Captan el interés con mayor eficacia, que otros apoyos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Su elevado costo. • Su diseño requiere de tiempo. • Necesitan espacio adecuado para ser mostrados y para almacenarse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Referirse a un solo tema • Contar con un medio adecuado para transportarlo. • Asegurarse de que habrá lugar suficiente para la exhibición en el aula 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestrarios • Materiales diversos
PROYECCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar introducción. • Resumir o repasar el contenido enseñado previamente • Ilustrar procesos, ideas o definiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ilustran ideas y/o acontecimientos lejanos en tiempo y espacio. • Captan la atención Del participante • Aumentan el tamaño de los objetos • Detienen la acción. 	<ul style="list-style-type: none"> • La secuencia puede no ser. • Se maltratan fácilmente con el uso • Se requiere destreza para su elaboración • No siempre funcionan los aparatos para proyectarlos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptarse al objetivo de la enseñanza. • Rotularlos con letra grande. • No saturarlos de información • Acompañarlos de Comentarios apropiados. 	Diapositivas
PELÍCULAS	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar una introducción • Presentar el panorama general de un tema. • Explicar los procesos que no pueden observarse directamente • Resumir el contenido expuesto por otros medios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exponen acontecimientos sin perder realismo Ahorran tiempo. • Dan lugar a actividades de reflexión y análisis • Su presentación resulta atractiva para los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes adoptan un papel pasivo, y pueden llegar al aburrimiento. Las posibilidades de tomar nota son mínimas. • Los proyectores pueden presentar fallas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptarse al objetivo de instrucción • Estar actualizadas. • Considerar actividades de aprendizaje para después de la proyección. 	Películas Video programas
AYUDAS AUDITIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar hábitos de hablar. • Evaluar la dicción. • Aprender un idioma. • Aprender técnicas de presentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad operativa. • Bajo costo • Facilidad para transportarse. • Se adaptan casi a cualquier tipo de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere alguna forma de comprobación, posterior para asegurar el resultado de aprendizaje. • El equipo es muy susceptible a fallar. • Se necesita una preparación previa para hacer buenas grabaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar de manera precisa al logro del objetivo de Enseñanza. Estar de acuerdo con la realidad • Utilizar equipos de buena calidad al grabar 	Discos Cintas Audio Discos compactos

Materiales didácticos

3.8 El uso de las TICs en la evaluación del aprendizaje

El educador para lograr generar un aprendizaje significativo y facilitar experiencias donde los educandos puedan crear su propio conocimiento tiene en las TIC una valiosa herramienta para promover, acompañar y facilitar experiencias formativas donde el estudiante asuma su tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos.

Las TICs como extensión del hombre, tal como lo afirma MacLuhan, brindan la posibilidad de concretar el aprendizaje a través de acciones como: comunicar, crear y recrear la información, los contenidos y el conocimiento.

La base de la apropiación de las TIC en el aula va más allá del consumo de tecnologías, el reto está en apropiarse de ellas para hacerlas parte de los recursos de expresión individual y grupal; es abrir espacios para la búsqueda, el procesamiento y la aplicación de información, el encuentro con otros seres y la apropiación de las posibilidades estéticas y lúdicas que van ligadas a cualquier creación.

Las TICs transforman sustancialmente formas y tiempos de interacción entre docentes y estudiantes, que puede tener lugar tanto de forma sincrónica como asincrónica.

Este hecho favorece e incrementa los flujos de información y la colaboración entre ellos más allá de los límites físicos y académicos de la universidad a la que pertenecen. De este modo, por ejemplo, cualquier alumno puede plantear una duda, enviar un trabajo o realizar una consulta a su docente desde cualquier lugar y en cualquier momento (Marqués, 2001: 92).

Las TICs mejoran la comunicación entre estudiantes, favoreciendo el aprendizaje cooperativo, su aplicación motiva a los estudiantes y capta su atención, convirtiéndose en uno de los motores del aprendizaje ya que incita a la actividad y al pensamiento. Al estar motivados los estudiantes dedican más tiempo a trabajar, razón por la cual aprenden más.

Al disponer de nuevas herramientas para el proceso de la información y comunicación, más recursos educativos interactivos y más información, pueden desarrollarse nuevas metodologías didácticas de mayor eficacia formativa. Además ofrecen una mayor facilidad de desarrollo de habilidades de expresión escrita, gráfica y audiovisual.

Las TICs facilitan la actualización profesional de los docentes de forma fácil y rápida, puesto que se pueden encontrar cursos en línea e información que puede contribuir a sus competencias profesionales sin necesidad de moverse de la mesa de trabajo.

Las TICs resultan muy útiles para las actividades de recuperación en las que los estudiantes pueden auto controlar su trabajo.

Bibliografía

- Cebrian, M. (2009), *La Evaluación formativa son e-portafolio y e-rubrica*, España,
- CORPES, (2012), *Técnicas y Diseño de Instrumentos de Evaluación*
- Dermot, M. (2002), *El Desarrollo de una Cultura de la Evaluación*, Italia, Revista de lenguaje y cultura, Vol. 7 N. 3.
- Díaz, F. y Barriga, A. (2002), *“Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo”*, México, Instrumentos de Evaluación
- Ferro, C y Otero, C, (2009), *Ventajas del uso de las Tics en el Proceso Enseñanza – Aprendizaje*, Revista Electrónica de Tecnología Educativa, España.
- Leyva, Y. (2010), *Evaluación del Aprendizaje: Una Guía Práctica para Profesores*
- Mora, A. (2004), *“La Evaluación Educativa”, Actualidades investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica.
- Nacional, A. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Quito
- Nacional, A. (2012). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito
- Pérez, L. (1997), *“La Evaluación dentro del Proceso Enseñanza – Aprendizaje”*, La academia.
- Santos, M. (2006), *La Evaluación Educativa*, Argentina, Ed. Magisterio del Rio de la Plata.
- Secretaria de educación pública.(2013), *La evaluación Durante el Ciclo Escolar*, México, primera edición
- Villardón, L. (2006), *Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias*, Universidad de Deusto.

FOTO N. 1

INSTRUCCIONES A LOS DOCENTES DEL COLEGIO "ITE"



FOTO N. 2

INSTRUCCIÓN A LOS DOCENTES



FOTO N. 3

ENTREGA DE ENCUESTAS



FOTO N. 4

DESARROLLO DE ENCUESTAS



FOTO N. 5

DESARROLLO DE ENCUESTAS



FOTO N. 6

DESARROLLO DE ENCUESTAS



FOTO N. 7

DESARROLLO DE ENCUESTAS



FOTO N. 8

DESARROLLO DE ENCUESTAS



FOTO N. 9

DESARROLLO DE LAS ENCUESTAS



FOTO N. 10

ENTREGA DE LA ENCUESTAS POR PARTE DE LOS DOCNETES

