



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR  
DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULACIÓN MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Francisco Tamaríz Valdivieso, de la ciudad de Cuenca, cantón Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2012 – 2013.

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Galarza Molina, Diana Margarita.

**DIRECTORA:** Quishpe Vázquez, José Plutarco, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

Magister.

José Plutarco Quishpe Vázquez.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de la formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Nacional Nocturno “Francisco Tamariz Valdivieso”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012-2013” realizado por el profesional en formación: Galarza Molina Diana Margarita; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, febrero de 2014.

f).....

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Galarza Molina Diana Margarita declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de la formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Nacional Nocturno “Francisco Tamariz Valdivieso”, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012-2013”, de la Titulación de Maestría en Pedagogía, siendo director: José Plutarco Quishpe Vázquez del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales .Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Galarza Molina Diana Margarita

CI: 0101697357



## DEDICATORIA

*El presente trabajo de investigación lo dedico a mis hijos y esposo, quienes han sido el pilar y la luz durante mis días de agotamiento, brindándome incondicionalmente su apoyo en las etapas de esta importante formación académica.*

*A mi mamá querida, por su paciencia y palabras de motivación muy oportunas que siempre me ha impulsado a seguir adelante en los duros momentos de esta carrera para ella, este alto logro, con mucho cariño.*

## AGRADECIMIENTO

*A mis hijos y esposo quienes me han llenado mi vida de alegrías y tristezas y que con su sonrisa ha sido la luz y fortaleza para continuar en mi carrera profesional*

*Al Creador Divino quien me ilumino y me lleno de sabiduría durante mi formación profesional.*

*A mi director de tesis quien me acompañó en mis días de repaso y estudio, finalmente a todas las personas quienes hicieron posible la culminación de la presente etapa académica de trascendencia para mi superación personal.*

*Diana*

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR .....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas. ....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente. ....	7
1.1.5 Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, D´ Hainaut, de Cox y deductivo). ....	9
1.2 Análisis de necesidades de formación .....	12
1.2.1 Análisis organizacional. ....	13
1.2.1.1 <i>La educación como realidad y su proyección</i> .....	13
1.2.1.2 <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo</i> . ....	16
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa</i> .....	17
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo (tipos)</i> . ....	19
1.2.1.5 <i>El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)</i> .....	22
1.2.1.6 <i>Reformas educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI- Plan decenal)</i> .....	24
1.2.2 Análisis a la persona.....	28
1.2.2.1 <i>Formación profesional</i> .....	28
1.2.2.1.1 Formación inicial. ....	28
1.2.2.1.2 Formación profesional docente. ....	29
1.2.2.1.3 Formación técnica. ....	31
1.2.2.2 <i>Formación continua</i> . ....	34

1.2.2.3 <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i> .....	34
1.2.2.4 <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</i> .....	36
1.2.2.5. <i>Características de un buen docente.</i> .....	37
1.2.2.6. <i>Profesionalización de la enseñanza</i> .....	40
1.2.2.7. <i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo</i> .....	43
1.2.2.8. <i>Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos.</i> .....	44
1.2.3 <i>Análisis de la tarea educativa.</i> .....	46
1.2.3.1 <i>La función del gestor educativo.</i> .....	46
1.2.3.2 <i>La función del docente.</i> .....	47
1.2.3.3 <i>La función del entorno familiar.</i> .....	49
1.2.3.4 <i>La función del estudiante.</i> .....	50
1.2.3.5 <i>Como enseñar y como aprender.</i> .....	51
1.3 <i>Cursos de formación.</i> .....	53
1.3.1 <i>Definición e importancia en la capacitación docente</i> .....	54
1.3.2 <i>Ventajas e inconvenientes.</i> .....	55
1.3.3 <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i> .....	56
1.3.4 <i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</i> .....	58
CAPÍTULO II: <i>METODOLOGÍA</i> .....	60
2.1 <i>Contexto</i> .....	61
2.2 <i>Participantes</i> .....	61
2.3 <i>Diseño y métodos de investigación</i> .....	66
2.3.1 <i>Diseño de la investigación.</i> .....	66
2.3.2 <i>Métodos de investigación.</i> .....	67
2.4 <i>Técnicas e instrumentos de investigación</i> .....	67
2.4.1 <i>Técnicas de investigación.</i> .....	67
2.4.2 <i>Instrumentos de investigación.</i> .....	68
2.5 <i>Recursos. Humanos, materiales, económicos</i> .....	68
2.5.1 <i>Talento Humano.</i> .....	68
2.5.2 <i>Materiales.</i> .....	68
2.5.3 <i>Económicos.</i> .....	69
2.6 <i>Procedimiento</i> .....	69
CAPÍTULO III: <i>ANÁLISIS, DIAGNÓSTICO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</i> .....	70
3.1 <i>Necesidades Formativas</i> .....	71



3.2	Análisis de la formación.....	79
3.2.1	La persona en el contexto formativo. ....	79
3.2.2	La organización y la formación. ....	86
3.2.3.	La tarea educativa.....	91
3.3	Los cursos de formación.....	96
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE .....		99
4.1.	Tema:.....	100
4.2	Modalidad de Estudios: .....	100
4.3	Objetivos .....	100
4.4	Dirigido a:.....	100
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios. ....	101
4.4.3	Breve descripción del curso:.....	101
4.4.3.1	<i>Desglose de los contenidos del curso.</i> .....	101
4.4.3.2	<i>Descripción del Currículo Vitae del tutor /a que dictará el curso.</i> .....	116
4.4.3.3	<i>Metodología.</i> .....	120
4.4.3.4	<i>Evaluación.</i> .....	120
4.4.4	Duración del curso. ....	121
4.4.5	Cronograma de actividades.....	121
4.4.6	Costos del curso.....	121
4.4.7	Certificación.....	121
4.4.8	Bibliografía del curso de formación.....	122
4.4.9	Anexos.....	123
CONCLUSIONES.....		128
RECOMENDACIONES.....		130
BIBLIOGRAFÍA.....		131
ANEXOS.....		135

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del colegio	66
Tabla 2. Género	67
Tabla 3. Estado civil	67
Tabla 4. Edad	68
Tabla 5. Cargo que desempeña	69
Tabla 6. Tipo de relación laboral	69
Tabla 7. Tiempo de dedicación	70
Tabla 8. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel	75
Tabla 9. En qué temáticas le gustaría capacitarse	76
Tabla 10. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos	77
Tabla 11. Cómo le gustaría recibir la capacitación	77
Tabla 12. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación	78
Tabla N° 13. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	79
Tabla 14. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	80
Tabla 15. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	81
Tabla N° 16. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	82
Tabla 17. Señale el nivel más alto de formación académica que posee:	83
Tabla 18. Su titulación tiene relación con Ámbito educativo	84
Tabla 19. Su titulación tiene relación con otras profesiones	85

Tabla 20. Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con	86
Tabla 21. La persona en el contexto formativo	87
Tabla 22. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	90
Tabla 23. Conoce si la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	90
Tabla 24. Los cursos se realizan en función de:	
Tabla 25. Los directivos de su institución fomentan la participación en cursos que promueven su formación	92
Tabla 26. La organización y la formación	93
Tabla 27. Materias imparte relaciona con su formación	95
Tabla 28. Años de bachillerato que imparte asignaturas	96
Tabla 29. La tarea educativa	96
Tabla 30. Media aritmética obtenida de los tres tipos de análisis	98
Tabla 31. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	99
Tabla 32. Totalización en horas	100
Tabla 33. Hace que tiempo realizó su último curso	100
Tabla 34. A este último curso, lo hizo con el auspicio de	101

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional nocturno “Francisco Tamariz Valdivieso” en el período académico 2012-2013, luego de los resultados obtenidos se procede a elaborar un curso de capacitación sobre La evaluación de destrezas con criterios de desempeño, lo que fortalecerá el desempeño del docente y consecuentemente el proceso de enseñanza – aprendizaje

A partir del estudio del tema , se pretende que los docentes de la institución mencionada reflexionen sobre las experiencias de aprendizaje y enseñanza, comprendiendo las principales dificultades que plantean y algunas de sus posibles causas.

Los participantes fueron profesores de la sección de bachillerato, quienes intervinieron en la resolución de los cuestionarios que luego de su aplicación se obtuvieron elementos de juicio que reflejaron tanto la existencia de fortalezas debilidades, sin embargo existe una deficiencia a ser considerada como el problema principal del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso es el escaso conocimiento de la evaluación de destrezas con criterios de desempeño.

Palabras claves: necesidades de formación, capacitación, evaluación, destrezas con criterios de desempeño, resultados, fortalezas, debilidades, escaso conocimiento, experiencias de aprendizaje, bachillerato, reflexionen.

## ABSTRACT

The present investigation work thought about as general objective to analyze the necessities of formation of the educational ones of high school of the school National nocturne "Francisco Tamarisk Valdivieso" in the academic period 2012-2013, after the obtained results you proceeds to elaborate a training course on The evaluation of dexterities with acting approaches, what will strengthen the acting of the educational one and consequently the teaching process-learning

Starting from the study of the topic, it is sought that the educational of the aforementioned institution meditate on the learning experiences and teaching, understanding the main difficulties that outline and some of their possible causes.

The participants were professors of the high school section who intervened however in the resolution of the questionnaires that after their application trial elements were obtained that you/they reflected the existence of strengths weaknesses so much, a deficiency it exists to be considered as the main problem of the College Francisco Tamaríz Valdivieso it is the scarce knowledge of the evaluation of dexterities with acting approaches.

**keywords:** formation necessities, training, evaluation, dexterities with acting approaches, results, strengths, weaknesses, scarce knowledge, learning experiences, high school, meditate.

## INTRODUCCIÓN

Las innovaciones de la época exigen que se modifiquen los currículos educativos, métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje y evaluación, por lo tanto la formación del cuerpo docente de las instituciones educativas debe de ser permanente de acuerdo a los cambios que día tras día, por ello la importancia del presente estudio fundamentado en la Las necesidades de formación de los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Por lo expuesto en líneas anteriores, se debe considerar la preparación del docente para el bachillerato general unificado, por lo que éste se debe considerar como un ente en continua actualización inmerso en un conjunto de procesos que busca desarrollar con continuidad nuevas formas de actuación e interacción con los estudiantes, por lo tanto es necesario conocer cuáles son las falencias formativas de los docentes del bachillerato y para obtener dicha información se ha desarrollado un cuestionario en el cual se recolectaran datos para elaborar un curso de acuerdo a las necesidades detectadas

La importancia está en reconocer que la formación continua asegurará la calidad educativa y consecuentemente mejorará el sistema educativo, por lo tanto es necesario identificar las necesidades formativas de los docentes. En base al razonamiento anterior no cabe duda en aseverar que la docencia ha sido una de las carreras que menos se ha actualizado en el país, y ese problema no sólo es una deficiencia en su rama profesional sino que al ser una carrera que forma a niños y jóvenes debería ser la más atendida, razón más que suficiente y válida para que esta investigación busque diagnosticar esas necesidades de formación de los docentes de las instituciones educativas, y muy especialmente de los docentes de bachillerato.

A nivel internacional se sabe que existen referentes en la educación secundaria como Finlandia que ha realizado los cambios propicios a fin de mejorar la educación, o el ejemplo de Japón que luego de pasar por guerras devastadoras le apostaron a la educación acertadamente y hoy disfruta de los resultados, y en Sudamérica tenemos al gigante Brasil que cada día sale del tercer mundo con cambios radicales en el sector universitario y cómo olvidar el ejemplo de Chile que es de los mejores referentes latinoamericanos en la actualidad, ellos plantearon profundas reformas educativas y están cosechando los frutos, y, para lograr cambios en la educación de un país, siempre debe estar acompañado de una política educativa de Estado a largo plazo de acuerdo a su situación interna.

Es importante poner en conocimiento que los objetivos propuestos en esta investigación se han logrado satisfactoriamente, puesto que se ha cumplido con las actividades fundamentales.

Para una idea global de la estructura de este trabajo se realiza la descripción de los siguientes capítulos:

El primer capítulo está conformado por el marco teórico cuya temática principal se basa en las necesidades formativas de los docentes, cuya sustentación ha servido como pilar fundamental en la orientación de la investigación realizada, la misma que le ha dado las cualidades de objetividad, veracidad y científicidad.

El segundo capítulo se conforma de la metodología en la misma que se estructura de un contexto, de los participantes en la investigación, el diseño y los métodos, las técnicas e instrumentos, los talentos humanos, los recursos materiales y económicos que hicieron posible la consecución de los respectivos objetivos.

Tercer capítulo se compone de las tablas estadísticas, su análisis e interpretación del diagnóstico, y la discusión de los resultados como consecuencias de la aplicación de los instrumentos que dieron lugar a la determinación de las fortalezas y debilidades relacionadas con Las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato.

En el capítulo cuarto se describen objetiva y sintéticamente las conclusiones que se llegaron al finalizar la presente investigación para definir en forma concreta cual es la falencia que debe ser tratada con urgencia. En este mismo aparatado y como consecuencia de las conclusiones se realizan las correspondientes recomendaciones frente a la problemática existente.

En el quinto capítulo se detalla la propuesta denominada: Curso de formación docente sobre evaluación de destrezas con criterios de desempeño en el Colegio Francisco Tamariz de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013 - 2014” la misma que constituye la solución factible a la problemática existente en la institución

El curso de formación para los docentes está planteado de acuerdo al currículo vigente del Bachillerato General Unificado y de las necesidades de los docentes en sus respectivas especialidades. Es por lo tanto invitar a la lectura consciente de la propuesta: Curso de formación docente sobre evaluación de destrezas con criterios de desempeño en el Colegio Francisco Tamariz de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013 - 2014”.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**



## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

La noción de necesidad deriva del vocablo latino *necessitas*. Según se puede apreciar al consultar el diccionario de la Real Academia Española (RAE), el término tiene múltiples usos y significados.

Las necesidades de autorrealización, la máxima aspiración de un individuo, ya que le ofrecerán a este el mejor corolario en concepto de todos los esfuerzos y tiempos que se hayan invertido en satisfacerla.

Para Imbernón (2007c), como se ha expuesto anteriormente, la formación permanente es la Intervención que provoca cambios en el profesorado en ejercicio. Se han seleccionado algunas características o ideas relevantes expuestas a lo largo de la obra del autor que permiten un panorama general acerca del concepto de formación permanente del profesorado. Éstas son las siguientes:

1. Debería impulsar la reflexión de los profesores sobre su práctica docente de tal manera que permitan examinar sus teorías implícitas, esquemas de funcionamiento, actitudes, potenciando así un proceso constante de autoevaluación de lo que se hace y del por qué se hace.
2. Debe extenderse al terreno de las capacidades, habilidades, emociones, actitudes, Valores, etc., tanto individual como grupalmente.
3. No debe confundirse con actualización (científica, didáctica y psicopedagógica), misma que puede recibirse escolarizándose a través de licencias, estudios, estancias en instituciones superiores.
4. Al igual que distinguió Chagoyán (2003), no debe confundirse con entrenamiento dado que éste tiene la intención de conllevar a los profesores a la adquisición de determinados conocimientos y habilidades por medio de la instrucción individual o grupal dirigida por un experto.
5. Ha de generar modalidades que ayuden al profesorado a descubrir su teoría, ordenarla, fundamentarla, revisarla y destruirla o construirla de nuevo, lo cual lo compromete a un cambio radical en su forma de pensar su propia formación.

La situación actual de la educación se caracteriza por la incredulidad e insatisfacción de los maestros ,estudiantes y padres de familia en cuanto a las prácticas educativas

vigentes ,y la incertidumbre sobre la solución a esta crisis, situaciones de crisis como esta conllevan dificultades importantes para todos los agentes del sistema educativo , el docente como orientador ha de ser capaz de diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades profesionales en un ambiente de participación y diálogo.

Resulta importante mencionar que toda acción educativa tiene uno o varios propósitos fundamentales así el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado en este caso del colegio Francisco Tamariz V, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. Estos apuntan a establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. , esto debe estar con los lineamientos generales, el desenvolvimiento debe ser perfecto y se debe mantener una relación de satisfacción y confianza.

Para aprender hay que hacer, la enseñanza, por lo tanto es práctica y las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales motivando en la escuela la libertad del trabajo, como de particularidades individuales del profesorado lograr un ambiente que favorezca el florecimiento de todos los aspectos positivos.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas.**

La escuela ha sido objeto de un conjunto de demandas orientadas a erradicar la rutina y proponer cambios profundos en la educación, relacionados con qué y cómo se enseña y con qué y cómo se aprende. No solo deben importar los contenidos, sino el tiempo, las estrategias, los recursos y los resultados, como productos de un proceso sostenido y sistemático .Es decir, se espera un giro en las posiciones pedagógicas del trabajo escolar.

Cuando se habla de planificar la formación del profesorado, todos los estudiosos coinciden en valorar la fase de la detección de necesidades como uno de los elementos más importantes para que ésta sea eficaz, para poder conseguir los objetivos que se proponen, para dar respuesta adecuada a las expectativas que tienen los profesores, para rentabilizar los recursos empleados en la formación; en definitiva, el realizar una buena detección de necesidades es la clave que permite iniciar con garantías de éxito cualquier proceso de formación.

Para profundizar un poco el estudio de las necesidades es ventajoso recurrir a la clasificación que realizan dos autores destacadas la primera lo hace: Zabalza (1986), que las divide en cinco: normativa, sentida, demandada, comparativa y prospectiva, las cuales las explicamos a continuación:

**a) Necesidad normativa:**

Son las carencias que un sujeto o un grupo padecen si las comparamos con un determinado patrón. Éste puede ser una norma establecida por la propia naturaleza o puramente convencional establecida por la sociedad, como lo que exige la LOEI o los reglamentos, normas y leyes del ámbito jurídico o constitucional que rigen el país; generalmente no es tan necesario que los individuos o individuo este totalmente en conocimiento que sufre de esta necesidad.

**b) Necesidad sentida:**

Es la necesidad de la cual está totalmente consciente el grupo o individuo, está se hace presente cuando estamos en pleno conocimiento de nuestras deficiencias, ya que hablamos de algo en particular en los cual sabemos que necesitamos formación, lo que se manifiesta en nuestra labor docente.

**c) Necesidad expresada o demanda:**

Es la necesidad generada por los cambios en el sistema y contexto educativo, lo que demanda a los docentes su continua formación y capacitación, lo cual le permitirá tener un buen desempeño en sus labores diarias y superar los retos del sistema educativo.

**d) Necesidad comparativa:**

Como lo dice su nombre compara, en este caso las necesidades de un grupo con las de otras y revisa como las han superado o que beneficios tienen que no tengan los demás, muchas veces podemos evidenciar esto en las abismales diferencias que existen con las instituciones educativas del área urbana con el área rural y a veces en la misma ciudad entre las instituciones públicas con las privadas.

**e) Necesidad prospectiva:**

Es aquella necesidad que es totalmente probable se va a hacer presente en el futuro, pero para estar seguros de aquello no debemos basar en algo, en un reglamento en una norma o algo similar que nos oriente.

Con esta clasificación se ha profundizado un poco más en los tipos de necesidades que existen, con lo cual se tiene un poco más clarificado a que puntos se debe dar énfasis más adelante.

Las necesidades mencionadas anteriormente se enfocan a la capacitación progresiva del docente y la obligación que tiene éste de buscar su mejoramiento de acuerdo a las exigencias que surgen día tras día en el sistema educativo.

La segunda clasificación es más concreta porque está en estrecha relación con la tarea educativa y específicamente a la formación de los docentes a continuación se describen los siguientes tipos.

Tomando como referencia a Colén y López (en Alonso et al, 2001), se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.

2. Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente., dando una idea general a los docentes sobre el conocimiento de las necesidades y su importancia en algunos campos del saber, lo cual a su vez le servirá para entender con más precisión cuando se trate de encasillar en el ámbito educativo y relacionar con a sus actividades frente a los estudiantes y a la sociedad.

Lo anotado se ha englobado en dos grandes áreas las necesidades del sistema y las necesidades del profesorado, pero se puede detallar un poco más si se analiza en

clasificación que realizan los autores de la segunda parte ya que enfocan desde el punto de vista educativo, explicando detalladamente sus funciones y como ayuda a los docentes a cumplir mejor su delicado rol de educadores en el desarrollo de la colectividad.

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

La evaluación de este tipo de necesidades no es un tema fácil ya que engloba un gran número de factores, sin embargo es preciso detallar un proceso aproximado para tratar de explicar cada uno de los pasos que conlleva a dicho análisis tan importante en la formación docente y que se desarrolla a continuación:

#### Delimitación de objetivos

Para comenzar todo proceso es necesario plantear los objetivos por los cuales se pretende aplicar una evaluación, por ello es fundamental la formulación correcta de los mismos porque de ello dependen los logros a obtenerse.

#### Obtención de la información

La calidad de la información debe estar entre los parámetros de la objetividad y la veracidad, así podrá garantizar el éxito en los objetivos planteados y por lo tanto ayuda a la realización de toma de decisiones con calidad y eficiencia en las diversas actividades educativas.

#### Análisis

Una vez recolectada la información que constituyen los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos, entran a un proceso de análisis, observado las cantidades bajas, medias y altas en cada una de las preguntas que conforman los cuestionarios, se recurre entonces a cálculos matemáticos que dan una visión general de los objetivos alcanzados.

## Interpretación

En esta etapa se parten de los porcentajes y cantidades contenidas en cada una de las tablas estadísticas para determinar concretamente el origen de los resultados con el fin de encontrar las debilidades y fortalezas en cuanto a los temas analizados y formular las soluciones factibles a los problemas más apremiantes

## Uso y aplicación

En la fase final se toman en cuenta tanto el análisis como la interpretación de los resultados para determinar las estrategias y diseñar una propuesta que solucione la debilidad con mayor influencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En resumen se considera esencial evaluar la formación de los docentes, ya que esto asegura la calidad de las técnicas y métodos de los procesos que este genera para la labor educativa, asimismo esto nos asegurara la calidad del curso del cual el docente ha formado parte, y para orientarnos en la evaluación al docente debemos contestar la siguiente interrogante ¿qué se quiere obtener con la evaluación de necesidades? Tres cosas, dónde se está, a dónde se quiere ir, qué se debe hacer; así, los propósitos de la evaluación de las necesidades se puede decir que son: marcar objetivos para la planificación, darles una dirección a los mismos, justificar o no un programa establecido, evaluar los programas con los que se cuenta, y evaluar los objetivos y fines de una institución.

Son pasos sencillos pero que permiten tener información verídica, valiosa para el estudio que se desea realizar y de esta manera se pueden evaluar las necesidades diversas de los docentes de una forma práctica, sencilla y objetiva, con el fin de encontrar las debilidades, mantener las fortalezas para mejorar la actuación de los profesionales en educación, se trata de buscar las alternativas para que trabajen eficientemente con sus estudiantes y puedan contribuir a su formación con capacidades vinculadas con los vertiginosos avances de las ciencias.

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

En la actualidad existen un sinnúmero de autores que dan sus aportes en el momento de analizar las necesidades de formación docente, desde luego todas ellas dan a las investigaciones ayuda para llevar a cabo procesos de investigación con objetividad y dinamismo, pero algunos se aproximan más al contexto educativo cuyas cualidades

comparten la mayoría de las provincias ecuatorianas. A continuación se mencionan las principales necesidades consideradas por dichos estudiosos:

**Las habilidades para la enseñanza:** que fueron propuestas para orientar eficientemente la tarea del profesorado y tienen subcategorías como la motivación, el uso de diversas técnicas de enseñanza y aprendizaje, la optimización del tiempo, control de voz y control de grupo. De estas subcategorías mencionadas, las tres últimas se relacionan con el conocimiento didáctico general. Estos temas constituyen la manera como los profesores trabajan en la clase e implica la realización de una serie de actividades para atraer la atención de los estudiantes (Eggen , 2001).

La preocupación por la formación en “habilidades para la enseñanza” también encontramos en los estudios realizados por Fernández y Luna, (2004) sobre la evaluación de la docencia y el contexto disciplinario principalmente en el área de ingeniería de matemática donde los profesores manifestaron la importancia de tener claridad en la instrucción y para ello se requiere dominar habilidades para enseñar los conocimientos abstractos. A su vez esa necesidad de contar con ciertas estrategias de instrucción para cumplir con ese papel de facilitador de aprendizaje para motivar al estudiante al autoaprendizaje.

**Elaboración de material didáctico:** para saber cómo elaborar materiales facilitadores del aprendizaje en los estudiantes, cómo desarrollar talleres para elaborar e impartir las prácticas (docencia experimental) o cómo impartir un taller en cursos teóricos (docencia experimental), cómo diseñar los contenidos y cómo diseñar materiales diversos para el auto aprendizaje del alumno. En los estudios realizados por Pérez (1997) sobre análisis de la producción de materiales educativos en una institución pública muestran que este tipo de conocimientos requieren una formación específica pues escribir no es fácil, y menos materiales didácticos encaminados a promover el aprendizaje. Dentro del conocimiento pedagógico del contenido el profesor debe conocer el grado de dificultad del aprendizaje de los estudiantes, debe hacer uso de los materiales o recursos, saber la manera de cómo organizar, secuenciar y presentar el contenido para facilitar el aprendizaje además de despertar el interés de sus educandos.

**La actualización en el conocimiento profesional** es otra necesidad de formación que expresaron los docentes y tiene relación con el conocimiento del contenido (Shulman, 2005).

De acuerdo a Shulman (2001) el conocimiento del contenido comprende la estructura del conocimiento, es decir las teorías, los principios, los conceptos de una disciplina en particular. El conocimiento del contenido es muy importante ya que se relaciona con el

proceso de enseñanza al incluir las formas de presentar y comunicar el contenido así como la manera en la que los estudiantes aprenden los conceptos específicos y los temas.

Los tres tipos de necesidades expuestos por los respectivos autores enfocan temas principales de la labor docente porque apuntan a necesidades cuya importancia radica en la de la superación personal y profesional de los maestros, partiendo de cuestiones básicas, pero considerando puntos claves dentro del mejoramiento del perfil profesional, pero en muchas de las ocasiones no se lo ha considerado como pilares fundamentales dentro de la actualización, por ello los profesores están llamados a un cambio de actitud frente a la realidad en la cual se encuentran los niveles de calidad educativa, con el propósito de encontrar las falencias y dar oportunamente las soluciones del caso aprovechando al máximo de las fortalezas institucionales.

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

Los siguientes modelos ayudan a los investigadores a profundizar sus conocimientos sobre los distintos tipos de necesidades a la vez que dan un panorama amplio para poder entender la importancia de la evaluación y la riqueza de los aportes, sin embargo, cada uno tiene cualidades que se adaptan a un determinado contexto y conforme a las situaciones sociales y económicas con las cuales se da el accionar educativo.

#### **Modelo de Rosset**

Este modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación que es precisamente lo que se ha tratado anteriormente, se basa en cuatro elementos fundamentales:

Situaciones desencadenantes, las cuales se anotó anteriormente, donde hacían referencia a los estados actuales o hechos que iban a dar un resultado más adelante, pues bien posterior a esto, el otro elemento fundamental, es el tipo de información que se busca, es decir, óptimos, reales, sentimientos, causas y sus respectivas soluciones; las fuentes de información, de donde la vamos a obtener, estadísticas, bibliografía, etc., y las herramientas que se van, a utilizar para el cometido.



## **Modelo de Kaufman**

R.A Kaufman (1987) manifiesta que en base a la planificación de las organizaciones desarrolla un proceso de 18 pasos, de entre los cuales la evaluación de las necesidades tiene un papel importante.

Y cuando empieza a hablar de la determinación de las necesidades, él desarrolla un modelo que consta de los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación, estos son: ejecutores, receptores, sociedad.
2. No concordancia entre, lo actual y lo que se espera que sea, esto en base a las entradas, a los procesos, a los productos, salidas y los resultados finales.
3. Priorización de la necesidades, es decir escogemos la de mayor importancia o las que es de suma urgencia deben ser atendidas.

R.A Kaufman (1988), menciona que las siguientes son las etapas para efectuar una evaluación de las necesidades:

1. Tomar la decisión de realizar una planificación.
2. Determinar los síntomas de los problemas en otras palabras buscar las causas de los mismos.
3. Determinar el campo de la planificación, es decir dónde, a quién, cuándo se lo va a hacer.
4. Reconocer los diferentes medios de evaluación de necesidades identificar los mejores para mi caso, y procurar que los interesados en la planificación sean partícipes.
5. Determinar todas las condiciones actuales que se necesitan en términos de ejecución que sean medibles.
6. Determinar las condiciones requeridas que sean necesarios según el caso, de igual forma en términos de ejecución que sean medibles.
7. Si es que existen desacuerdos entre los participantes de la planificación, se debe mediar a fin de llegar a consensos.
8. Recordar los desacuerdos que existían, ahora otorgarles ya un grado de prioridad y seleccionar a cuáles se les van a aplicar una acción.
9. Buscar que todo este procedimiento se los realice de manera constante.

Esto es de manera resumida el modelo de Kaufman.

## **Modelo de D'Hainaut**

D' Hainaut en su modelo identifica cuatro dominios: el *cognitivo* que hace referencia a todos los procesos mentales que tiene el sujeto, cuando realiza las diferentes actividades, también existe para el *dominio sensible* que engloba a todo lo que hace referencia a la sensibilidad, esto le permite desarrollar la capacidad de emisión y percepción, logrando discernir los estímulos por parte de sus sentidos. Además el *dominio afectivo* que hace referencia a todas las emociones y sentimientos, a las aptitudes del sujeto y a sus valores, y el *dominio motor* que se refiere a la actividad que realiza el cerebro en sus diferentes, segmentos y roles.

## **Modelo de Cox**

C.M Cox (1987), se refiere a unir el análisis de necesidades al entorno comunitario para resolver problemas, él decide realizar una guía para la aplicación del mismo que de manera simple y concisa se muestra a continuación:

1. La institución
2. El profesional quien fuere contratado a fin de que brinde una solución al problema.
3. El o los problemas de qué manera se presentan para el profesional o para los implicados en aquello.
4. El contexto social del problema, bases, orígenes, características.
5. Las características de las personas que están implicadas en el problema.
6. Plantear las metas y priorizar las mismas.
7. Definir todas las estrategias que van a ser utilizadas.
8. Ahora definir las tácticas para poder lograr las estrategias antes mencionadas.
9. La consecuente evaluación de lo hecho hasta ahora.
10. Finalmente la correspondiente modificación o desplazamiento de la acción que se ha realizado, esto en bases a la evaluación realizada.

## **Modelo deductivo.**

Modelo deductivo (tipo D). Este modelo parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a "deducir" un programa educativo, según este material inicial. Cuando se emplea este modelo, el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación. En el distrito escolar innovador (Temple City Unified School District, California; Kaufman, Rand, English, Contey Hawkins, 1968), los educadores investigaron las formulaciones de metas de que disponían y seleccionaron la del Pennsylvania State Department of Instruction and Educational Testing Service (1965).

A partir de esas diez metas educacionales propuestas, se desarrollaron medidas de criterios, que pudieran ser representativas de ciertas conductas. Cuando se observaron esas conductas, se consideró que se habían alcanzado satisfactoriamente las diferentes metas.

La etapa siguiente será obtener los requisitos de cambio de los diversos participantes del sistema educativo (en Temple City, Estados Unidos, los participantes eran alumnos, educadores y miembros de la comunidad; en Newport-Mesa se clasificaron de manera un tanto diferente como “subcomunidades”). A continuación deben reunirse los datos reales de realización, respecto a la amplitud con que se satisfacían o no los criterios (indicadores). Basándose en las discrepancias obtenidas, el próximo paso será establecer los objetivos adecuados y el desarrollo de un programa educativo apropiado, que pueda ser aplicado, evaluado y revisado.

De esta forma con este ejemplo real se aplicó el método deductivo ya hace algunos años.

Los métodos utilizados para el análisis de las necesidades exigen que se cumplan una serie de pasos de manera sistematizada partiendo desde la planificación, obtención de datos, análisis de resultados, ya que esto aseguran la calidad de la investigación y análisis de los resultados puesto, los cinco métodos estudiados tienen su forma particular para el análisis de los resultados, sin embargo el vínculo que existe entre ellos es la sistematización para llegar al análisis. Proporcionando de esta manera a la persona investigadora riqueza en la forma de estudiar los diversos modelos de necesidades y proporcionándole los elementos necesarios en el momento de realizar las debidas conclusiones en el apartado correspondiente.

## **1.2 Análisis de necesidades de formación**

Para la tarea educativa resulta importante la actividad de análisis puesto que acude a actividades de reflexión relevantes tanto para los docentes como para los estudiantes, por este motivo al realizar este proceso, la persona investigadora debe tomar muy en cuenta el auténtico rol del docente, conocer sus falencias y fortalezas para determinar las mejores soluciones.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Cualquier institución sea grande o pequeña requiere estar estructurada con una óptima organización, que cada individuo, o equipos sepan sus responsabilidades. Siendo la institución educativa un equipo en el cual sus tareas están vinculadas por el progreso global del establecimiento., sin embargo no siempre esa cualidad organizativa está adecuadamente conformada debido a muchos factores principalmente a la falta de liderazgo administrativo.

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

Al respecto Nérci, I. (1997) en su obra Introducción a la Supervisión Escolar, da un concepto de educación que textualmente manifiesta así: La educación es un proceso que tiende a dirigir al alumno hacia un estado de madurez que lo capacite para enfrentar conscientemente la realidad, y actuar en ella de manera eficiente y responsable, a fin de atender a las necesidades y aspiraciones personales y colectivas.

De esta forma lo importante es que la educación debe tener siempre como mira la formación del hombre consciente, eficiente y responsable, pero tampoco debe descuidar a la realidad, es decir a la sociedad.

Con un análisis más detenido, la educación es un proceso gradual mediante el cual se transmiten un conjunto de conocimientos, valores, costumbres, comportamientos, actitudes y formas de actuar que el ser humano debe adquirir y emplear a lo largo de toda su vida, también ganar visiones amplias y diversas del entorno que nos rodea, ser alguien crítico y constructivo, a fin de que no tengamos problemas en nuestro normal existir en el mundo.

En un mundo cada vez más globalizado, donde las generaciones actuales han nacido en una realidad muy diferente a las anteriores, donde la educación se la impartía y se la recibía de otra manera, desde frases tan añejadas como “La letra con sangre entra” y además el uso de métodos poco ortodoxos para mantener la disciplina en el aula de clases, usando una regla, coscorriones, etc., pues en la actualidad esos métodos han sido suprimidos casi en su totalidad, sin embargo se puede evidenciar en algunos centros el uso de estos métodos, más en el área rural, pero la pedagogía evoluciona y todo cambiará radicalmente.

Además, la educación ya no está en propiedad de unos pocos, tampoco un lujo, puesto que se ha dado la universalización de la misma, pasando a ser un derecho impregnado en la mayoría de cartas magnas de las naciones del mundo, pero pese a los esfuerzos

realizados a nivel mundial por organizaciones como la ONU a través de la UNESCO aún no se consigue las metas de que no existan niños, jóvenes e incluso adultos sin una educación de calidad y digna, por aquello. He aquí algunos datos de la ONU que muestra a nivel mundial, cuál es la realidad.

Entre 40 y 50 millones de niños de los países más desarrollados del mundo crecen en condiciones de pobreza, en familias con ingresos inferiores al 50% de la media nacional.

- En España una cuarta parte de los estudiantes que llegan al final de su educación obligatoria no obtienen el título de graduado en Secundaria. Y tres de cada diez escolares no alcanza el nivel mínimo que se exige en una educación básica (Fundación La Caixa. "Informe 2006").

- En los países más ricos del mundo entre un 10% y un 20% de la población adulta son analfabetos funcionales.

- 121 millones de menores de edad no van a la escuela en el mundo: de ellos, un total de 65 millones son niñas y 56 millones son niños.

- Unos 73 millones de niños y niñas menores de 10 años tienen que trabajar.

- Poco más de la mitad de los niños que comienzan el ciclo de enseñanza primaria lo concluyen. En África subsahariana la proporción es de uno de cada tres.

- 800 millones de adultos en el mundo son analfabetos: dos terceras partes de ellos son mujeres. Un 70% de ellos vive en nueve países pertenecientes en su mayoría a la región de África subsahariana y a la de Asia meridional y occidental.

En Sierra Leona, el país más pobre del mundo, el sueldo medio mensual de un maestro a finales de 2003 ascendía a 38 euros. La mayoría de los maestros deben mantener a una familia de cinco personas con menos de dos dólares diarios.

Estas cifras muestran que aún hay mucho que hacer, la UNESCO espera que para el año 2015 se reduzcan notablemente, en especial lo referente al analfabetismo de los adultos, ya que ha sido uno de los puntos más descuidados por lo países que se han comprometido a cumplir con los objetivos del milenio planteados por la ONU.

Pero como está nuestra región específicamente América Latina y el Caribe, pues bien, según la UNICEF informa en el año 2012 que 1 de cada 12 jóvenes no ha terminado la primaria y no tiene las capacidades suficientes para encontrar un trabajo, vale decir que el 50% de la población de la región tiene menos de 25 años, y que las políticas de los gobiernos no apuntan precisamente hacia ellos, las realidades son diferentes, países

como Nicaragua tiene un alto índice de niños, cerca del 46% que no van a la escuela; en estas condiciones su resultado es el desempleo, por ende la delincuencia.

Esa es la realidad a leves rasgos de la educación en el mundo, pero como se proyecta de aquí a unos años, pues bien según la ONU espera cumplir con los objetivos del milenio en la mayor cantidad de países, eliminar el analfabetismo en los adultos y hacer que la educación realmente sea un derecho de todos.

Habrán muchos cambios no solo en su cobertura sino en sus metodologías, en sus herramientas en los útiles que los niños y los jóvenes usaran, es ahí donde entra la tecnología la necesidad de capacitar a los docentes en estas áreas, cada vez será una educación más virtual más constructivista, de aquí a unos años el papel será dejado totalmente en el olvido, pasaremos a los medios digitales, el pizarrón desaparecerá, al igual que los libros y demás útiles que han sido tradicionales a lo largo de varias décadas, es una época de cambio en la manera de enseñar y en la de aprender, posiblemente en un futuro no muy lejano ya ni siquiera habrá necesidad de ir a la escuela o colegio todo se realizará desde casa a través de video conferencias y demás.

Es por todos ellos que las legislaciones de los países y de Ecuador en especial se deben ir actualizando cada vez que sea necesario. Esto de la educación es un proceso continuo y de cambio constante tal vez los conocimientos no cambien tan rápidamente pero la forma de transmitirlos y de encontrarlos son inmediatos.

Por lo tanto el docente debe estar a la par de los avances tecnológicos, en el uso de TICs y NTICs, puesto que en la actualidad es imprescindible la integración de TICS dentro del proceso de enseñanza aprendizaje y a futuro llegará a ser una herramienta esencial para la educación, por lo tanto es necesario que los docente integre a su formación continua el manejo de las TICs y NTICs.

Por lo anotado anteriormente en especial a la situación de la realidad educativa expuesta en cifras en los diferentes países, se deduce la existencia de muchos factores que determinan varias debilidades en este ámbito y por la experiencias como docentes de algunos años se puede expresar que algunas de las fallas en la educación se originan en la mala formación de los profesores porque a ciencia cierta no son identificadas las necesidades de forma concreta, objetiva y factible, pero también debe existir un cambio en actitud en los docentes, sentirse motivados lo suficientemente para participar en los diversos cursos de capacitación, ya que el gobierno ha invertido en estos últimos años gran parte de dinero, además ha utilizado estrategias y programas dinámicos como es el caso de SIPROFE.

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

Según E. Ander-Egg, "Cualquier proyecto que no tenga un conocimiento adecuado de las metas, que no se adapte a la realidad social y cultural de la comunidad, en modo alguno resultará significativo y, por consiguiente, no obtendrá el éxito deseado"

Las instituciones educativas en sus diferentes niveles, en general siempre realizan planificaciones las cuáles serán las guías durante todo el año lectivo, pero las necesidades educativas actuales exigen que se modifiquen los currículos y las planificaciones ya que éstas deben ajustarse a los objetivos propuestos por el sistema educativo.

En la LOEI y su Reglamento se establece claramente las metas a seguir en lo referente a la modalidad de quimestres para el sistema Educativo ecuatoriano.

Al corto plazo de seguro es terminar de adaptarse al nuevo bachillerato y al nuevo sistema quimestral que recientemente fue establecido, al nuevo sistema de calificaciones y demás que proceden desde las instancias que administran la educación a nivel país, al conseguir estas metas que no son difíciles de conseguir hablamos de un quimestre o de un año, recordando que el corto plazo hace referencia a períodos de menos de un año, donde se espera que las instituciones ya se hayan adaptado a estos cambios y los hagan parte de su diario laborar, a mediano plazo se centran en áreas que no son urgentes, y deben ser reales, estas se fijan con el propósito de alcanzar el término de dos años o más, de seguro es esperar a los primeros bachilleres con esta nueva modalidad, para poder evaluar los resultados del mismo y empezar ya no desde las entidades públicas sino desde las mismas instituciones a contribuir retroalimentando el sistema actual.

De seguro se buscará corregir los problemas que surjan que de hecho existirán y a largo plazo estas deben ser justas y realistas, pues son accesibles, estar atentos a objetivos más grandes ya no sólo del país sino ya regionales y mundiales como los objetivos del milenio de la ONU, y se observará los verdaderos resultados del nuevo bachillerato, si resulta o no beneficioso para los intereses nacionales para realizar las debidas correcciones, de seguro existirán nuevas reformas nuevas metodologías, etc., a las cuales las instituciones deberán adaptarse sorteando todas las dificultades que esto conlleva.

Pero siempre es bueno tener en mente que los cambios o beneficios reales por los efectuados en la educación de un país siempre serán visibles al largo plazo, es una inversión que demora años en dar frutos pero si fue bien realizada de seguro los habrá,

pero estas transformaciones que demoran a veces años, también dependen de otras que medianamente se cumplen a un tiempo menor, como por ejemplo la aplicación de un Plan Operativo Anual, el cual se desarrolla en los planteles con modalidad de Educación General Básica y a corto plazo como es el caso de las metas planteadas para un bimestre es decir para el cumplimiento de la planificación didáctica de un bloque curricular en los distintos años de EGB.

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

Dentro de la institución existen algunos recursos entre los cuales se mencionan, los económicos que son aquellos que financian la labor que se realiza, es vital si se requiere materiales o insumos que ayuden a las clases a las planificaciones y demás, el valioso talento humano y nuestro caso los docentes, se dice que el progreso o no de una empresa u organización depende del progreso de su gente de igual manera el progreso y avance de la educación e instituciones educativas dependerá del grupo humano, este recurso es de vital importancia, ya que sin él nada caminaría, son el bien más preciado de toda organización pero a veces no es visto así y son los más descuidados los menos atendidos, los menos escuchados, los siempre necesarios recursos materiales que sin ellos, sin un pizarrón, sin una silla, una mesa, no se pudiera impartir las clases y por ende difundir el conocimiento que se está buscando transmitir.

Por lo expuesto, toda institución educativa debe efectuar un estudio de los recursos que requiere para obtener una educación de calidad bajo una correcta aplicación y su real aprovechamiento; a continuación de preferencia los recursos didácticos.

Como es natural, los recursos didácticos han sufrido una evolución positiva con la presencia de las nuevas tecnologías, aunque los tradicionales siguen teniendo validez dependiendo de su aplicación como es el caso de la pizarra con las tizas líquidas, sin embargo los proyectores y los computadores están en boga y con excelentes resultados.

Según Dale (2001) Los recursos audiovisuales funcionales que permiten a los estudiantes participar activamente del proceso de enseñanza aprendizaje tienen sus características:

- Despertar y atraer la atención
- Contribuir a la retención de la imagen visual
- Favorecer la enseñanza en base a la observación y experimentación
- Ayudar a formar imágenes correctas
- Ayuda a una mejor comprensión
- Favorece a una enseñanza más objetiva y analítica, entre otras.



Sin embargo existen instituciones educativas que carecen de recursos audio visual o si lo disponen su uso es limitado y exclusivo, además no debemos depender de dichas tecnologías puesto que existen procesos que necesariamente requieren el uso de otros recursos didácticos, lo ideal es combinar lo existente con o nuevo.

Es necesario realizar una clasificación general de los recursos para entender adecuadamente su funcionalidad dentro de la actividad educativa. Estos son:

**Materiales**, son, en definitiva, son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo. El concepto es habitual en el ámbito de las empresas y de los gobiernos.

**Talentos humanos:** es el número total del personal.

**Financieros:** Son las cuotas de capital que necesita la institución para poder funcionar, pues sino dispone de capital es imposible que pueda funcionar una empresa.

En la actualidad todos los docentes a la hora de enfrentarse a la impartición de una clase deben seleccionar los recursos y materiales didácticos que tiene pensado utilizar. Muchos piensan que no tiene importancia el material o recursos que escojamos pues lo importante es dar la clase pero se equivocan, es fundamental elegir adecuadamente los recursos y materiales didácticos porque constituyen herramientas fundamentales para el desarrollo y enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

Hoy en día existen materiales didácticos excelentes que pueden ayudar a un docente a impartir su clase, mejorarla o que les pueden servir de apoyo en su labor. Estos materiales didácticos pueden ser seleccionados de una gran cantidad de ellos, de los realizados por editoriales o aquellos que uno mismo con la experiencia llega a confeccionar.

**Recursos didácticos:** Son un conjunto de elementos que facilitan la realización del proceso enseñanza-aprendizaje. Estos contribuyen a que los estudiantes logren el dominio de un contenido determinado. Y por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas y estrategias, como también a la formación de actitudes y valores.

Recursos de formación: Como premisas se puede destacar a la hora de valorar la calidad de los recursos humanos en las instituciones educativas puede ser:

La capacitación

La evaluación del desempeño del docente y directivo educativo

La motivación

La utilización de las nuevas tecnologías de la información

Los recursos materiales comprenden también los por diferentes departamentos que todos en su conjunto se apoyan y forman un engrane, comprende área administrativa, aulas educativas, de apoyo como laboratorios, usos múltiples, canchas etc.

**Recursos Audiovisuales:** Las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones posibilitan la creación de un nuevo espacio social-virtual para las interrelaciones humanas, este nuevo entorno, se está desarrollando en el área de educación, porque posibilita nuevos procesos de aprendizaje y transmisión del conocimiento a través de las redes modernas de comunicaciones.

**Recursos informáticos:** Todos aquellos componentes de Hardware y programas (Software) que son necesarios para el buen funcionamiento y la Optimización del trabajo con Ordenadores y Periféricos, tanto a nivel Individual, como Colectivo u Organizativo, sin dejar de lado el buen funcionamiento de los mismos.

**Recursos económicos:** El concepto de recurso económico suele ser mencionado, en muchas ocasiones, como sinónimo de factor de producción. Los factores productivos son los recursos que se combinan en el proceso de producción para agregar valor en la elaboración de bienes o servicios.

Por lo anotado es preciso mencionar la interacción de los diferentes recursos necesarios para que la acción escolar se haga posible, pero solos no podrían cumplir los objetivos institucionales, por ello es fundamental la participación de los talentos humanos como son los educandos, docentes y directivos, siendo quienes los optimizan para obtener mejores resultados. Gracias a la modernización hoy en día la eficiencia educativa se plantea estrategias que ayudan al ahorro de materiales y dinero, lo que antes se malgastaba, ahora son aprovechados para hacer del proceso respectivo un conjunto de etapas productoras del desarrollo global de la institución.

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

Vale mencionar qué es el liderazgo educativo fortalece las instituciones educativas, puesto que reúne a un número grande de personas entre los cuales se encuentran directivos, profesores y estudiantes a los cuales va a dirigir hacia el cambio y mejora social.

Al respecto Nérci (1986) en su obra *Introducción a la Supervisión Escolar*, en lo referente a la concepción de liderazgo, manifiesta: “El liderazgo es la habilidad de ejercer influencia interpersonal por medio de la comunicación para alcanzar un objetivo común.”

En Ecuador, en la mayoría de casos se deja que ejerza el liderazgo organizacional y educativo tan solo al rector o director de la institución, dejando por inadvertido al resto de personal. Todos deben ser líderes en la función que desempeñen

Los docentes deben formarse para un liderazgo efectivo, lo cual corresponde a la formación inicial cuando el docente está aprendiendo a ser profesor, en ese momento es fundamental trabajar con el docente para levantar su autoestima y mostrarle que es vital para la sociedad, ya que muchas veces esta labor se ha visto echa de menos y no ha sido reconocida por las autoridades de turno, aquí queda abierto el tema de los institutos de formación de docentes, donde se deben revisar sus planes académicos, curriculares y demás para que cada día salgan mejores docentes a dar todo de sí.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia conciencia.

Actualmente la visión del tipo de líderes ha cambiado y en el campo educativo destacan dos tipos según existen el líder instruccional y el líder transformacional. (Murphy, 2009)

**Líder instruccional:** Centrado en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica.

#### **Características del Liderazgo Instruccional:**

1. Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros en los alumnos.
  - Implica organizar los objetivos de la escuela y comunicarlos.
2. Gestiona y articula el currículum.
  - Promueve la instrucción de calidad, supervisa y evalúa, distribuye y protege el tiempo de instrucción, coordina el currículum, controla el progreso de los estudiantes y supervisa y evalúa a los docentes.
3. Promueve un clima de aprendizaje académico.
  - Establece expectativas y estándares elevados. Proporciona incentivos para estudiantes y profesores; promueve el desarrollo profesional.

#### **Liderazgo transformacional:**

Totalmente concentrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa dentro de su plantel.

Características del Liderazgo Transformacional:

1. Carisma

- Entusiasmo, inspira confianza e identificación con la organización. Son percibidos con un alto grado de moralidad y seguridad.

2. Visión

- Capacidad de formular una misión en la que se involucren los miembros de la organización en el cumplimiento de los objetivos.

3. Consideración individual

- Atiende a las diferencias personales y a las necesidades diversas.

4. Estimulación intelectual

- Capacidad de empoderar a sus profesores y hacer que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades.

5. Capacidad de motivar

- Potenciar las habilidades y proporcionar apoyo emocional e intelectual. Motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior.

6. Tolerancia psicológica

- Implica usar el sentido del humor para indicar las equivocaciones, resolver conflictos y manejar momentos difíciles.

7. Construye liderazgo compartido.

- Cultura de la participación. Crea condiciones para que seguidores colaboren con él.

8. Trabajo en equipo.

- Produce sinergia necesaria para obtener mejores resultados.
- Estimula que los profesores compartan ideas, se inspiren y se identifiquen con las metas del equipo siendo altamente productivos.

9. Tiempo y recursos a la formación continua.

- Cree en el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores y favorece su formación.

10. Papel simbólico.

- Representa a la institución y organización. Debe ser ejemplo de trabajo duro, honestidad y disponibilidad en sus actuaciones.

Esos son los dos tipos de liderazgo que se manejan actualmente, son un poco más generales y abarcan varias características, pero lo común de los dos tipos de líderes

educativos es la capacidad de motivar, de su amplio conocimiento y formación académica, de su accionar en benéfico de la educación y progreso del discente, docente y la institución educativa. Además debemos considerar la función específica de cada uno en el caso del primer tipo de líder es de brindar asesoramiento pedagógico y el segundo líder es de formar futuros líderes educativos.

#### **1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).**

En el capítulo quinto de la estructura del sistema nacional de educación, en su Art., 37 manifiesta sobre su Composición.

“El Sistema Nacional de Educación comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato,...”

Actualmente en el Ecuador está vigente un nuevo bachillerato denominado Bachillerato General Unificado o conocido por sus siglas como BGU, pero ¿qué es el BGU?, el Ministerio de Educación los define de esta forma: El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

## Características del BGU

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico

Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

El Ministerio de educación ha planteado los cambios pedagógicos que el BGU trae consigo para lo cual hace la siguiente comparación entre el anterior bachillerato y el actual

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

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

El Ministerio al manejar estos principios crea nuevas demandas de organización dentro de las instituciones a fin de apegarse a ellas, si se quiere cumplir con lo expuesto en la tabla las instituciones deben prepararse y hacer memoria del pasado y revisar sus errores, la organización debe crear ahora mallas curriculares que sean flexibles, que tengan coherencia con cada materia que se ponga, debe adaptarse a la diversidad del estudiantado a las diversas formas de aprendizaje que existen, el profesor debe tener un rol fundamental de orientador para que el estudiante genere su propio conocimiento.

Y como se va a regularizar el nuevo bachillerato, en este caso el Ministerio de Educación ha creado un cronograma de implantación del mismo:

El BGU se aplicará de manera progresiva, tal como se detalla a continuación:

Régimen	1º año	2º año	3º año
Sierra	septiembre, 2011	septiembre, 2012	septiembre, 2013
Costa	abril, 2012	abril, 2012	abril, 2013

Fuente: Ministerio de Educación

Con lo cual se espera que para el 2014 ya tengamos la primera promoción con el BGU, que irá a la universidad la cual también está siendo modificada para recibir a este nuevo bachiller.

Sin embargo la implementación del BGU ha tenido una serie de dificultades, además que ha provocado desestabilización en ciertas instituciones educativas ocasionadas por la resistencia a implementar el nuevo bachillerato por parte de docentes y estudiantes, las reformas curriculares, el desconocimiento en si del BGU, sin embargo su implementación ha sido progresiva y poco a poco se van superando los problemas, depende en gran medida del interés de los docentes por empaparse de las nuevas directrices, dedicando más tiempo a su formación porque mucho depende del lapso designado para su actualización tanto académica como profesional, sabiendo que docentes profesores tradicionales provocan retroceso en la educación.

#### **1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI- Plan decenal).**

Al analizar la LOEI y su reglamento, se destacan algunos puntos importantes que antes no estaban estipulados y que ahora lo están con la intención de mejorar la educación.

#### **Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.**

- Los estudiantes que reciben trato preferencial para su acceso y permanencia en el sistema educativo.
- Una persona en situación de vulnerabilidad que no tenga un documento de identidad, no es impedimento para acceder a la educación. Inclusión educativa atendiendo a sus necesidades especiales.

#### **Fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.**

A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y

lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

### **Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual.**

Por primera vez, en la normativa educativa se establecen reglas muy claras para prevenir que se cometan infracciones de índole sexual en el ámbito escolar y, en caso de que ocurrieren, que se proteja a las víctimas y se sancione debidamente a los infractores.

### **Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje.**

- El Reglamento de la LOEI cambia drásticamente el modelo anterior y consigue que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. Por una parte, exige más esfuerzo académico a los estudiantes y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán dar el apoyo requerido para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.
- Se deben presentar evidencias, mediante el desarrollo de matrices para su respectivo seguimiento y verificación de avances académicos.

### **Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo.**

Antes, no existía una instancia especializada en evaluación que pudiera proveer la información y la retroalimentación que requiere el Ministerio de Educación para mejorar continuamente el sistema educativo.

La LOEI y su Reglamento crean el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones referidas a los estándares de calidad educativa a fin de proveer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del sistema educativo.

### **Establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito educativo**

Antes, todos los procesos estaban concentrados en la planta central del Ministerio de Educación.



Mediante la LOEI y su Reglamento, se define que la Autoridad Educativa Nacional se conforma por cuatro niveles de gestión:

- Uno de carácter central
- Tres de gestión desconcentrada que corresponden a los niveles: Zonal, Distrital y Circuitos.

### **Asegura una remuneración justa para los docentes.**

El Art., 115 de la LOEI sobre remuneraciones, manifiesta:

“La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente...”

Antes, los docentes tenían los sueldos más bajos de todos los servidores públicos.

Con la LOEI y su Reglamento, se asegura un incremento del salario de los maestros (en algunos casos supera el 100 por ciento) y una aportación justa a la seguridad social, en especial en aquellos docentes que han iniciado su carrera profesional.

### **8. Plan Decenal**

A partir de la promulgación de las políticas del plan decenal de Educación del sistema educativo ecuatoriano, se ha presentado algunas propuestas para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, que han estimulado el desarrollo de múltiples iniciativas enfocadas en la tarea de enseñar.

De esta manera, se han desarrollado acciones como la evaluación de los aprendizajes de los educandos. La universalización de la educación infantil de 0 a 5 años es un tema pedagógico relacionado con la necesidad de favorecer los aprendizajes de las alumnas y alumnos, especialmente en los primeros años, que es donde se sustentan los aprendizajes futuros. La universalización de la educación general básica de primero a décimo año y la revisión del currículo, tiene la finalidad de mejorar las condiciones del trabajo docente mediante la incorporación de nuevas tecnologías y de mayores oportunidades de perfeccionamiento profesional. Estas acciones conducen a lo que algunos actores afirman: el aprendizaje es exitoso en la medida que esté cuidadosamente planificado, con respecto a lo que debe aprender los niños y niñas.

En consecuencia, la enseñanza requiere de un proceso continuo de actualización didáctica, sin olvidar que esta primera debe ser comprendida como la formación permanente de los profesores que atienden a una organización concreta. Es

fundamental que la escuela, institución designada por la sociedad para generar aprendizajes en forma escolarizada, use sus esfuerzos para el perfeccionamiento de la enseñanza en el marco del plan de mejoramiento educativo de cada institución.

Vale mencionar que este plan decenal está regido por 8 políticas, de las cuales haremos un breve análisis de aquellas nos atañen, es decir al bachillerato.

La política número 3, la cual hace referencia al Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, esto con las últimas reformas a la educación y sobre todo con la implementación de la gratuidad de la misma, de seguro ha incrementado, hemos llegado a un punto donde el estado garantiza todo a fin de que el alumno solo tenga que asistir a clases.

La política número 4 también aborda el bachillerato y expresa: erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa, entiéndase por educación alternativa la que es impartida de manera semipresencial, a distancia o telesecundaria, estas modalidades eran de suma importancia para aquellas personas que tenían rezago educativo, estas metas se han cumplido a mi parecer fue una gran opción para miles de persona a lo largo del país.

La política 5 afecta a todos los centros educativos ya que menciona Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas, esto es algo que si lo hemos visto en los últimos años el gobierno ha buscado dar mantenimiento y atender en todas sus necesidades a las diferentes instituciones, realizando mantenimientos preventivos cuando es necesario y correctivos en aquellos centros que en especial se ven afectados por la época de invierno.

La sexta política expresa lo siguiente, Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación, esto ya se ha hecho y lo importante es que se cumpla y la calidad sea vigilada para que tenga una mejora continua, aquí también menciona la regularización de los centros de artes, que deben ser regularizados, centros como el conservatorio actualmente se encuentran en conflicto, ya que no se han adaptado satisfactoriamente a los cambios del bachillerato, la política ocho, Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%, se lo hace poco a poco, obviamente es evidente la gran inversión que ha realizado el estado en la educación, pero falta vigilar que se lo haga eficientemente toda esa inversión.

Estos dos los puntos recaen en el tema del cual estamos se habla Las ocho políticas del Plan Decenal. Ha socializado la educación en el país, terminando con la educación

exclusiva, donde la mayoría de jóvenes se veían imposibilitados de continuar los estudios por múltiples razones, por pertenecer al sector rural donde si apenas existía una escuela y sin esperanza alguna de que vaya a funcionar en algún momento un establecimiento de secundaria, o la misma pobreza al no poder disponer de recursos económicos para matrículas, útiles escolares, alimentación, vestuario, pago de renta de vivienda, transporte, o la misma segregación de raza y la falta de equidad de género, hoy totalmente subsanados los problemas en la mayoría de dificultades, la educación es de y para todos con una gran equidad de género y sin la marginación de raza o credo.

Los cambios en el sistema educativo han contribuido a disminuir el analfabetismo de Ecuador, su enfoque humanístico hace posible el acceso a la educación y mejoramiento de la misma, esto es uno de los objetivos que se plantea dentro del Plan Decenal lo que conlleva grandes beneficios para la sociedad, ya que se procura mejorar la calidad de vida de todas las personas involucradas en este proceso, sin embargo en determinadas regiones y lugares del país aún no se puede tener acceso a la educación y si se lo tiene es en condiciones precarias, varios medios de comunicación muestran la situación real de algunos establecimientos educativos por varias causas, esperamos que dichas situaciones se superen y así mejoren las condiciones de las personas que viven esta cruda realidad.

## **1.2.2 Análisis a la persona.**

Los talentos humanos dentro de una organización constituyen el principal ingrediente a tomarse en cuenta al analizar los aspectos relevantes, puesto que constituyen los actores generadores de desarrollo, por esta razón el análisis de la persona parte la integralidad de la misma, pero dando prioridad a su formación conforme a los avances de la ciencia y sus relaciones en el mundo laboral

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

Para un eficiente cumplimiento de las tareas asignadas a un profesional en cualquiera de las ramas del mundo laboral y principalmente en el educativo, es fundamental propender a la superación personal mediante la formación del talento humano en el campo educativo, de aquí parte el impulso hacia nuevas estrategias de transformación profesional.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La formación docente inicial no es más que la etapa de formación de los nuevos docentes con prácticas sistemáticas, intencionadas en base a una organización pedagógica y didáctica del pensum para los futuros docentes en base de conocimientos teóricos y su inmediata práctica en diversos centros educativos urbanos y rurales, acciones que están contempladas en la constitución y la ley Orgánica Intercultural del Ecuador.

Un país se ve afectado directamente por la calidad de su educación, y no sólo depende de la clase y nivel de los estudiantes sino es mucho más influenciada por la calidad de sus docentes, y es aquí es este primer punto donde dependerá que el producto final sea un docente de calidad que ame lo que hace y nunca se canse de hacerlo, es aquí donde se empiezan a formar los líderes educativos de los cuales se mencionó anteriormente, hoy existe una formación docente que no se ha actualizado con el pasar de los años, los mismos libros las mismas metodologías y lo más riesgoso y hasta un poco triste las mismas motivaciones.

Es de vital importancia la innovación de los programas de formación docente, desde sus bases teóricas a sus prácticas con profundidad, a fin de que aprendan una correcta pedagogía una metodología y sobre todo los formadores deben motivarlos hacerlos ver lo hermoso de su profesión mostrarles que hay oportunidades de crecimiento, mientras eso no ocurra el docente saldrá sin muchas ganas ni esperanzas de progresar y eso se verá reflejado en su trabajo.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente.*

A decir de Tejada, (1998): la formación del docente supone algunos aspectos que si bien parecen ser muy comunes, sin embargo son primordiales para analizar los factores que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje, como son el entorno, la actitud autocrítica docente, la flexibilidad, entre otros. Estos se detallan a continuación:

a) Conocimiento del entorno: El profesor actual no puede limitarse en su actuación profesional a las cuatro paredes del aula, sino que necesita actuar a partir de la consideración de contextos más amplios (el centro educativo, el entorno social envolvente y el contexto social general). Es más, no basta con la consideración de éstos, sino que se necesita la interacción con los mismos (resto de profesores, padres, representantes sociales, laborales, entidades, etc.). Su conocimiento, comprensivo y a la vez crítico, le permite adaptarse a las necesidades y tener la respuesta idónea en relación con las demandas derivadas de aquellos.

b) Capacidad de reflexión sobre la práctica: La reflexión es una necesidad en la innovación por cuanto la misma permite tener conciencia de cada uno de los pasos en el proceso, por pequeños que sean, tanto en la planificación, desarrollo y evaluación, para que éstos se conduzcan adecuadamente.

c) Actitud autocrítica y evaluación profesional: La evaluación se convierte en el principal recurso para guiar la innovación. Una evaluación entendida más como mecanismo de mejora y calidad de los procesos de cambio, que como control de los mismos. Incluye a los agentes y permite que los mismos reconduzcan su propia actuación en la dirección exigida por el proceso. Para ello se necesita una actitud autocrítica, donde el cambio de actuación profesional y personal derivado de la misma sea vivido igualmente como una necesidad del propio proceso de innovación.

d) Capacidad de adaptación a los cambios (flexibilidad): El nuevo profesional investigador-innovador debe estar predispuesto a asumir el cambio como una constante de su actuación. La rutina es un refugio y evidencia rigidez, será la actitud flexible la condición fundamental para el éxito y el fomento de la innovación.

e) Tolerancia a la incertidumbre, al riesgo y la inseguridad: El profesional que estamos aludiendo se caracteriza por superar las resistencias provocadas por el miedo al cambio, la incertidumbre que provoca, el riesgo que conlleva y la inseguridad personal y profesional que se deriva de los nuevos retos. Así pues, frente a la seguridad y certeza de lo conocido, provocadoras de actitudes inmovilistas, se necesita una actitud tolerante y flexible con la innovación para Función docente y formación para la innovación José Tejada Fernández (2001) 11poder avanzar. Es esta una actitud diferencial muy significativa entre el innovador y el resistente.

f) Capacidad de iniciativa y toma de decisiones: Consecuentemente con todo lo anterior, se necesita una capacidad de iniciativa y de toma de decisiones como motor del propio proceso. No se puede ser pasivo en el mismo, ni dependiente de otros. El profesor innovador-investigador tiene su propio protagonismo, ineludible, a la hora de afrontar el proceso de cambio. Ha de actuar no por inercia, sino bajo el presupuesto de la autonomía profesional y fundamentada en su capacidad reflexiva, crítica, evaluadora, que son los facilitadores de su acción.

g) Poder-autonomía para intervenir: No se trata tanto de una condición derivada del contexto para la actuación profesional, siendo importante y necesaria, cuanto de la capacidad del propio profesional para poder acometer procesos de innovación. Esto es posible en la medida que se dan el resto de características que venimos comentando. Es decir, no basta con que el sistema de actuación permita la autonomía, sino si el

profesional dentro del mismo es capaz de desarrollar dicha intervención de manera eficaz y en correspondencia con las exigencias del propio proceso de innovación.

h) Técnicas de trabajo en equipo: Los procesos de innovación, por su complejidad y sus implicaciones, al integrar proyectos comunes, síntesis del conflicto de intereses y de las necesidades contextuales, exigen el trabajo en equipo tanto en su planificación como en su desarrollo y evaluación. Aunque pudiera resultar paradójico en relación con lo que acabamos de decir respecto de la autonomía, no podemos asumir que el profesor trabaja aisladamente, sino al lado de otros profesionales y protagonistas de la acción con los que interacciona. De ello se derivan nuevas habilidades o destrezas sociales con las que debe contar, sin las cuales difícilmente pueden acometerse procesos de esta naturaleza.

i) Voluntad de autoperfeccionamiento: En la medida en que este profesional asume las características que venimos describiendo, se subsume la voluntad de autoperfeccionamiento. Es decir, desde el momento en que es un inconformista con lo dado, se siente motivado a buscar nuevas formas de actuación en aras a la mejora de su práctica, queda abocado hacia la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, procedimientos y actitudes para dicha actuación personal y profesional. De hecho, esta inquietud predispone a nuevos procesos de innovación, convirtiéndose, a la vez, en un motor de la misma.

j) Formación ético- profesional: Todas y cada una de las características presentadas, necesarias para la asunción de procesos de innovación, comportan implícitamente una actitud de mejora. Si el profesor se siente comprometido ética y profesionalmente, podrá ser, no sólo capaz de implicarse en procesos de cambio, sino también acometerlos con garantías de éxito. Función docente y formación para la innovación.

Los diez aspectos mencionados en los cuales el autor destaca elementos esenciales para la función docente porque determinan la calidad de aplicar los procesos de interaprendizaje en forma adecuada y buscando siempre la atención a los intereses de los educandos, para que se formen y puedan enfrentar las dificultades del mundo actual, siendo a su vez los gestores de los cambios sociales. Por ello los docentes están llamados a tomar conciencia de la importancia de su formación como actores del progreso social desde el aporte necesario del campo educativo.

#### *1.2.2.1.3 Formación técnica.*

En el pensum del Bachillerato en Ecuador existen una variedad de carreras técnicas, por lo mismo el docente para esta modalidad debe tener una formación pertinente Y

profesional por excelencia, puesto que los conocimientos y destrezas que se trabajan requieren maestros actualizados y con capacidades para orientar a los educandos de forma eficaz.

La formación técnica hace referencia a aquella formación que el docente debe o puede seguir cuando su área de trabajo se encuentre en las áreas técnicas como la mecánica la electricidad la agricultura etc., aquí existe un fenómeno un poco característico, ya que muchos colegios tienen en sus roles docentes que son ingenieros, economistas y que de alguna forma han optado por la docencia, pero que no tienen una formación pedagógica. El rol del directivo está en capacitarles en esta falencia, o a los que sí han tenido estos estudios los adiestramos de acuerdo a su especialidad. Estos vacíos se hacen presentes y quedan abiertos al debate ya que es una constante que se da en muchos centros educativos en todo el país.

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

a) Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento

relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

Por estas razones es importante indicar que la La Educación Técnico Profesional abarca a las siguientes instituciones educativas

a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior, Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

c) Instituciones de formación profesional

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de privación de libertad.

Es saludable para los estados de situación óptimos de la educación que hayan una diversidad de centros de educación técnica ya que ayudan a las personas especialmente a la adolescencia a prepararse de forma práctica ante el mundo laboral de hoy y del futuro, además porque requieren menos tiempo para terminar carreras que tienen más oportunidades de trabajo dentro de las ofertas que necesita las diferentes instituciones y empresas, por aquello las autoridades del ámbito educativo



tienen responsabilidad en el fortalecimiento de los ambientes académicos y de la designación oportuna de recursos económicos y de talentos humanos.

### **1.2.2.2 Formación continua.**

En el Ecuador existe la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su sistema integral de desarrollo profesión al para Educadores SIPROFE, cuyo rol es trabajar en la formación sistemática y continua tanto de docentes como de directivos con todas las instituciones educativas del país, cuyo llamado se hace constantemente por la vía de la internet.

Para que la formación continua de los docentes, la Subsecretaría convoca a docentes para que sean los instructores y tutores en base a una preselección donde tienen que aprobar los cursos para tal función. Igual los docentes inscritos para tal o cual curso de capacitación deben aprobar los mismos mediante una evaluación objetiva para que sean acreditados. Capacitación que servirá de mucho en su rol educativo y también es de gran ayuda para la evaluación externa de los docentes.

Se hace imperativo además de SIPROFE, la creación de la Universidad de Docencia del Ecuador, la cual busca ser la solución a todos estos problemas.

La formación del docente debe nacer desde el interior de la persona mas no como una imposición o una alternativa para su sustento, por lo tanto es necesario realizar un inspección interna partiendo desde uno mismo, de igual manera las personas que se van a formar como docentes deben considerara que hoy en día que la educación es un proceso de constantes cambios e innovación por lo que es necesario una capacitación y formación permanente con el fin de formar personas con las suficientes competencias para resolver los problemas de la vida cotidiana..

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

Existen varios didactas que manifiestan propuestas en lo referente a la formación del profesorado para mejorar la calidad de la educación mediante la aplicación correcta del currículo

Así: Martínez, C. (2006) manifiesta que los profesores se convierten en ejecutores del proceso educativo, desde su organización, su desarrollo y evaluación. Es necesaria su presencia como guía innovador del proceso

Los tiempos han evolucionado, mientras los avances en la pedagogía continúen el profesor se ve obligado a adaptarse a ellos caso contrario fracasaría en sus profesión, tradicionalmente el docente era el llamado a ser ese impartidor de conocimiento hacia el alumno, tenía muchos cargos a su haber, era el interlocutor con los niños, con los padres de familia y demás, su rol ha cambiado tanto dentro como fuera de las aulas.

Al docente a lo largo de los años se le ha encomendado la solemne tarea de formar a las nuevas generaciones para lo cual se le ha entregado unas pautas a seguir que son muy difíciles de esquivar o de romper.

Las nuevas tendencias pedagógicas que mencioné le han otorgado un nuevo rol, no menos importante tan solo le ha quitado un poco de protagonismo ya que ahora se busca que el protagonista sea el alumno, es prácticamente hacer lo mismo pero de una perspectiva diferente.

Hoy el maestro tiene que ser alguien muy instruido debe saber de todo un poco, sin embargo no debemos de Dejar a un lado la especialización que un docente debe tener de acuerdo a su capacidades, para poder dar respuesta oportuna a todos los problema que le presentará su profesión, no importa el lugar o el nombre de su cargo, sigue siendo alguien trascendente, a pesar de todas las nuevas exigencias y de lo que haga siempre habrá una que otra mancha imborrable llamada falta de capacitación.

Ante los grandes cambios tecnológicos, la crisis de valores por las cuales pasan las sociedades, ante los problemas políticos, éticos, étnicos y demás el docente al verse en todas situaciones por más que lo desee no puede olvidar su propia realidad, muchas veces laborando no precisamente en las mejores condiciones, por eso es que debemos insistir en la capacitación docente para que se logre adaptar a las nuevas culturas.

Pero siempre su labor será humanizadora, orientadora, formadora y ejemplar, este nuevo rol del docente está estrechamente vinculado con los nuevos saberes, los adelantos de la ciencia y tecnología, las nuevas metodologías que preparar al joven para la vida, el maestro debe recordar que él es el orientador que va a guiar a los educandos durante su formación, puesto que es el llamado a ser un líder social.

De acuerdo a Martínez Carrasco (2006) los profesores se convierten en director y ejecutor en el proceso educativo .El docente tiene un papel protagónico, el cual es imprescindible y necesita de preparación para enfrentar los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo.

En consecuencia la formación del docente es imprescindible, ya que esto asegurara la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, asimismo su labor educativa se fortalecerá

y consecuentemente los educandos podrán alcanzar las destrezas propuestas y enfrentarse a la sociedad, promoviendo su propio desarrollo y el de sus semejantes. La actualización y formación de docentes representa una de las causas determinantes en la calidad de personas como productos del proceso educativo, d allí que los docentes deben tomar conciencia por mejorar constantemente su perfil profesional , participando con motivación y dejando a un lado la costumbre de esperar que todo cambio sea obligado

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

Existen varios tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. Aularia. El país de las aulas. Revista digital de educacion, manifiesta lo siguiente: Los profesores tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, comprensión y estímulo. De esta forma, el profesor debe tener los siguientes tipos de formación:

##### Formación Metodológica

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

##### Formación tecnológica

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa, además de que es fundamental conocer las nuevas herramientas tecnológicas como las TIC.

##### Formación didáctica específica

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

##### Formación sobre la propia profesión

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

En lo que se refiere a la formación profesional del docentes una vez más se recalca la importancia de la continuidad de la formación en los diferentes ámbitos formativos como metodológicos, a la par del avance tecnológico y didáctica especial aplicada a la área en la cual se desempeña y sobre su propia especialización para lo cual hoy en día se

ofertan las maestrías en el campo educativo, que a más de mejorar su preparación, le permite brindar a sus estudiantes una educación de calidad tanto en valores como en competencias.

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

A decir de Néreci, I. (1969) en su obra *Hacia una Didáctica general Dinámica*, en lo que respecta a las cualidades o características que debe tener un buen docente, que luego de averiguaciones entre educandos, se habla de justicia, bondad, delicadeza, calma, paciencia, dominio de sí, sentido del humor, inteligencia, simpatía, honestidad, puntualidad y capacidad didáctica.

En base a lo expuesto, se hace un análisis como sigue en la actualidad en que el docente se desenvuelve.

Hoy es una época de evolución, esta evolución trae consigo cambios en los modelos para el desarrollo de nuestra sociedad esto incluye los modelos educativos, puesto que no se puede comparar la educación actual con la de hace un siglo atrás es preciso mencionar que el papel del docente en la actualidad no está ligado a limitar al estudiante a tener una recepción pasiva de la información que le brinda el docente sino más bien lo que se pretende es absorber las ideas y pensamientos de los estudiantes para lograr así la formación integral del alumnado y que sean ellos quienes construyan su propio conocimiento.

La velocidad a la que se desarrolla los grandes avances científicos y tecnológicos representa un gran desafío para los docentes y esto nos lleva a preguntarnos ¿Cuáles son las características de un buen docente?, frente a los constantes cambios y desafíos que estos representan, con bases en el sistema educativo nacional de bachillerato según decreto 1786 podemos mencionar a continuación características puntuales.

##### **1. Mente abierta a los procesos de aprendizaje y adaptación:**

El medio en el que se vive está en constante crecimiento, los grandes avances económicos, de valores humanos, demográficos, culturales científicos y de forma especial los cambios que se producen en la sociedad traen consigo nuevas necesidades para los docentes que se ven en la obligación de adaptarse a un mundo cada vez con más tecnología es decir debe tener la capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones sociales o más bien debe contar con un mecanismo de aprendizaje y adaptación ya que ningún día es igual a otro, es por eso que el docente juega un papel importante en el desarrollo de la sociedad

puesto que es él quien se encarga de superar los nuevos obstáculos de aprendizaje porque no estamos hablando sólo del hecho de que deba conocer bien sus asignaturas sino que a estas alturas debe saber cómo incorporar información nueva y además de ello adicionarla para luego transmitirla de forma oportuna.

## 2. Flexibilidad y paciencia:

El docente debe respetar las opiniones de sus alumnos y no tratar de imponer su voluntad, esto le permitirá incluso evitar los problemas de conducta en sus alumnos, el docente gracias a los cambios sociales ha sido puesto como guía de este proceso educativo, es de vital importancia que tenga claro que en la actualidad su labor no es sólo la de transmitir conocimientos sino más bien es el ente que deberá facilitar al estudiantado las herramientas necesarias para que se enfrenten de forma independiente a un mundo cada vez más globalizado, debe ser paciente en el proceso.

## 3. Dedicación:

Ser profesor implica formar profesionales que sirvan a la sociedad, en este punto es importante mencionar que no sólo el alumno aprende sino que el docente también lo hace, hemos mencionado anteriormente que ningún día es igual al anterior por esto es necesario que el docente se actualice, y en caso de que ignore alguna actualización no es problema porque esta característica le permite investigar.

La era actual llamada también Sociedad de la Información debido a que la sociedad está sometida a los cambios que tienen estrecha relación con los conocimientos que recibimos de las tecnologías de la información y comunicación, exigen al docente que esté dedicado a una preparación constante que le permitan desarrollar habilidades que le ayuden a ser fuente de información para los alumnos, colocándolo como el actor principal en el desarrollo de la sociedad.

## 4. Actitud Positiva:

Los docentes están en la capacidad de crear ambientes propicios para el aprendizaje, este punto es muy importante, ya que permite mencionar que un alumno no rendirá bien si el clima afectivo en el que se desenvuelve no le permiten tener actitudes positivas frente al lugar donde recibe clases ya sea porque no se siente cómodo o el lugar no le parece seguro.

Otro aspecto importante es que el profesor debe romper con las barreras que existen entre él y sus alumnos, esto le permitirá tener tiempo para conversar con los alumnos acerca de sus ideas, opiniones frente a sus realidades, este acercamiento le ayudará al alumno hacer preguntas sin ningún temor a que sus inquietudes sean resueltas de forma irónica, es necesario que el estudiantado entienda que el resultado de sus tareas tiene mucho que ver con la actitud que se enfrenten a ellos, también es importante inducir a los estudiantes a trabajar de forma colaborativa, sentir que pertenece a un grupo también ayudará en el desarrollo, el ser justos y positivos frente a los diferentes problemas que se presenten en el camino tanto de la enseñanza como aprendizaje.

Es de vital importancia en el desarrollo de la sociedad, una actitud positiva no solo le permitirá al docente enfrentarse al reto de enseñar sino también le facilitará avanzar de una mejor manera frente a los desafíos actuales y con bondad frente a los diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

#### 5. Altas Expectativas:

Tener altas expectativas le permiten al docente tener una visión clara de hacia dónde está encaminando a sus alumnos, debe exigir el esfuerzo de sus alumnos, el éxito es que cada uno de los estudiantes alcance un desarrollo integral mayor del que se espera, lo que se debe lograr es que el estudiantado sea capaz de enfrentarse a los cambios producidos por la ciencia, las altas expectativas del maestro le permitirán al estudiante proyectarse a un mañana no tan seguro pero cierto, el docente debe mirar al futuro y creer que se puede y a más de creerlo aceptar que es un derecho que le pertenece a los pueblos el lograr llegar a esa meta desafiante .

Los educadores deben estar conscientes que a más de las características mencionadas en líneas anteriores, un buen docente debe de tiene una buena actitud en todo momento, ser positivo, expresar de una manera fluida sus ideas y anhelos, ser un buen mediador en el proceso educativo, incentivar el emprendimiento y sobretodo generar la reflexión. De esta manera estaría recuperando la importancia social que en épocas anteriores tuvo sus funciones, se lo consideraba el principal actor del desarrollo en las comunidades, pero poco apoco fue perdiendo su lugar por cuestiones políticas y además por no cumplir a cabalidad con su rol tan importante para el progreso de todas las naciones.

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

Para tratar este aspecto se recurre a la Constitución y a la LOEI. (Ecuador)

La mayor parte de la población mundial sufre los cambios y los efectos que estos producen en su vida y en la sociedad, antes el cambio era una excepción un proceso pero ahora los cambios son inminentes y todavía cuesta darse cuenta de su magnitud, la metamorfosis del mundo es increíble, la presencia de nuevas tecnologías constituye un gran desafío para la profesionalización de la enseñanza, pues sabemos que la capacidad de aprender de todo ser humano es mucho más generalizada que la capacidad de enseñar, todos estamos en la capacidad de aprender pero muy pocos tenemos la capacidad específica, natural y especial de enseñar.

En la misma línea Montero (2001), manifiesta que: el argumento del ataque a la docencia como profesión viene de la constatación de la excesiva dependencia de la experiencia, del escaso consenso respecto al conocimiento básico a pesar del aumento de la investigación, la constante separación de la teoría y la práctica, y el fracaso de los profesores a la hora de interiorizar la teoría y la investigación disponible.

Luego de este preámbulo podemos mencionar que la constitución política de nuestro país en su artículo 26 establece que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de vida y un deber ineludible del estado”, luego en su artículo 27 agrega que la educación debe ser una educación de calidad, así mismo en el Ministerio de educación del Ecuador en su documento de propuesta (2011, pag.4) dice que “para establecer que es una educación de calidad , necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta”.

Con este marco es preciso decir que el tema de profesionalización de la enseñanza debe ser tratado dentro de los parámetros de pobreza que vive una parte de la población de nuestro país, pues si se habla de calidad educativa entenderemos que el término clave también es equidad, cuando hablamos de equidad nos referimos a una igualdad, que asegure que los procesos educativos no sean obstaculizados por circunstancias culturales, políticas y sobre todo económicas, pese a esto no debemos olvidar que el docente juega un papel primordial en cualquier intento de reforma educativa que se pretenda.

La profesionalización de la enseñanza tiene al conocimiento como base de la enseñanza, en el contexto de profesionalización de la enseñanza podemos definirla

como el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en los servicios educativos, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan a los docentes contar con amplia formación exigida por la era actual denominada era de la comunicación, información y conocimiento.

A más de esto no se debe olvidar que la profesionalización está condicionada por el lugar que ocupa la educación en determinada sociedad y vista desde este punto no es solo el hecho de que se pretenda formar profesionales docentes sino más bien brindar una la educación que responda a las necesidades actuales.

Es necesario mencionar que en la profesionalización de la enseñanza existen tres tendencias:

1. Profesionalización como categoría: esta tendencia contribuye a la comprensión de que si lo que se necesita es alcanzar la excelencia entonces se debe profundizar en conceptos teóricos y prácticos de la educación, analizar también el sistema administrativo y pedagógico, por ello se habla de esta tendencia como una tendencia viable para ayudar a cambiar la situación de la parte rezagada de nuestra sociedad en cuanto a educación y calidad de vida.
2. Profesionalización como principio: Se realizan propuestas de estudio integrando sistemas de conocimientos y habilidades de la computación, la profesionalización como principio se refiere a todas las acciones a realizar para que el proceso de formación de profesionales satisfaga el trabajo para el que son requeridos como puntos clave de la preparación del individuo.
3. Profesionalización como proceso: La profesionalización vista como proceso influye en el crecimiento no solo económico sino también el bienestar material, posibilita el diseño de procesos de formación de profesionales, bajo ciertas prácticas, y para esto se basa en el análisis histórico que precede los diferentes ámbitos sean estos escolares, comunitarios, y empresariales, pretende formar al estudiante para el mundo del trabajo, creando una actitud activa para que este pueda alcanzar las metas necesarias que le permitan obtener una formación no solo práctica sino también investigativa.

La profesionalización de la enseñanza no sólo en nuestro país sino en América Latina en su contexto está basada en aspectos claves:

1. Construcción de la Escolaridad:



En Ecuador la lucha por una educación de calidad se ha convertido en prioridad del Estado, debido a que frente a los avances se plantea que si la educación mejora, las expectativas del futuro también sean estas sociales, económicas, políticas o morales, se incorpora no sólo a la educación sino a la población pensamientos científicos positivos.

El Estado se interesa de un tiempo acá por la educación y tiene prioridad sobre ella y de forma directa con la primaria pues intenta sentar las bases para una oferta pública digna, si revisamos la historia no podríamos decir esto hace años atrás puesto que los sistemas educativos se formaban con base en la demanda universitaria, gracias a los avances tecnológicos se empieza a crear la necesidad de ampliar la cobertura de los sistemas de enseñanza y la educación empieza a ser netamente asunto del Estado, las transformaciones a lo largo de estos años traen consigo cambios en el sistema educativo y interpelan el trabajo de los docentes.

## 2. El movimiento de profesionalización:

No se necesitaba de mayores estudios para ejercer la docencia, hace un siglo la educación le pertenecía al clero, entonces enseñarle a la población leer, escribir, y los buenos modales estaba en manos de la iglesia, esto marca al desempeño docente como un acto más de vocación, apostolado donde la enseñanza se apegaba a mostrar las virtudes que en ese momento la sociedad consideraba valiosas.

La situación actual, aunque el Estado asume la tarea de vigilar la educación y de presionar a los maestros para que se preparen y este accionar trae consigo grandes realidades, el docente requiere una formación especial, el Estado controla el trabajo docente, se cree que la remuneración no es la adecuada si ponemos en contrapeso la actividad realizada, es preciso decir que el profesional de la enseñanza debe ser autónomo, debe ser capaz de definir la reglas que le sirven de guía para realizar su trabajo, un trabajo bien hecho es obra de quien hace lo que le gusta por ello podemos decir que el docente no sólo necesita profesionalización sino también vocación.

## 3. El ámbito del ejercicio profesional:

El Estado se coloca como el mayor empleador de los profesores lo que lleva a una administración pública de la educación, la formación docente se ve ligada a la ideología que maneja el Estado, pero en base a los diferentes avances el profesor actual independiente de lo que signifique el Estado en la educación no

solo pública sino privada, necesita de manera urgente hallar la forma de acercarse lo más que pueda a los nuevos conocimientos que le permitan responder de forma certera a las diferentes interrogantes y para esto no sólo se necesita de competencias sino de modificar los aspectos en la formación y de promover con ello el respeto de la diversidad de docentes, estudiantado y fortalecer así el conocimiento en la sociedad.

Es relevante que hoy en día los profesionales de la educación se encuentran dentro de un proceso de cambios continuos los cuales favorecen a su perfil profesional y consecuente al sistema educativo, las exigencias del gobierno a los docentes es cada día mayor y los cambios en el sistema educativo son evidentes con el único fin de mejorar la educación y en si a la sociedad, generando propuestas y estrategias accesibles para los maestros con el objeto de facilitar su crecimiento como actor principal del hecho educativo

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2010), en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes, en su art., 11 de obligaciones en su literal k, manifiesta: "Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

Se define a la formación docente como un proceso permanente en la vida del educador, la formación inicial tiene como objetivo preparar a profesionales capaces de instruir, generar, y transferir los conocimientos que aporten como ya lo habíamos mencionado antes a la formación integral de las personas y con ello la construcción de un profesional autónomo.

En vista de los avances a pasos agigantados de la ciencia es preciso decir que el mundo exige la formación no sólo inicial sino una formación docente continua, es decir la capacitación permanente en los niveles formativos que son de vital importancia para el desarrollo educativo debido a que es este el nexo entre integrar nuevos miembros y el mejoramiento de la sociedad, debemos ver a la capacitación como la estrategia fundamental para enfrentarnos a las nuevas necesidades de la sociedad sean estas políticas, culturales o pedagógicas.

Con la llegada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación la enseñanza se torna más exigente y los docentes se ven en la obligación de idear planes que les permitan cumplir con las necesidades educativas actuales, conforme el tiempo pasa el

ser humano forma un vínculo cada vez más estrecho entre los avances científicos y el conocimiento, la naturaleza descubridora del ser humano lo incita a estar siempre al tanto de lo que le rodea y más si es algo nuevo, la capacitación cumple un papel fundamental en la transmisión de conocimientos del docente hacia su estudiantado.

Por lo expuesto, es importante que en su formación el docente tome conciencia de la importancia que merece la capacitación puesto que esto le ayudará a que el camino que se recorra para el desarrollo sea fructífero con miras a permitir que el individuo se desenvuelva de forma integral y se enfrente al mundo actual con la mayor parte de herramientas necesarias que lo lleven a generar el aporte que el mundo globalizado necesita.

La era de la información denominada así por las TIC presiona al sistema la presentación de docentes realmente capacitados para asumir un correcto rol en la sociedad pues es el educador el que tiene en sus manos encaminar al alumno hacia la realidad y la demanda de los nuevos intereses que día a día se presentan en la sociedad, se elaboran planes de estudio para fortalecer la práctica educativa, si de por sí se necesita formar a profesionales de la educación cada vez más competitivos pues ahora en este momento histórico se necesita no solo de dicha formación sino una capacitación que les permita ser los creadores de estructuras y ambientes de aprendizaje adecuados a los planteamientos de las reformas educativas.

#### ***1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, en los procesos formativos.***

El desarrollo y la evolución de las TIC ha beneficiado a la humanidad en sus diferentes aéreas, por ejemplo la comunicación a través de las redes sociales, el correo electrónico y otras vías electrónicas de comunicación han permitido que todo el mundo interactúe a tiempo real sin importar la distancia entre el receptor y el emisor, por lo que ha permitido generar espacios para la discusión y el dialogo, sin embargo su uso no ha sido el correcto por lo que ha generado una serie de conflictos entre diferentes naciones como en el caso del ex técnico de la CIA Edward Snowden, por lo tanto es necesario reflexionar sobre el uso que la sociedad debe de dar a las TIC, además se debe dar un trato especial de las TIC en el campo educativo, ya que hoy en día podemos apreciar que esta representa una herramienta fundamental para las diferentes instituciones educativas por lo que se ha constituido un elemento primordial y mediador dentro del proceso de enseñan-aprendizaje.

Según Sánchez, O (2010) los profesores son los innovadores en primera instancia de experimentar con las TIC y posteriormente los encargados de determinar cuáles son

las competencias que deben tener los estudiantes, de acuerdo a esta reflexión estrictamente el docente debe ir de la mano con el desarrollo de las TIC, pues el docente es el orientador y mediador en el uso de las TIC, por lo tanto la institución educativa debe brindar espacios adecuados y oportunidades para que el pedagogo se capacite en el uso de las TIC y se él quien elabore el material educativo didáctico de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa.

Según Sánchez, O (2010) manifiesta que la apropiación, uso e inclusión de las TIC, cambia las formas de relacionarse tanto en lugares y espacios habituales de comunicación por lo que considero que en la actualidad se ha generado otros lugares y formas de aprender dentro de la escuela como fuera de ella, entonces es necesario revalorizar el papel del docente como y orientar en el uso de las TIC.

Sánchez manifiesta algunas de las potencialidades que tiene el uso del internet

1. Convierte a los usuarios en creadores y a la vez consumidores de información.
2. Se revalúa el papel del profesor en el sentido de ser orientador y mediador, porque permite las habilidades y destrezas adquiridas por los estudiantes y el interés que se mantiene en el proceso de aprendizaje.
3. Promueve actividades colaborativas y cooperativas en los procesos de aprendizaje entre instituciones educativas u otros actores externos, permitiéndoles ser más críticos, también se ve la importancia de manejar un segundo idioma generalmente el inglés.
4. Se da el cambio y la competitividad haciéndose más significativa, pues la cognición permite conversaciones con las situaciones, se da una comunicación con la relación entre la práctica y la mente con el mundo, construyéndose un puente entre el conocimiento y la experiencia.
5. Involucra al estudiante en la toma de decisiones, porque tiene mayor relevancia los conceptos de aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.
6. Genera nuevos espacios de comunicación y rompe los límites de una aula de clase, teniendo en cuenta que las TIC son herramientas empleadas como un medio para despertar el interés, poder mantener los actores siempre activos y motivados.
7. La interactividad que se genera entre las demás personas con las que se comunica y los efectos que se tiene también al interactuar con la máquina. Por lo general se da un carácter multimedia e hipermedia.

En fin las TIC son herramientas mediadoras en los procesos enseñanza – aprendizaje entre educando y educadores, lo que permite fortalecer la labor educativa, sin embargo no se lo debe considerar como el único medio de socialización en la comunidad educativa sino como una herramienta que ayuda a la labor pedagógica ya que muchas de las ocasiones cuando no existen estos aparatos los maestros se vuelven dependientes de los mismos y provocan fallas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Considerando este apartado como uno de los más importantes desde el punto de vista del análisis reflexivo, es relevante indicar que tanto el rol de los docentes, estudiantes y padres de familia dependen de la calidad de interrelación existente entre ellos de allí surge la necesidad de estudiarlo considerando valiosos aportes de la experiencia en el mundo laboral como de autores destacados

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

Según las exigencias del Ministerio de Educación Nacional (Ecuador) se requiere un gestor educativo con capacidad para liderar aquellas instituciones que se encuentran en proceso de transformación, y de apertura al cambio.

El gestor educativo es una elemento fundamental para el desarrollo institucional y como actor tiene la función de llevar a la institución a cumplir sus logros, establecer estrategias y alianzas que permitan el desarrollo de la institución, organizar los recursos que se tengan y el talento humano promoviendo el trabajo en equipo y creando ambientes de trabajo adecuados para cumplir con el desarrollo favorable de la institución educativa.

Todo esto se puede resumir en un marco sencillo y es que el gestor educativo es el encargado de encarrilar y liderar un direccionamiento estratégico para el mejoramiento continuo de la institución educativa, para lograr esto se lleva a cabo la participación compartida de todos los miembros permitiendo con esto llegar a un consenso entre las necesidades y objetivos individuales con los institucionales, se pretende que el servicio educativo que se preste sea de calidad incluso el ministerio de educación lo establece como un derecho partiendo desde aquí decimos que la educación de calidad contribuye de manera muy directa en la formación integral de los ciudadanos e intenta responder de forma positiva a la necesidades educativas de la comunidad.

La prestación de este servicio de educación de calidad trae consigo la creación del valor público esto lleva a que el gestor educativo centre su actuación en tres aspectos claves.

1. La gestión del entorno político.

Es la capacidad del gestor para gestionar y establecer las relaciones institucionales educativas con la política, es el gestor a quien se le atribuye la realización plena de la función directiva desde la amplitud del espacio político en el que se desarrolla dicha función.

## 2. La gestión estratégica

Es la capacidad del gestor para implementar estrategias que le permitan el desarrollo de buenas prácticas institucionales, es el encargado de analizar el entorno que rodea a la institución para mejorar y abrir el horizonte institucional.

## 3. La gestión operativa

Es la capacidad para conseguir los propósitos planteados y para ello el gestor tiene que lograr que la institución actúe de manera idónea y oportuna para el cumplimiento con éxito de las metas.

### **1.2.3.2 La función del docente.**

En la obra *Hacia una Didáctica general Dinámica* de Nérci, I. (1969) habla de tres funciones básicas del docente: técnica, didáctica y orientadora

1. Función Técnica.- El docente debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia, específicamente a su disciplina o especialización, y una cultura general indispensable en un educador.
2. Función Didáctica.- Estar preparado para orientar el aprendizaje de los estudiantes, utilizando métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, etc.
3. Función orientadora.- El educador es esencialmente un orientador de sus alumnos, de comprender su problemática existencial para lograr respuestas a sus dificultades.

El docente desarrolla un rol que está vinculado a la cantidad y sobre todo calidad del conocimiento que debe brindar a los estudiantes, debe brindar metodologías aptas para que el estudiante se prepare para la vida futura y responda frente a los cambios tecnológicos, la función del docente es netamente de carácter profesional e implica en ella la realización de procesos de enseñanza y para ello comprende actividades como:

### 1. Diagnóstico de necesidades.

Le permite establecer al docente las necesidades de su alumnado teniendo en cuenta sus características y las exigencias políticas, culturales, sociales y crear

estrategias que faciliten el proceso de cambios para lograr una enseñanza de calidad.

2. Preparar las clases.

Este es el secreto para la calidad de enseñanza puesto que trae consigo investigación, y con esto aumenta su capacidad para diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje y esto ayuda mucho también a la actualización de los diferentes temas que tiene que presentar en su clase y además que le agrega corpus al conocimiento.

3. Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes

El docente debe conocer el entorno en el que imparte clases pues esto le ayudará a elegir los materiales que se emplearán, y la forma de utilización, Buscar se refiere a utilizar todos los recursos que se tenga para la explicación de la materia, aprovechar todos los espacios a los que se puedan acceder como multimedia, textos, citas investigativas.

4. Motivar al alumnado

La motivación es hoy en día un elemento importante en la docencia por lo que es importante dominarlo, sólo así el docente estará en condiciones de formar cultura organizacional sólida y confiable. El docente debe interesarse por saber cómo sus estudiantes perciben su presencia y si es que ellos se sienten plenamente identificados con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan, esto le permitirá encontrar la forma de llegar a los estudiantes para motivarlos a desarrollar sus tareas con miras a un proceso educativo exitoso.

5. Ofrecer tutoría y ejemplo

El docente debe estar en la capacidad y tiene la obligación de ofrecer tutorías, las tutorías permiten un acercamiento individual con los alumnos lo que permitirá que este analice de cerca los problemas de aprendizaje que estos tengan, los estudiantes deben ver en el docente un comportamiento ejemplar, que les motive a seguirlo, y a respetar las opciones para mejorar que este les otorgue.

6. Colaboración en la gestión del centro

La gestión docente es importante para posibilitar condiciones que permitan la combinación de factores humanos e institucionales dirigidas a fortalecer su acción formativa y cultural.

la profesionalización del docente conlleva una gama de actividades las cuales se deben de desarrollar de manera eficiente, sin embargo dichas actividades se ven condicionadas a la actitud y pre disposición del educador ya que en algunas ocasiones no se aprovecha la buena asignación de recursos económicos del estado, por ejemplo en estos últimos años la capacitación y profesionalización del ministerio del ramo ha sido loable, así también la facilidad de préstamos del IECE para la obtención de títulos docentes de tercero y cuarto nivel

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

En la obra de Nérci, I. (1969) *Hacia una Didáctica General Dinámica* contempla los compromisos ineludibles con la educación por parte de la familia, quienes son los interesados en la formación de sus hijos.

En la LOEI en el Capítulo Quinto, de los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales, en su Art.12, sobre los Derechos manifiesta: “ Las madres, los padres de y/o los representantes legales de las y los estudiantes tienen derecho a que se garantice éstos, el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales en materia educativa; y, tienen derechos además a: Literal b. Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento; “

En lo referente a sus obligaciones en el mismo Art.12, literal i, se manifiesta: “Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa.”

Podemos decir que el entorno familiar es uno de los ejes que definen la calidad de la educación del ser humano. El desarrollo cognitivo de los jóvenes no depende solo del ámbito escolar sino de su relación intrafamiliar, la familia tiene como función educar a los niños que mañana serán jóvenes puesto que el servicio educativo no puede asumir la tarea modelar ni atender las necesidades que corresponden ser resueltas en el núcleo familiar, la familia es la encargada de vigilar que los conocimientos básicos que se obtengan sean los correctos.

Se debe recalcar que lo que el individuo aprende en el seno de la familia es consecuencia de las aportaciones de todos los la conforman y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma



manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de los hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

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

La función del estudiante es formar parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje, el estudiante ya no se dedica solo a ser receptor sino cumple con la función específica de ser emisor y de crear su propio conocimiento, en su desarrollo autónomo, basados en este marco debemos mencionar que es aquí donde el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso de formación y es el quien en base a sus necesidades actúa para resolverlas, estas necesidades están caracterizadas por aspectos propios del mismo como individuo que lo diferencian de los demás, el alumno es dueño de su tiempo y de su conocimiento y esto le permite marcar el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo tanto para el estudio, actividades recreativas, responsabilidades en el hogar, etc.

Según Barcos (1991) la labor del profesor no consiste en transmitir conocimientos, sino en descubrir los conocimientos previos, los estadios evolutivos de los alumnos, el contexto en el que se desenvuelve, etc.; para enfocar los bloques temáticos desde esa realidad. Ha de ser capaz de provocar el conflicto cognitivo que provoque en el alumno la necesidad de modificar sus esquemas mentales, proporcionando al alumno un nuevo material de información que le ayude a "reequilibrar" esos esquemas mentales.

Se entiende al discente desde esta perspectiva como sujeto mentalmente activo que actúa sobre la información construyendo el conocimiento cultural a partir de su contexto más próximo y significativo. Esto hará que la enseñanza adquiera un enorme valor en cuanto al aumento de significatividad 'de' los aprendizajes, ya que, casi nadie duda de que partiendo de situaciones cotidianas, la enseñanza y aprendizaje de los contenidos se hará mucho más eficaz y duradero (el contexto facilita que el proceso educacional tenga lugar en ambientes socioculturales, con la relevancia que pueda adquirir cada uno de ellos).

Realmente se puede ser protagonista de muchas formas. Si comparáramos el alumno con un actor, sabemos que el actor principal es el protagonista de la película Pero ¿realmente es completamente partícipe del desarrollo y evolución del rol que desempeña en la película? ¿O simplemente es un "mandado" que hace el papel principal, sin dar oportunidad de compartir con el director sus inquietudes o posibles innovaciones dentro de su papel? Verdaderamente el alumno ha sido siempre protagonista de su película (del proceso de E-A) puesto que la educación ha sido dirigida

al discente, pero da la sensación de que ha estado desempeñando otro papel (papel secundario) puesto que el tipo de enseñanza que antiguamente se utilizaba no daba lugar a la aparición del feedback entre profesor - alumno.

En la época de la enseñanza más tradicional, daba la sensación de que no se le otorgaba relevancia a la "información" que el alumno podía disponer, digamos que la información era algo privilegiado sólo digno de profesores. Tal vez estuvo muy relacionado con los procesos del conductismo exagerado, en el cual las actividades de aprendizaje sólo funcionaban en base a estímulos, sin embargo ahora aunque la información esté al alcance de los educandos, les falta entrenarse en destrezas de crítica, reflexión y razonamiento ya que muchas veces se han convertido en simples copistas

#### **1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.**

Pero cómo enseñar, existen tantas metodologías tantos estudios y demás que muchas veces no sabemos cuál es el ideal para nuestra realidad cultural, social y hasta económica pero lo que sí está claro es que la autoeducación, es una de las vías fundamentales para la formación de competencias pedagógicas, deben tomarse como una constante y sistemática vía de superación profesional y profesoral, por lo que como dijera Sereno, T. (2006), uno de los clásicos de la Pedagogía Universal, "El maestro vive mientras estudia, si deja de estudiar muere el que fuera maestro", esta referencia es fundamento determinante para sustentar, que el maestro en acción laboral, está obligado a prepararse permanentemente, además de equilibrar estado profesional con el desempeño profesional.

El maestro debe poseer competencias como las siguientes: comunicativas, didácticas, de trabajo en equipo, de resoluciones de problemas, de uso de las NTIC, perceptivas, expresivas, organizativas, investigativas, evaluativos, de planificación, de gestión, etc. La competencia sólo se revela si se posee cuando, en la práctica, se movilizan diferentes recursos y conocimientos y se hace frente a una situación problemática (Cano, 2005) con la intención de descubrir y describir el proceso de intervención empleado para solucionarlo eficazmente

El maestro aprende día a día lo que aprendió hace un año ya no es suficiente para sus alumnos pues resulta información obsoleta frente a los avances de los conocimientos y de hecho eso es lo que lo distingue, el maestro como profesional del conocimiento está en la obligación de mantenerse atento a su continua evolución tanto en las disciplinas que enseña como en las ciencias del aprendizaje. El docente se plantea procedimientos

para de forma consiente aprender, realiza con esto un proceso de reflexión acerca de lo que aprendió y de lo que le falta y se plantea estrategias para demostrar lo aprendido pues la sociedad demanda al docente la demostración de una competencia profesional real, basada en un sólido dominio científico y la capacidad de ejercerla.

Los países, las sociedades, deben buscar las maneras más efectivas, eficientes e eficaces de enseñar a sus jóvenes, deben ser los forjadores de su propio destino, deben crear sus propios caminos.

Vargas (2010) expone que cuando se menciona la necesidad de una educación para el siglo XXI, hace referencia a una educación integral, capaz de promover en los estudiantes un conjunto de logros y saberes tales como las habilidades, el conocimiento y las competencias necesarias para tener éxito tanto en la vida personal como en el trabajo, en el presente Siglo, como son:

- Asignaturas curriculares básicas y temas del siglo XXI.
- Competencias de aprendizaje e innovación.
- Competencia en manejo de información, medios y tecnologías de la información y la comunicación TIC.
- Habilidades para la vida personal y profesional.

En cuanto a los logros relacionados con el manejo de información y TIC, estos hacen referencia a las competencias en manejo de información (uso eficiente, análisis y evaluación de la información), alfabetización en medios (análisis, interpretación,) competencia en TIC (acceder, manejar, integrar, evaluar y generar información, y utilización como herramienta).

Para que los alumnos logren estas habilidades, conocimientos y competencias, será necesario contar con docentes capacitados, que posean las competencias y conocimientos necesarios para guiar el aprendizaje que han de construir los alumnos. En relación a las competencias docentes para el siglo XXI la UNESCO presentó, el 8 de enero de 2008, en Londres, las normas para que los docentes utilicen las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) con miras a mejorar la educación.

Estas normas sobre competencias en TIC para docentes, al igual que los logros para los estudiantes, se basan en el fomento de capacidades humanas -nociones básicas de tecnología, profundización de conocimientos y creación de conocimientos-, y abordan los 6 componentes del sistema educativo: política, plan de estudios, pedagogía, TIC, organización y formación de docentes.

Los métodos, las técnicas y estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje que un docente utiliza dependerán de la asignatura que dicte, grupo de estudiantes y de los recursos; la eficiencia del proceso educativo también se encuentra condicionada por la capacitación y actualización con la que cuenta el profesor. En gran parte la calidad del aprendizaje depende de la utilización innovada de recursos didácticos especialmente de las estrategias metodológicas vinculadas con los lineamientos de los modelos pedagógicos contemporáneos de allí la trascendencia de hacer hincapié en la permanente actualización de los educadores.

### **1.3 Cursos de formación.**

Por la acelerada transformación de los conocimientos en las últimas décadas debido a los avances de la ciencia y la tecnología, se necesita estar en una constante actualización y más aún los profesores quienes orientan a los talentos humanos, por ello están en la obligación de ser fieles participantes de los cursos en las diferentes temáticas.

### **1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.**

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

Los cursos de formación en su concepto no son más que el proceso de capacitación al que se someten los profesionales para lograr un buen desempeño en sus puestos de trabajo.

La capacitación es uno de los elementos claves en el desarrollo de la enseñanza y de allí la importancia de los cursos de formación docente pues estos permiten un desarrollo profesional continuo que está ligado no solo a la práctica sino también a la investigación, los cursos de formación se basan en la necesidad imperiosa de mejorar la práctica docente, permitiendo así la creación de estándares para la institución que contribuyan a incrementar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

La formación de los docentes tiene estrecha relación con los problemas que se presentan en los procesos de enseñanza puesto que el avance de las tecnologías y la aparición de nuevas competencias para el individuo que enseña significan estar al tanto de todo conocimiento científico lo cual se convierte también en un reto, todo sistema educativo tiene la necesidad de atender la adecuada formación y actualización de sus docentes ya que estos deben ejercer el compromiso social de que los alumnos aprendan mucho más y mejor.

**i Bien la educación es multifactorial, sin duda, una de las claves del cambio es contar con un recurso docente de calidad.!**

Los docentes pueden acceder a los conocimientos desde cursos, diplomados, maestrías, etc.

Sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela. Mientras persista la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente

como salarios y condiciones de trabajo; mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas; mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar. (El Comercio, abril 2009)

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial, porque en ella los educadores fortalecen sus habilidades y competencias profesionales relacionadas con el campo educativo, es decir se introducen en etapas de formación básica para poder cumplir eficientemente su rol que la sociedad le ha confiado para el desarrollo de una nación.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes.**

Tiene como ventajas:

1. El docente desarrolla estrategias para facilitar la mejora de la enseñanza.
2. Le permite al docente adoptar una perspectiva clara del proceso de desarrollo que la sociedad actual exige.
3. Es una excelente herramienta para mejorar el desarrollo profesional abriendo su mente hacia las nuevas tendencias de enseñanza.
4. El docente se forma capaz de crear o integrar nuevos servicios de enseñanza.
5. El docente se perfecciona en un marco de producción de conocimiento.
6. Le ayuda al docente a entrar a un proceso reflexivo donde este desarrolla destrezas meta cognitivas.

#### **Desventajas:**

1. Se requiere de una infraestructura adecuada.
2. Requiere de formación didáctica tecnológica.
3. La presencia de las TIC representa un reto para los docentes de antaño.

#### **Inconvenientes**

- Entre sus inconvenientes se puede mencionar que el proceso debe ser sistemático para su efectividad, se requiere de preservar estándares, es decir, debe realizarse continuamente con los mismos indicadores de calidad y se debe retroalimentar oportunamente al profesor.

- La complejidad de la organización para realizar los procesos de manera sistemática, sobre todo, cuando se implementa en una institución donde los profesores no son de tiempo completo, sino por asignaturas.
- Percepción de los profesores hacia la evaluación docente
- Da origen a diversas actitudes, algunas de ellas conflictivas, ya que unos pueden considerarla como una oportunidad, pero otros profesores la consideran como amenaza dañina e ineficaz.
- En un principio la función de la evaluación docente tenía un connotación de administración y control, es por ello que se consideraba por los profesores como ineficaz y poco satisfactoria
- Cuando en alguna institución se implementa algún programa, tal como el de evaluación docente, es importante dar a conocer los objetivos, la utilidad y los beneficios a los agentes implicados, ya que de esta manera se puede disminuir o evitar la ansiedad o desconfianza ante los procesos implementados.
- El brindar a los profesores información oportuna y confiable sobre los procesos de evaluación docente puede modificar la actitud hacia la misma, pero sobre todo, si al profesor se le hace partícipe puede contribuir más a evitar la resistencia.
- Toda innovación educativa se ve influida por los cambios en el pensamiento del profesor.
- El indagar o investigar el pensamiento docente (juicios, expectativas, actitudes, teorías y creencias)

Aunque parezca trillada la importancia de la capacitación docente mencionada en el análisis de los subtemas de la investigación, resulta relevante recalcar sobre el cambio de actitud sobre dichos profesionales, en el tema ya que en algunas oportunidades se ha visto el poco interés por participar en cursos y programas de mejoramiento, por ello se debe realizar una investigación en la cual se determinen científicamente las causas por las cuales los educadores sienten esa desmotivación y a la vez proponer soluciones factibles.

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

Según Alonso T.J. (2000) el diseño de los cursos formativos es necesario plantear los objetivos pues de ellos depende prácticamente el desarrollo y el éxito del curso, entonces todo diseño de cursos formativo debe concretar los objetivos para luego con la respectiva evaluación saber si se han cumplido, los objetivos son lo que al final del

curso el alumno será capaz de hacer teniendo en cuenta las condiciones y medios determinados para el planteamiento de dichos objetivos.

Los objetivos deben ser claros y su formulación implica diferentes niveles de creación.

1. Objetivo General:

**La función principal del objetivo general es formular el propósito del curso;** por lo que este debe establecer qué es lo que se va a hacer en el desarrollo del mismo, aunque este se basa en un contexto amplio este debe ser concreto, viable, preciso, claro, y alcanzable, para dar respuesta a la situación planteada, en el que se pueda identificar sin entrar en detalles lo que se va a indagar en el curso.

2. Objetivo específico: Son los efectos que se espera lograr en si son los resultados y beneficios cuantificables que se espera, deben ser medibles, apropiados a los objetivos generales, deben tener un tiempo específico para alcanzarlos y deben ser al igual que el objetivo general alcanzable pero al mismo tiempo desafiantes.

3. Objetivo operativo: Estos concretan los objetivos específicos son medibles mediante indicadores y directamente verificables. Así nos permiten hacer seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los efectos que se quieren conseguir con los objetivos específicos.

La planificación es un proceso integral, continuo y tiene que estar centrado en el currículum y desarrollo de contenidos, y el lugar donde el tutor del curso será colocado esto quiere decir que la planificación fijará el protagonismo de los diferentes agentes implicados en el proceso, es preciso mencionar que el proceso de planificación comienza con el desarrollo de los objetivos planteados y es aquí donde se desarrolla las estrategias adecuadas para conseguirlos y se establece o se plantea planes de lo que se hará, de cómo se hará, quien lo hará, y cuáles serán los mecanismos que se usarán para adaptar esto al logro y a la realidad del aprendizaje

La programación juega un papel muy importante debido a que gracias a ella podemos designar el conjunto de procedimientos y técnicas que nos permitirán establecer el modelo analítico y formativo para llegar al final deseado.

Los recursos para la realización de los cursos formativos y cualquier proyecto son tiempo, personas, dinero, instalaciones o instrumentos necesarios es decir debemos hacer un análisis de con cuales de estos recursos contamos, y cuáles nos faltan, el tiempo tiene que ver con la duración del curso y el tiempo que utilizarán los ponentes para cada tarea, cuántas personas asistirán y cuántos cumplirán con el papel de



formadores y además dinero, cuánto es el coste y si esto supe la inversión, y los instrumentos e instalaciones necesarias para un desarrollo exitoso.

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

En la actualidad se requiere que la formación profesional docente este acorde con los procesos de cambio que se produciendo en nuestra sociedad, en vías del mejoramiento de la educación es necesario que el personal docente adquiriera una sólida formación para poder dar respuesta positiva a las exigencias de los avances tecnológicos actuales, tanto en el marco de los contenidos curriculares como en las actualización de formas didácticas, conforme se producen los cambios también se generan cambios en cada uno de los roles del ente educativo.

Por lo tanto, es una obligación del educador de buscar soluciones para apoyar el proceso de aprendizaje creando nuevas técnicas para convertirse en asesor del aprendizaje. Cualquier programa destinado a la formación de los profesores de vital importancia en el proceso educativo, la formación y sobre todo la actualización son factores que favorecen a los posteriores procesos de enseñanza, además de todo esto, la formación del profesorado debe profundizar en la consecución de un estilo determinado de trabajo que se acerque a las necesidades propias del alumnado.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no

responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes. Ortiz, S. 2012. P. 152.)

Los cursos de formación son de gran ayuda para los docentes, puesto que nos actualiza en pedagogía, métodos y técnicas de enseñanza - aprendizaje y en conocimientos específicos, siendo los cursos de formación un pilar fundamental para la capacitación permanente de los docentes del magisterio nacional, sin embargo algunos docentes son indiferentes a los cursos que propone el Si Profe y algunas Universidades, por lo que sería necesario y conveniente elaborar estrategias que hagan vistosos los curso.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

**Tabla 1. Características del colegio**

<b>Descripción</b>	<b>Características</b>
Tipo de institución	fiscal
Bachillerato	General Unificado

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

La investigación se realizó en el Colegio Nacional Francisco Tamariz Valdivieso, esta institución tiene más de 40 años de funcionamiento y una de sus principales características es su jornada nocturna mixta, tiene aproximadamente 400 estudiantes de los cuales 200 pertenecen al bachillerato, que maneja las especialidades de Ciencias Sociales, Físico Matemática y Contabilidad.

Al ser una institución de jornada nocturna, su alumnado es muy variado en relación a sus edades o situaciones socioeconómicas, ya que en su mayoría pertenecen al estrato medio bajo y bajo.

Otros datos adicionales que se pueden presentar son:

Colegio Francisco Tamariz Valdivieso

Dirección: Pio Bravo y Luis Cordero

Teléfono: 2839685

## 2.2 Participantes

Para efectos de la investigación, los participantes fueron todos los profesores del bachillerato ya que no superan a 40 integrantes, quienes presentan las siguientes características analizadas en las siguientes tablas:

**Tabla 2. Género**

2.1	Género	f	%
1	Masculino	7	58,33
2	Femenino	5	41,67
3	No contesta	0	0,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

La presente tabla estadística expone que de la totalidad de los docentes que laboran en el “Colegio Francisco Tamariz”, se observa que menos de la mitad son mujeres; y el más de la mitad son varones, siendo muy estrecha la diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres, sin embargo el género predominante es el masculino lo cual representa una situación satisfactoria ya que casi se iguala la cantidad de varones con la de mujeres, esto por una parte podría aportar a las buenas relaciones humanas y por otra a la búsqueda eficiente de soluciones a los problemas institucionales.

**Tabla 3. Estado civil**

		f	%
2	Soltero	2	16,67
3	Casado	9	75,00
4	Viudo	0	0,00
5	Divorciado	1	8,33
6	No contesta	0	0,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En esta tabla se puede apreciar que el estado civil de los encuestados en su mayoría son casados, sólo dos son solteros y uno es divorciado. Es importante destacar que los solteros son personas jóvenes con aspiraciones, ideas y nuevos enfoques en pedagogía y didáctica, sin embargo los docentes divorciados y casados son personas con mucha experiencia en el campo educativo lo que influye positivamente en el grupo y sus relaciones. Es importante manifestar que los profesores casados por lo general tienen estabilidad emocional lo cual influye positivamente al progreso en las diferentes actividades institucionales programadas para el efecto.

**Tabla 4. Edad**

2.2	Edad	f	%
1	De 20 -30	1	8,33
2	De 31 - 40	2	16,67
3	De 41 - 50	1	8,33
4	De 51 - 60	5	41,67
5	De 61 - 70	0	0,00
6	Más de 71	0	0,00
7	No contesta	3	25,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

Los datos obtenidos en la encuesta, sobre la edad aplicada a los docentes del colegio “Francisco Tamariz V.” describe una tendencia entre 51 – 60 años lo que corresponde a casi la mitad del total, por ello es necesario recordar que los miembros de este grupo de docentes esta próximos a jubilarse lo que resultaría condicionante para su actualización, la cuarta parte de los docentes encuestados no contestaron las razones son desconocidas, casi la cuarta parte corresponde a docentes entre los 31-40 años de edad siendo un grupo joven y maduro y que seguramente se mantendrán activos dentro del sistema educativo nacional por lo es necesario su capacitación continua, un porcentaje de bajo corresponde al intervalo de 41-50 años de edad constituye un grupo

al cual se deberá de capacitar para que continúe de manera eficiente ejerciendo su profesión y una cantidad está entre 20 – 30 años lo que constituye un grupo totalmente joven y nuevo que se verá obligado a continuar con su formación y capacitación. Si bien la experiencia docente es saludable para el colegio, sin embargo se debe considerar la alta cantidad de docentes ubicados en la etapa del adulto mayor, ya que como es natural existe un desgaste en todo sentido, por ello es fundamental y por iniciativa propia, que este grupo entre en procesos de motivación, capacitación, actualización permanente, además de participar en eventos que fortalezcan su salud física y mental como la actividad deportiva y el pasatiempo en actividades recreativas.

**Tabla 5. Cargo que desempeña**

		f	%
6	Docente	11	91,67
7	Técnico docente	0	0,00
8	Docente con funciones administrativas	1	8,33
9	No contesta	0	0,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamaríz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

La tabla 5 describe el cargo que desempeña cada una de las personas que laboran en el plantel, en la misma se puede apreciar que casi la totalidad de los encuestados tienen título docente, por lo que su labor es netamente educativa y por lo tanto su capacitación debe ser permanente, mientras que una menor cantidad desempeñan docencia con funciones administrativas. Es importante señalar que este factor es una fortaleza ya que la mayoría de docentes tienen preparación pedagógica y didáctica con la cual orientarán de la mejor forma a los educandos, quienes estarán formándose con suficientes competencias para enfrentar las demandas de la sociedad contemporánea.

**Tabla 6. Tipo de relación laboral**

2.4	Tipo de relación laboral	f	%
9	Contratación indefinida	1	8,33
10	Nombramiento	8	66,67
11	Contratación ocasional	2	16,67
12	Reemplazo	0	0,00
13	No contesta	1	8,33
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En esta tabla se explica el tipo de relación laboral que tiene cada encuestado, del total la décima parte aproximadamente tiene contratación indefinida por lo que causa incertidumbre en su situación laboral lo que influye sobre sus deseos de capacitarse; casi la séptima tiene una relación laboral por nombramiento lo que constituye un factor positivo ; dos profesores tienen contratación ocasional, dicha situación por lo general resulta ser inestable por lo tanto influye directamente sobre los deseos de formación continua. Aunque la gran parte de docentes tienen nombramiento esto no significa que estén dispuestos a colaborar ya que existen realidades en las cuales las personas que laboran mediante contrato tienen más ganas de trabajar ya sea por voluntad propia o por los deseos de conseguir un puesto fijo en el magisterio. Ante estas situaciones es necesaria la eficiente participación administrativa que motive y oriente al equipo utilizando principalmente los lineamientos de la inteligencia emocional tan defendidas por Daniel Goleman.



**Tabla 7. Tiempo de dedicación**

		f	%
12	Tiempo completo	12	100,00
13	Medio tiempo	0	0,00
14	Por horas	0	0,00
15	No contesta	0	0,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

La presente tablas explica que el tiempo de dedicación que cada encuestado desempeña, el total de los participantes labora a tiempo completo, dedicando su labor a la orientación a los estudiantes en el aula, la planificación de clase, revisión y corrección de tareas e investigaciones entre otras tareas docentes. Aunque para muchos es perjudicial la modalidad de laborar las ocho horas diarias, sin embargo por esta situación beneficia a la tarea educativa puesto que se evita la improvisación, existe más tiempo para elaborar material didáctico, mayor atención a los padres de familia, entre otras cosas.

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

### **2.3.1 Diseño de la investigación.**

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

- Es un estudio transeccional / transversal puesto que se recogen datos en un momento único.

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

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

### **2.3.2 Métodos de investigación.**

Existen varios métodos de investigación, los cuales pude haber aplicado, pero se ha visto conveniente, en base al tipo de investigación, usar el método inductivo, y estadístico, creo que los dos van de la mano en esta investigación.

Pero bueno vale mencionar o dar un pequeño concepto o definición de por qué se han utilizado estos métodos.

El método inductivo hace referencia a, que si partimos de hechos particulares podemos llegar a conclusiones generales, y eso es lo que hemos hecho aquí, del estudio de los casos particulares mediante el cuestionario a los docentes podemos sacar conclusiones de la realidad general del bachillerato en esta institución,

Se ha utilizado el método estadístico, porque necesariamente había que tabular los datos de una muestra o de un universo y los mismo representarlos haciendo uso de los gráficos para esta finalidad.

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

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

De igual manera existen algunas técnicas que se utilizaron como la aplicación de la encuesta con el modelo que se ha manejado, y por su puesto la técnica de organizadores gráficos a fin de poder representar los datos obtenidos por la encuesta, son dos técnicas sencillas de elaborar y de aplicar, sin antes revisar la validez en la elaboración del cuestionario o la encuesta velando para que las preguntas estén encaminadas a obtener los datos que deseamos.

Existen otras técnicas utilizadas como la de resumen, la bibliográfica, utilizadas en el diagnóstico y la elaboración del marco teórico de la investigación.

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

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, un amplio a fin de obtener la información necesaria, éste está dividido en seis secciones, desde datos de la institución a datos personales acerca del docente, su preparación, su formación, a su práctica pedagógica, etc. Precisamente la última sección que hace referencia a la práctica pedagógica es la más extensa, consta de 44 ítems que son calificados con una puntuación del 1 al 5 siendo 1 la más baja y 5 la más alta, aquí se tocan temas de suma importancia, los ítems tratan acerca del clima laboral, sobre el estudiante, sobre el diseño de las clases, sobre la planificación que el docente realiza y demás.

Este cuestionario tuvo como objetivo precisamente contribuir con el tema de este proyecto que es el de identificar las necesidades de formación docentes del bachillerato, a fin de generar propuestas y demás.

### **2.5 Recursos. Humanos, materiales, económicos**

#### **2.5.1 Talento Humano.**

Los docentes que participaron en dar respuestas a las encuestas son profesionales calificados con títulos de Tercer Nivel en su mayoría, un profesional con título de Cuarto Nivel con su maestría en docencia, dos profesionales con estudios secundarios y dos años de estudios universitarios. Estos profesionales laboran en jornada nocturna las ocho horas reglamentarias. Ingresan al establecimiento a las 15H00 y se retiran a sus hogares a las 23H00. La jornada pedagógica con los estudiantes lo llevan a efecto desde las 18H30 hasta las 22H00, con planificaciones preparadas para periodos de 35 minutos y 30 minutos.

#### **2.5.2 Materiales.**

En los recursos materiales se utilizaron copias de los cuestionarios aplicados que se repartieron a los docentes de la Institución previa a una motivación, en el sentido de que las respuestas y criterios solicitados en la encuesta sean totalmente objetivos en sus apreciaciones. Además fueron necesarios, esferos, correctores, calculadora, computadora a fin de tabular los datos, engrapadora, perforadora

### **2.5.3 Económicos.**

El presupuesto para el proyecto se solventó personalmente con materiales de escritorio como hojas tamaño A4, computador de escritorio y portátil, adquisición de material bibliográfico como textos actualizados sobre pedagogía y didáctica y finalmente gastos en copiados y empastados.

## **2.6 Procedimiento**

Se dieron algunas fases de investigación para la realización de este trabajo. El primer paso fue conseguir autorización del establecimiento educativo, posterior a eso, fijar una fecha para poder aplicar en la institución el cuestionario, el tercero fue aplicarlo, posteriormente a tabular los datos y finalmente realizar el informe de los resultados. Esto se resume así:

1. Obtener autorización
2. Fijar fechas de aplicación del cuestionario
3. Realizar la aplicación del cuestionario
4. Tabular los resultados
5. Elaborar el informe escrito

## **CAPÍTULO III: ANÁLISIS, DIAGNÓSTICO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Este apartado proporciona al lector las tablas estadísticas correspondientes a los resultados, así como su interpretación y análisis de los mismos, lo cual orienta a la investigación a obtener una objetiva apreciación de los fenómenos existentes. A continuación se desglosan a cada uno de los diferentes aspectos:

### 3.1 Necesidades Formativas

**Tabla 8. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel**

		f	%
1	Si	6	50,00
2	No	5	41,67
3	3. No contesta	1	8,33
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

Esta tabla menciona que a la mitad de los docentes del “Colegio Francisco Tamariz”, si les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4º nivel, casi la mitad no les agrada, y uno de los encuestados no contesta. Esta pregunta se encuentra relacionada íntimamente con las preguntas anteriores, sobre todo con la pregunta de la edad y estado civil, ya se manifestó con anterioridad que los docentes que están próximos a jubilarse se encuentran poco motivados para continuar con su formación, mientras que los profesores casados presentan complicaciones relacionadas con lo económico. En cierta manera son justificables las razones, pero también es cierto que en la actualidad el gobierno da muchas oportunidades para estudiar mediante el IECE, y quien no las aprovecha pierde mucho.

**Tabla 9. En qué temáticas le gustaría capacitarse**

4.5	En qué temáticas le gustaría capacitarse	f	%
1	Pedagogía educativa	6	25,00
2	Teorías del aprendizaje	1	4,17
3	Valores y educación	1	4,17
4	Gerencia/Gestión educativa	1	4,17
5	Psicopedagogía	1	4,17
6	Métodos y recursos didácticos	2	8,33
7	Diseño y planificación curricular	1	4,17
8	Evaluación del aprendizaje	3	12,50
9	Políticas educativas para la administración	0	0,00
10	Temas relacionados con las materias a su cargo	2	8,33
11	Formación en temas de mi especialidad	0	0,00
12	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	8,33
13	Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	8,33
14	No contesta	2	8,33
	Total	24	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En esta tabla se describe en que temáticas prefieren capacitarse los docentes encuestados, así la cuarta parte del prefiere capacitarse en el ámbito de pedagogía educativa puesto que se considera a la pedagogía como la base para la labor docente; una mínima parte en teorías del aprendizaje, un docente en valores y educación, otro en gerencia/gestión educativa, otro en psicopedagogía, uno en métodos y recursos didácticos, otro en diseño y planificación curricular, tres docentes en evaluación y aprendizaje, dos en temas relacionados con las materias a su cargo, el uno en nuevas tecnologías aplicadas a la educación, otro en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, y por último uno no contesta esta pregunta. Conforme a los

diversos resultados expuestos una buena parte se interesa en capacitarse en temas relacionados directamente con su labor, pero los demás al expresar lo contrario dan la idea de que no están orientando adecuadamente a sus estudiantes; por lo tanto debería ser motivo de análisis y reflexión por parte las autoridades del establecimiento por cambiar esta situación que tiende a convertirse en un problema de mayor influencia negativa en la formación de los educandos.

**Tabla 10. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos**

		f	%
1	Si	10	83,33
2	No	0	0,00
3	No contesta	2	16,67
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

Es muy agradable observar el resultado de esta tabla donde se muestra si es o no importante para los docentes seguirse capacitando en temas educativos, de la totalidad de encuestados, una gran mayoría responde si, dos contestan esta pregunta, es necesario reconocer que un profesional de la educación debe de optar por cursos de su carrera, ya que esto le permitirá asegurar su calidad del aprendizaje en el cual sus educandos participan. La constancia en la actualización de los profesores da lugar a que los estudiantes se formen eficazmente y por lo tanto puedan ser los gestores de los cambios sociales positivos en un tiempo no muy lejano.

**Tabla 11. Cómo le gustaría recibir la capacitación**

4.4	Cómo le gustaría recibir la capacitación	f	%
1	Presencial	3	25,00
2	Semipresencial	1	8,33
3	A distancia	3	25,00
4	Virtual/ Vía internet	3	25,00
5	No contesta	2	16,67
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.



La tabla menciona como les gustaría recibir capacitaciones a los docentes que laboran en el “Colegio Francisco Tamariz”, del total de encuestados, la cuarta parte de prefiere capacitaciones presenciales, ya que en esta modalidad de estudio los cursos son de mejor calidad, una octava prefiere semipresencial debido a limitaciones de tiempo quizá, otra cuarta prefiere a distancia, tres docentes prefieren vía internet, aunque se considera que estos presentan limitaciones en cuanto al aprendizaje y requiere de ciertas destrezas, sin embargo el docente los prefiere por es una alternativa que les permitirá optimizar el tiempo, finalmente dos profesores no contestan. Considerando las ventajas y las desventajas de cada criterio y por su heterogeneidad, es necesario llegar a consensos en la modalidad de cursos, además todos deben hacer esfuerzos por asistir a los mismos pues es responsabilidad de todos capacitarse y estar el día en las actualizaciones educativas con el fin de servir mejor a los talentos humanos que esperan calidad en las funciones de los profesionales de la educación.

**Tabla 12. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación**

		f	%
1	Lunes A viernes	0	0,00
2	Fines de Semana	6	50,00
3	No contesta	6	50,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

Esta tabla muestra que la totalidad de los encuestados que laboran en el “Colegio Francisco Tamariz”, la mitad de ellos prefiere cursos de capacitación presenciales o semipresenciales no responde; y la otra mitad responde que prefiere cursos de capacitación presenciales o semipresenciales los fines de semana puesto que el sábado y el domingo son los días en los cuales los docentes disponen de tiempo, ya que de lunes a viernes sus actividades pedagógicas se verían interrumpidas. En esta oportunidad los criterios se dividen, debiéndose indicar una incertidumbre por quienes no contestan que son la mitad, por ello se debería indagar las causas para esas actitudes que perjudican a las acciones de investigación, tal vez hace falta concientizar a los docentes y motivarles.

**Tabla N° 13. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

4.6	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	f	%
1	Falta de Tiempo	6	35,29
2	Altos costos	5	29,42
3	Falta de información	3	17,65
4	Falta de apoyo	0	0,00
5	Falta de temas	1	5,88
6	No es de su interés la capacitación	0	0,00
7	No contesta	2	11,76
	Total	17	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En la tabla se observan las cifras de los obstáculos que se presentan para que los docentes del “Colegio Francisco Tamariz” no se capaciten, la tercera parte aproximadamente indica que, por falta de tiempo, debido a las labores que el docente tiene a su cargo, la tercera parte por que las capacitaciones tienen altos costos como en el caso de las maestrías ya que estas además de costosas requieren de tiempo, una tercera parte por falta de información, ya que la mayoría de cursos no son promocionados adecuadamente y únicamente se los realiza en las páginas webs, un docente manifiesta por falta de temas, ya que los docentes buscan capacitarse en temas específicos de acuerdo a su formación y por lo general son escasos, finalmente dos encuestados no contestan, justificando de esta forma la gran importancia que tiene la superación profesional.

**Tabla 14. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones**

		f	%
1	Relación del curso con la actividad docente	2	14,29
2	Prestigio del ponente	2	14,29
3	Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
4	Favorecen ascenso profesional	0	0,00
5	Facilidad de horarios	0	0,00
6	Lugar donde se realizó el evento	0	0,00
7	Me gusta capacitarse	6	42,85
8	Otros especifique	1	7,14
9	No contesta	3	21,43
	Total	14	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Dana Galarza M.

En cierta manera es alentador observar los resultados de esta tabla, pues esto manifiesta el gusto de la mayoría de los docentes hacia la capacitación y superación personal, ya que es fundamental para mejorar el sistema educativo. A continuación especificamos los porcentajes de cuáles son los motivos por los que los docentes del “Colegio Francisco Tamariz” asisten a cursos o capacitaciones, del total de encuestados, el dos profesores indican como motivo principal la relación del curso con la actividad docente, otros dos expresan que el prestigio ponente es la razón principal para capacitarse, la mitad de docentes encuestados manifiestan el lugar donde se realizó el evento como la razón primordial, responden porque les gusta capacitarse, un profesor dice que tiene otras causas y los tres restantes no contestan. Según lo expuesto solo la mita esta con agrado de capacitarse por ello se supone que medianamente existe una buena calidad educativa, por lo cual se debería impulsar al resto de docentes mediante estrategias como la planificación ejecución de proyectos a corto y mediano alcance para poder cumplirlos.

**Tabla 15. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

4.7	Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones	f	%
1	1. Aparición de nuevas tecnologías	4	25,00
2	2. Falta de cualificación profesional	0	0,00
3	3. Necesidades de capacitación continua y permanente	6	37,50
4	4. Actualización de leyes y reglamentos	3	18,75
5	5. Requerimientos personales	2	12,50
6	6. Otros especifique-----	0	0,00
7	7. No contesta	1	6,25
	Total	16	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En esta tabla se visualizan los porcentajes de los motivos por los que se imparten los cursos o capacitaciones, valorados en los docentes del “Colegio Francisco Tamariz”, de los cuales, la cuarta parte responde que los cursos se dan por aparición de nuevas tecnologías, la quinta parte aproximadamente por necesidades de capacitación continua y permanente, la otra cuarta parte por actualización de leyes y reglamentos, la sexta parte de encuestados por requerimientos personales, y una persona no contesta. Es oportuno mencionar la importancia que tiene la actualización y la utilización de las nuevas tecnologías para fortalecer nuestra labor docente. Aunque casi la mitad de participantes mencionan sobre la relevancia de la continua capacitación, es necesario indagar la causa por la que los demás docentes buscan otros motivos, porque estas actitudes pueden mermar adecuada calidad educativa en la institución.

**Tabla N° 16. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

4.9	Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	f	%
1	Aspectos teóricos	0	0,00
2	Aspectos Técnicos/Prácticos	5	41,67
3	Ambos	7	58,33
4	No contesta	0	0,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En la tabla se muestra los aspectos que consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación, del total de encuestados, aproximadamente la mitad responde que consideran de mayor importancia los aspectos técnicos/prácticos, y más de la mitad responde que son de mayor importancia los aspectos teóricos y técnicos, considerándose que la teoría complementa a la práctica, además que los cursos teóricos prácticos son más agradables para los docentes. De lo manifestado y por experiencia los profesores prefieren talleres de capacitación prácticos más que teóricos, sin embargo muchas veces se da importancia únicamente a la practicidad, factor que debería descartarse ya que toda práctica se sustenta en fundamentos teóricos.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Tabla 17. Señale el nivel más alto de formación académica que posee:

		f	%
1	Bachillerato	1	8,33
2	Nivel Técnico o Tecnológico	1	8,33
3	Lic. Ing. Eco. Arq. (3 Nivel)	7	58,33
4	Especialista	1	8,33
5	Maestría	1	8,33
6	Ph. D	0	0,00
7	Otros Especifique-----	1	8,33
8	No contesta	0	0,00
	Total	12	99,98

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En la respectiva tabla, más de la mitad de participantes en la encuesta que posee formación de tercer nivel como el más alto de formación académica, uno contesta que tiene bachillerato, otro docente un nivel técnico o tecnológico, un tercero es especialista, un cuarto docente tiene maestría, y finalmente un quinto docente responde otros. En esta tabla es fácil apreciar la cantidad de profesores que se han quedado rezagados en su formación, lo lamentable es que el nivel máximo que han alcanzado es el bachillerato o nivel tecnológico lo que sin duda alguna genera la siguiente pregunta ¿estos profesores tienen deseos de capacitarse o continuar con su formación? La respuesta queda en reserva, en cuanto a las personas que han optado por tener un título de cuarto nivel ha manifestado que lo ha hecho por exigencias del sistema educativo actual y porque esto implica un ascenso de categoría, asimismo han manifestado que la maestría es una buena llave que abre muchas puertas y que es necesario hoy en día.

**Tabla 18. Su titulación tiene relación con Ámbito educativo**

		f	%
1	Licenciado en educación (diferente menciones/ especialidades)	6	50,00
2	Doctor en Educación	0	0,00
3	Psicólogo Educativo	1	8,33
4	Psicopedagogo	0	0,00
5	Otros Especifique	1	8,33
6	No contesta	4	33,34
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

Según los resultados de esta tabla la mitad del total de encuestados respuestas expresan que son licenciados en educación (diferentes menciones/especialidades), el uno es psicólogo educativo; otro no especifican y cuatro de ellos no contestan. Es notable que la mayoría de educadores del tienen título de licenciados en ciencias de la educación en sus diferentes especialidades y la mayoría de este grupo tiene una edad comprendida ente 20 – 40 años dato importante para sostener nuestra investigación, ya que en base datos podemos predecir que este grupo de profesores se verán obligados a continuar con su formación y actualización de acuerdo a las nuevas exigencias del sistema educativo nacional, pero los demás tienen mayor responsabilidad en buscar soluciones factibles de mejorar su perfil profesional para atender eficientemente las necesidades académicas de los educandos.

**Tabla 19. Su titulación tiene relación con otras profesiones**

		f	%
6	Ingeniero	2	16,67
7	Arquitecto	0	0,00
8	Contador	1	8,33
9	Abogado	0	0,00
10	Economista	0	0,00
11	Médico	0	0,00
12	Veterinario	0	0,00
13	Otras especifique-----	1	8,33
14	No contesta	8	66,67
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

La tabla describe las otras profesiones que poseen los docentes que laboran en el “Colegio Francisco Tamariz”, de los doce encuestados, dos son ingenieros, uno es contador, una segunda tiene otra profesión, ocho no responden. Debemos recordar los datos de la tabla 18 en la cual se emite que la mitad del talento humano del colegio son licenciados y en el caso de esta encuesta fue dirigido para los profesores con otras titulaciones diferentes a las de la educación, los cuales también han manifestado que la capacitación es importante y para ellos lo ideal sería en pedagogía y didáctica.



**Tabla 20. Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con**

		f	%
1	1. El ámbito educativo	2	16,67
2	1. Otros ámbitos, especifique-----	0	0,00
3	3. No contesta	10	83,33
		12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

Es notable que los profesores que tienen su título de cuarto nivel se relaciona con la educación en la tabla que de la totalidad de encuestados dos personas tienen título de 4to nivel en el ámbito educativo, y los tres cuartos de los encuestados no contestan esta pregunta. Es importante reconocer dos docentes están en un proceso de constatación de formación y altamente motivados además que son personas jóvenes y maduras que han considerado elemental la formación continua, pero no deben estar obligados para efectuar la superación personal, sino más bien, reconocer la importancia de cada ser mejores profesionales de la educación y personas preparadas para el servicio a los demás.

**Tabla 21. La persona en el contexto formativo**

		1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato	1	8,33	0	0	2	16,7	6	50	3	25	0	0	12	100
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	1	8,33	0	0	3	25	6	50	2	16,7	0	0	12	100
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	2	16,7	0	0	3	25	3	25	4	33,3	0	0	12	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	8,33	1	8,33	5	41,7	3	25	2	16,7	0	0	12	100
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	2	16,7	0	0	3	25	4	33,3	1	8,33	2	16,7	12	100
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	8,33	2	16,7	1	8,33	8	66,7	0	0	0	0	12	100
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	16,7	1	8,33	4	33,3	2	16,7	3	25	0	0	12	100
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	8,33	0	0	1	8,33	6	50	4	33,3	0	0	12	100
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	8,33	0	0	2	16,7	5	41,7	3	25	1	8,33	12	100

19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	8,33	3	25	4	33,3	2	16,7	1	8,33	1	8,33	12	100
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	8,33	0	0	2	16,7	4	33,3	5	41,7	0	0	12	100
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	8,33	0	0	2	16,7	5	41,7	4	33,3	0	0	12	100
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	8,33	0	0	2	16,7	6	50	3	25	0	0	12	100
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	8,33	0	0	0	0	3	25	8	66,7	0	0	12	100
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	8,33	1	8,33	3	25	4	33,3	2	16,7	1	8,33	12	100
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	8,33	0	0	1	8,33	4	33,3	6	50	0	0	12	100
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	8,33	0	0	1	8,33	6	50	4	33,3	0	0	12	100
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	8,33	0	0	3	25	7	58,3	1	8,33	0	0	12	100
MEDIA OBTENIDA		1,2	9,7	0,4	3,7	2,3	19,5	4,7	38,9	3,1	25,9	0,3	2,3		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

Se han seleccionado 18 reactivos concernientes al análisis de la persona dentro de la institución educativa, y se han aplicado un total de 12 encuestas, arrojando los siguientes resultados:

El universo de encuestados se expresa mayoritariamente por las opciones 4 y 5, es decir “frecuentemente” y “siempre”, denotando rasgos positivos en el desarrollo personal del individuo dentro de la institución, que a su vez representan excelentes fortalezas a ser aprovechadas para resolver los problemas de dicho colegio.

Existe además un valor importante de respuestas en la opción 1, correspondiente a “nunca” a continuación detallamos los resultados obtenidos.

Es lamentable que un profesor ignore el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes), es necesario que las autoridades del sistema educativo informen a los profesores y es obligación del docente conocer su profesión.

Es necesario que el docente este al día con las nuevas funciones que debe de cumplir, hoy en día tenemos la figura del tutor y resulta desmotivante que un profesor desconozca estos aspectos primordiales para el buen desenvolvimiento frente a sus educandos.

Otra necesidad detectada es la del uso de las tic también ya que esta es un herramienta que fortalece el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo general y en la mayoría de preguntas los encuestados no se abstienen de dar una respuesta.

En el cuadro se puede observar las variaciones de respuestas de los encuestados en cada uno de los reactivos, también se puede ver que las respuestas son superlativas en las categorías 4 y 5, confirmando lo analizado anteriormente.

La situación que más preocupa dentro del análisis de este apartado se ubica en ítem cuatro en el cual se manifiesta que la mitad de los docentes realiza un escaso análisis sobre los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, ya que si no están conscientes sobre este asunto difícilmente estarían contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa en la institución.

### 3.2.2 La organización y la formación.

**Tabla 22. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años**

		f	%
1	Si	4	33,33
2	No	7	58,34
3	No contesta	1	8,33
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En la LOEI se habla sobre la obligación que tiene las autoridades para promover la formación del docentes, asimismo el deber que debe cumplir el rector como una autoridad y líder educativo, en la tabla los porcentajes sobre si en la institución en la que laboran los docentes, se han propiciado cursos en los últimos dos años, de la totalidad solo cuatro de ellos expresan que, mientras que, más de la mitad expresa que no, y un docente no contesta esta pregunta. Estos resultados lleven a todos los miembros de la institución a reflexionar sobre la promoción oportuna de los cursos con el fin de formar eficientemente a los estudiantes que esperan lo mejor de los educadores.

**Tabla 23. Conoce si la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación**

		f	%
1	Si	1	8,33
2	No	9	75,00
3	No contesta	2	16,67
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

Al observar la presente tabla se aprecia que de la totalidad de los encuestados, uno afirma que se están ofreciendo proyectos/cursos/seminarios de capacitación en la institución en la que laboran, en cambio las tres cuartas partes lo contrario, y dos de los

encuestados no contestan. Es el gestor educativo el encargado de motivar al talento humano a su continua formación, al manejo de las relaciones entre docentes y al mejoramiento en sí de la institución pero los resultados resultan indiferentes a este planteamiento. Es necesario reconocer que la mayoría de curso que se ofertan es fuera de la institución educativa en la que labora un docente, sin embargo la capacitación que se ofrece en el colegio es escasa., para ello la primera autoridad debe poseer la capacidad y la preparación académica suficiente que forma parte de un sostenible liderazgo administrativo.

**Tabla 24. Los cursos se realizan en función de:**

		f	%
1	. Áreas de conocimiento	0	0,00
2	2. Necesidades de actualización	2	16,67
3	3. Leyes y reglamentos	0	0,00
4	4. Asignaturas que usted imparte	0	0,00
5	5. Reforma Curricular	0	0,00
6	6. Planificación y programación curricular	1	8,33
7	7. Otros especifique	0	0,00
8	8. No contesta	9	75,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

En este grafico se ven los porcentajes de las respuestas contestadas por los docentes del “Colegio Francisco Tamariz” en caso de existir cursos en su institución en función de que se realizan, del total un docente responde en necesidades de actualización, un segundo en planificación y programación curricular, mientras que de docentes no contestan. Lo que corresponde a una manifestación de los cambios que se están dando en el sistema educativo del país. Es lamentable la negativa a muchas preguntas por lo que debería aplicarse acciones indagatorias para conocer las causas de estas actitudes que restan la objetividad a la presente investigación

**Tabla 25. Los directivos de su institución fomentan la participación en cursos que promueven su formación**

		f	%
1	1. Siempre	2	16,67
2	2. Casi Siempre	1	8,33
3	3. A veces	2	16,67
4	4. Rara vez	3	25,00
5	5. Nunca	3	25,00
6	6. No contesta	1	8,33
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

La respectiva tabla referente a si los directivos de su institución fomentan la participación en cursos que promueven la formación de los docentes de la institución “Colegio Francisco Tamariz” de todos los encuestados uno respondió siempre, otro casi siempre, dos respondieron a veces, la cuarta parte rara vez, y otra cuarta parte respondió nunca, y una persona no responde esta pregunta. Es lamentable observar estos resultados ya que la tendencia indica que los directivos le dan poca importancia a la capacitación del cuerpo docente del colegio, sin embargo es valioso resaltar el valor que tiene la motivación personal para la formación continua, por ellos los directivos están en la obligación de emprender su auto capacitación en gerencia y liderazgo con el fin de incentivar a sus dirigidos de manera responsable.

**Tabla 26. La organización y la formación**

		1		2		3		4		5		6		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	8,33	0	0	3	25	6	50	2	16,7	0	0	12	100
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/5 deja institución educativa	2	16,7	1	8,33	2	16,7	6	50	1	8,33	0	0	12	100
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	8,33	2	16,7	2	16,7	4	33,3	3	25	0	0	12	100
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades) docentes, estudiantes)	1	8,33	3	25	3	25	3	25	2	16,7	0	0	12	100
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	8,33	0	0	0	0	6	50	5	41,7	0	0	12	100
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	8,33	1	8,33	4	33,3	3	25	1	8,33	2	16,7	12	100
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2	16,7	0	0	3	25	3	25	2	16,7	2	16,7	12	100
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	16,7	0	0	2	16,7	4	33,3	3	25	1	8,33	12	100
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	8,33	0	0	1	8,33	5	41,7	5	41,7	0	0	12	100
<b>MEDIA OBTENIDA</b>		<b>1,3</b>	<b>11,1</b>	<b>0,8</b>	<b>6,5</b>	<b>2,2</b>	<b>18,5</b>	<b>4,4</b>	<b>37,0</b>	<b>2,7</b>	<b>22,2</b>	<b>0,6</b>	<b>4,6</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M



Al revisar y analizar en la tabla de resultados referente al análisis organizacional, las respuestas, analiza el clima organizacional, el tipo de liderazgo y la elaboración de pruebas para evaluar el aprendizaje alcanzan la mitad dentro de la puntuación 4 considerándose estas fortalezas que deben aprovecharse para vencer las debilidades. Un poco menos logra el planteamiento de objetivos específicos de aprendizaje

Es más importante indicar las falencias encontradas en los siguientes enunciados: planteamiento, ejecución y evaluación de proyectos educativos, el análisis de la estructura organizativa y el diseño de planes de mejora docente ya que éstas logran más del treinta por ciento dentro del puntaje 3 ( uno de los más bajos)

Conocer del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo es fundamental, el desconocimiento implica un serio problema ya que esto indica que el profesor se encuentra rezagado de las actividades que realiza el líder educativo.

Es elemental diseñar planes de mejora de la propia práctica docente, ya que esto asegura la eficacia del proceso de enseñanza aprendizaje.

Los siguientes ítems: diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) es fundamental para detectar deficiencias de la labor del docente, no se debe olvidar que la mejora personal comienza con la identificación de necesidades y dificultades por lo tanto es esencial este tema resulta relevante para el buen desarrollo de los estudiantes.

En conclusión y según lo analizado en la respectiva tabla la dificultad de mayor preocupación se encuentra en el desconocimiento del análisis de la estructura organizativa de la institución (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...), se supone entonces que una buen aparte de profesores ignora la forma como se organiza el plantel conforme a sus diferentes funciones, situación que no les permite cumplir adecuadamente sus obligaciones.

### 3.2.3. La tarea educativa.

**Tabla 27. Materias imparte relaciona con su formación**

		f	%
15	Si	12	100,00
16	No	0	0,00
17	No contesta	0	0,00
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

Los datos de esta tabla refieren a si las materias que los docentes imparten se relacionan con su formación, la totalidad de los encuestados del “Colegio Francisco Tamariz” responden que sí, por lo que es necesario que se mantenga actualizadas y fortalecidas las competencias profesionales en la área en la que es especialista principalmente en lo referente a la innovación de estrategias metodológicas ya depende en gran medida la calidad del aprendizaje con el que se formen los educandos.

**Tabla 28. Años de bachillerato que imparte asignaturas**

		f	%
17	Bachillerato 1º	3	20,00
18	Bachillerato 2º	4	26,67
19	Bachillerato 3º	6	40,00
20	No contesta	2	13,33
	Total	15	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

Esta tabla describe el porcentaje de los años que imparte en las asignaturas, de la totalidad tres docentes de los encuestados imparte asignaturas en el bachillerato 1º, el cuatro de ellos de los encuestados imparte asigna en el bachillerato 2º, seis en el bachillerato 3º. Es necesario recalcar que los docentes se desempeñan en los diferentes niveles del bachillerato y no se dedican exclusivamente a un nivel, por lo que es fundamental su continua formación.

La tarea educativa propone conocer los grados de preparación y desempeño del docente con la actividad que diariamente desarrolla, promover investigación, empleo de técnicas motivacionales, estrategias metodologías, autoevaluación etc. Es también importante que los docentes roten en sus funciones en los tres tipos de Bachillerato para que mejoren su experiencia.

**Tabla 29. La tarea educativa**

		1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	8,33	1	8,33	2	16,7	8	66,7	0	0	0	0	12	100
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	8,33	0	0	5	41,7	5	41,7	1	8,33	0	0	12	100
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	8,33	1	8,33	6	50	2	16,7	2	16,7	0	0	12	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	8,33	0	0	2	16,7	5	41,7	4	33,3	0	0	12	100
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	8,33	0	0	5	41,7	4	33,3	2	16,7	0	0	12	100
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	8,33	0	0	0	0	6	50	4	33,3	1	8,33	12	100
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	8,33	9	75	1	8,33	1	8,33	0	0	0	0	12	100

26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	1	8,33	0	0	3	25	4	33,3	4	33,3	0	0	12	100
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	8,33	0	0	1	8,33	3	25	7	58,3	0	0	12	100
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	8,33	0	0	3	25	6	50	2	16,7	0	0	12	100
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	8,33	1	8,33	3	25	4	33,3	2	16,7	1	8,33	12	100
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	8,33	0	0	0	0	8	66,7	3	25	0	0	12	100
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	2	16,7	1	8,33	3	25	3	25	2	16,7	1	8,33	12	100
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	16,7	1	8,33	1	8,33	5	41,7	2	16,7	1	8,33	12	100
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	8,33	0	0	4	33,3	4	33,3	3	25	0	0	12	100
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	8,33	0	0	2	16,7	6	50	3	25	0	0	12	100
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	8,33	0	0	3	25	6	50	2	16,7	0	0	12	100
MEDIA OBTENIDA		1,1	9,3	0,3	2,5	2,6	21,6	5,0	41,7	2,8	23,0	0,2	2,0		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

La tabla correspondiente a este apartado muestran que el universo de encuestados se expresa mayoritariamente en el puntaje 4, correspondientes a frecuentemente y siempre, respectivamente en los siguientes aspectos: conocimiento de: conocimiento de técnicas para investigación en el aula, la realización de la micro y macro planificación y el diseño de programas de asignatura conjuntamente con el desarrollo de las unidades didácticas. Estas situaciones son valiosas para el adecuado proceso educativo por lo que habría que fortalecer de diferentes maneras con la tendencia permanente a la consecución de altos indicadores de calidad educativa.

Algunas de las deficiencias detectadas al aplicar el cuestionario es el conocimiento de técnicas individualizadas y grupales de enseñanza, conocimiento de las posibilidades didácticas que tienen la informática como ayuda a la labor docente, la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica y la utilización adecuada de la técnica expositiva ya que la mitad del total de los encuestados aproximadamente se ubica en el puntaje 3 con una equivalencia de la mitad del ciento por ciento, a pesar de aproximarse a ser debilidades a ser atendidas según el grado de priorización existe otra con mayor grado de inferioridad frente a las demás la cual será mencionada en la siguiente observación.

Es de mayor interés para ser resuelta la deficiencia encontrada en el ítem que 25 que expresa el poco conocimiento sobre la evaluación de destrezas con criterios de desempeño ya que dentro del Fortalecimiento curricular de 2010 del Ministerio de educación consta como uno de los ejes principales el desarrollo de dichas destrezas, entonces ¿cómo podrían los docentes realizar el seguimiento de dicho proceso?, por lo mismo es necesario que los docentes tengan claro, primero las etapas de la evaluación educativa, en que consiste cada una de ellas, luego es importante el conocimiento de algunas técnicas como la observación y de instrumentos como medios de verificación del avance de la formación de los estudiantes conseguida en el adecuado avance de las destrezas con criterios de desempeño.

Como se dijo anteriormente es la debilidad de mayor preocupación en este apartado porque 9 docentes de 12 que representan el 75% expresan un escaso conocimiento del mencionado tipo de evaluación, esto en comparación con los demás, por lo que es urgente el diseño de una solución capaz de contrarrestar la problemática que seguramente estará afectando en gran proporción al adecuado progreso de hecho educativo en el colegio.

A continuación se presenta la tabla la cual expresa los porcentajes medios dentro de cada una de las puntuación (de 1 a 5). La cual da una idea global del estado de avance o deficiencia.

**Tabla 30. Media aritmética obtenida de los tres tipos de análisis**

Análisis de formación	Media Obtenida						
	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Análisis de la persona	9,7	3,7	19,5	38,9	25,9	2,3	100
Análisis organizacional	11,2	6,5	18,5	37	22,2	4,6	100
Tarea educativa	9,2	2,5	21,6	41,7	23	2	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M.

La tabla de las medianas permite a la investigación identificar las principales necesidades de formación de los docentes, las cuales se concentraron en la deficiencia que existe en el análisis organizacional con el 11,2 % de desconocimiento sin embargo los porcentajes ubicados en los puntajes 4 y 5 representan fortalezas que ayudan a la institución a apoyarse para el tratamiento de las respectivas debilidades. Es relevante recalcar el porcentaje más alto dentro del puntaje 5 porque indica un avance en el análisis de la persona por lo que se puede asegurar un buen indicador que permitirá conseguir posteriormente conseguir altos estándares de calidad.

Pero es pertinente tomar acciones inmediatas ante el 11%, que se ubica dentro del análisis organizacional ya que esto podría repercutir en el correcto funcionamiento de la institución y como consecuencia el proceso de enseñanza aprendizaje sería deficiente lo cual afectaría a los educandos.

Al hacer referencia a la tarea educativa como el tercero de los análisis se encuentra un porcentaje menor en la puntuación 1, situación que a primera vista da a conocer menor grado de cumplimiento, sin embargo es necesario exponer que en el ítem 25 cuyo contenido es el escaso conocimiento de la evaluación de destrezas con criterio de desempeño por parte de los docentes, es el aspecto con mayor porcentaje (75%) dentro de la puntuación más baja que es 1. considerando la evaluación de las destrezas como fuertes del fortalecimiento curricular emitido por el Ministerio de educación, es recomendable tomar muy en cuenta y proponer el diseño y la ejecución de un curso de

formación cuya relación se encuentre vinculada directamente con la mencionada temática.

### 3.3 Los cursos de formación

**Tabla 31. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

		f	%
0	No contesta	4	33,35
1	Cursos 1	1	8,33
2	Cursos 2	1	8,33
3	Cursos 3	3	25,00
7	Cursos 7	1	8,33
10	Cursos 10	1	8,33
12	Cursos 12	1	8,33
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

Esta tabla describe el número de cursos a los cuales los docentes del “Colegio Francisco Tamariz” han asistido en los últimos 2 años, del total 4 no contestan, expresa que asistió a un curso, y el resto de uno en uno expone que asistió a 2, 3, 7, 10 y 12 cursos, estas respuestas pueden estar condicionadas a los años de labor docente y a la motivación de cada persona, sin embargo resulta algo alentador el hecho de que la cuarta parte de los docentes asistió por lo menos a tres cursos. Frente estas situaciones, es preciso mencionar que si bien han existido algunos obstáculos para seguir los cursos sin embargo también es cierto de que la actitud de ,los docentes tiene mucho que ver también con la ausencia a los mismos, por lo mismo debería emprender acciones que reivindicuen la relevancia de su rol frente a la sociedad.

**Tabla 32. Totalización en horas**

4.1.2	Totalización en horas (aproximado)	f	%
0	No contesta	5	41,67
1	0 - 25 horas	0	0,00
2	26-50 horas	0	0,00
3	51-75 horas	2	16,67
4	76-100 horas	0	0,00
5	Más de 100 horas	5	41,67
	Total	12	100,01

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Dana Galarza M

Esta tabla da a conocer la totalización aproximada en horas de los encuestados, de la población 5 docentes no contesta, dos responden con una totalización de 51-75 horas, y 5 contestan de más de 100 horas, además manifiestan que las horas de un cursos son fundamentales para ascender de categoría. es necesario recalcar la negativa actitud de no contestar pues la mitad acude esta situación que perjudica la investigación, sería bueno saber las causas por las que actúan así. En cambio es positivo que casi la mitad de los encuestados hayan asistido a cursos de más de 100 horas, ya que es un buen tiempo para adquirir conocimientos y llevarlos a la práctica, ejemplo seguir por los demás, pero es necesario que las autoridades incentiven de alguna forma este tipo de capacitación para que la institución cuente con el talento humano docente calificado y adecuadamente capacitado.

**Tabla 33. Hace que tiempo realizó su último curso**

4.1.3	Tiempo realizó su último curso	f	%
1	0- 5 meses	6	50,00
2	6-10 meses	0	0,00
3	11-15 meses	2	16,67
4	16-20 meses	0	0,00
5	21-24 meses	0	0,00
6	más de 25 meses	0	0,00
7	No contesta	4	33,33
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

La presente tabal muestra claramente muestra el tiempo en el que los docentes realizaron su último curso, del total la mitad asistió a un curso que duro entre 0-5 meses, dos asistieron asistió entre 11-15 meses, 4 no contestan esta pregunta. Las respuestas esta condicionadas a la oferta de cursos y la importancia que tiene para el docente. Al parecer la cantidad media de docentes asistió hace poco a los cursos eso demuestra su interés por cambiar la situación educativa hacia horizontes de progreso, sería saludable desde lo académico que se les incentive para que más profesores se unan a la causa y procuren el engrandecimiento institucional en todo sentido.



**Tabla 34. A este último curso, lo hizo con el auspicio de**

		f	%
1	Gobierno	6	50,00
2	De la institución donde labora Ud.	1	8,33
3	Beca	0	0,00
4	Por cuenta propia	1	8,33
5	No contesta	4	33,34
	Total	12	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso.

Elaborado por Lic. Diana Galarza M

El gobierno busca la profesionalización en la enseñanza por lo que en los últimos años ha estado auspiciando cursos de formación docente lo que es coherente con los resultados que se ha obtenido en el cuestionario y se refleja en la respectiva tabla estadística; la mitad de cursos fueron auspiciados por el gobierno, uno por la institución donde laboran, y un tercero fue realizado por cuenta propia. Resulta ventajoso que permanentemente se impulsa la capacitación desde el Estado ecuatoriano, deberían por lo tanto los docentes aprovechar al máximo de la gratuidad con la que imparten más allá de la calidad que tienen con el fin de cumplir a cabalidad su rol tan importante en la sociedad.

La institución debe incrementar el auspicio de los cursos de formación para que los docentes mejoren sus funciones y puedan brindar servicios eficientes a los educandos, para aquello se deberían trazar metas a mediano plazo con el fin de conseguir los recursos necesarios para el efecto.

La tercera parte de los profesores que no contestan supuestamente toman esta actitud porque saben muy bien que en la actualidad la capacitación se ha fortalecido mucho, pero no les gusta porque muchos están acostumbrados a continuar con sistemas de educación tradicional y temen a los cambios que se puedan dar ya que exigen el empleo de más tiempo y recursos.

## **CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1. Tema:**

Curso de formación docente sobre evaluación de destrezas con criterios de desempeño y necesidades formativas del docente en el Colegio Francisco Tamariz de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013 - 2014”

#### **4.2 Modalidad de Estudios:**

Semipresencial

#### **4.3 Objetivos**

**General:** Fortalecer el proceso evaluación de destrezas con criterios de desempeño

**Específicos:**

- Analizar las definiciones y el proceso de evaluación educativa
- Revisar los componentes teóricos principales sobre las destrezas con criterios de desempeño según la Actualización curricular de 2010
- Interpretar las técnicas e instrumentos de evaluación de destrezas con criterios de desempeño

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

Docentes de bachillerato

##### **4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:**

Orientado a nivel 3, conformado por un grupo de docentes con experiencia mayor a 5 años con nombramiento fiscal.

#### 4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Manejo de las guías del fortalecimiento curricular 2010
- Empleo del libro de evaluación de los aprendizajes del proyecto Equinoccio.
- Utilización de la técnica de taller.
- Manejo básico de las Tics.

#### 4.4.3 Breve descripción del curso:

El curso se estructura por cuatro grandes temáticas que son:

1. Definiciones y proceso de la evaluación.
2. Las destrezas con criterios de desempeño, según el fortalecimiento curricular 2010 del Ministerio de educación.
3. Técnicas e instrumentos de evaluación de destrezas.
4. Instrumentos de evaluación de destrezas aplicables a la observación.
5. Evaluación de las necesidades formativas.

##### 4.4.3.1 Desglose de los contenidos del curso.

1. Definiciones y procesos de la evaluación



Fuente:<http://www.metroecuador.com.ec/54238-convocan-a-160-mil-maestros-a-evaluacion.html>

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

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados." (A. Pila Teleña)

La evaluación educativa, se puede considerar como un instrumento para sensibilizar el quehacer académico y facilitar la innovación (González y Ayarza, 1996)

### **Fases del proceso de evaluación**

Para concebir a la evaluación como un auténtico proceso de investigación que produce resultados claros, concisos y verídicos, que nos conducen a una reflexión acerca de los distintos factores que fueron los que permitieron obtener dichos resultados, es necesario cumplir con todas las fases ya que en cada una de ellas se realizan acciones que no se pueden dejar pasar por alto para llegar a la finalidad planteada. Estas fases se detallan a continuación.

#### **1. Determinar los criterios de evaluación.**

Una vez que se han tomado las primeras decisiones respecto al objeto a evaluar y a la función que tendrá esa evaluación resulta necesario concentrarse en un componente fundamental de la tarea de evaluar: los criterios de evaluación.

Elola y Toranzos plantean que los criterios son "...elementos a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación o algunas de sus características." (2000, Pág.. 4) Determinar criterios de evaluación implica, de alguna manera, establecer que característica de las situaciones evaluadas permitirá discernir si cada una de ellas se incluirá o no en las clases consideradas. Por ejemplo, se presentaron distintos tipos de evaluación tomando como criterio de clasificación la función que podían cumplir en la enseñanza: *orientar, regular y certificar*. Si la decisión a tomar consiste en orientar acciones futuras la evaluación es de orientación. Si la decisión refiere a acciones de mejoramiento de la situación de los alumnos y/o de enseñanza, la evaluación es de regulación. Por último, cuando la decisión consiste en establecer el éxito o el fracaso de un sistema de enseñanza, una acción determinada o

un sujeto en formación, se tratará de evaluación de certificación. Cuando clasificamos la evaluación como "formativa" o "sumativa" estamos usando otro criterio.

Resulta evidente que no todos los criterios son adecuados para todas las situaciones. El evaluador debe reflexionar sobre los criterios más pertinentes a la situación de enseñanza global y a partir de esta reflexión, establecer cuáles serán los criterios que le permitirán analizar las situaciones y discernir si se han logrado los resultados esperados

Jiménez (1999. Pág., 19; coincide con las autoras al afirmar que "definir criterios"... y sus ponderaciones o la exclusividad de su aplicación es una de las tareas más arduas dentro del proceso de evaluación porque entran en consideración planteamientos científicos, técnicos, pero también intervienen los ideológicos, políticos, culturales incluso personales, religiosos y morales. Entramos en el terreno de los valores, dicho de otro modo: determinados actos, situaciones fenómenos o acontecimientos son válidos o no, aceptados o no, alabados o recriminados dependiendo del criterio que se aplique.

## 2. Búsqueda de indicios.

Consiste en intentar encontrar señales de algo a lo cual no se accede de manera directa y la comprensión de que lo que se obtiene son señales que nos permiten realizar estimaciones, pero no evidencias absolutas. Lograr evidencia de la adquisición de una destreza por parte de un alumno supone que el docente ha tenido pruebas suficientes que le brindan seguridad para afirmar esta posesión. Obtener indicios de la adquisición de las destrezas refleja una actitud más modesta, que impulsa a evitar apreciaciones apresuradas, a moderar afirmaciones concretas, a continuar buscando y realizando comprobaciones hasta lograr mayores garantías.

Todo aquel docente que cuente con una mínima experiencia en su campo habrá presenciado situaciones en las cuales se atribuyó una señal a un factor determinado y, en un momento posterior, se advirtió que se trataba de un indicador adjudicable a otro factor. También, habrá tenido oportunidad de comprobar de qué manera la misma intervención docente (por ejemplo, en una observación de los alumnos) no puede sino modificar la situación espontánea e interferir, de uno u otro modo, en los datos que se intentan obtener. Lo que el docente observa es algo que intenta ser lo más parecido a la situación real.

### 3. Registro de información

Los indicios que el docente selecciona deben ser registrados a través de distintas técnicas e instrumentos que permitan recoger la información necesaria para realizar la tarea de evaluación.

Se debe tomar en cuenta que los objetos de evaluación son de distinta índole así como son diferentes los indicios que se determinen.

Es por ello que se requiere elegir o construir los tipos de instrumentos que se adecúen a sus características y, más aún, disponer de una amplia gama de herramientas que asegure la obtención de la información requerida.

A este respecto, Elola, N. y Toranzos, L (2000, pág. 8) afirman:

a) “Una de las principales tareas del evaluador es la construcción de los instrumentos, por lo que es en este aspecto donde se pone de manifiesto la pericia del evaluador.

b) Ningún objeto de evaluación, por ejemplo el dominio de determinadas competencias, puede ser abarcado en su totalidad con un único instrumento, por tanto es necesario abandonar la idea sobre la posibilidad de construir un instrumento de evaluación absolutamente abarcador;

c) Cada una de las diferentes técnicas e instrumentos de recolección y registro de la información posee ventajas y desventajas. La ponderación de ambos aspectos y la idea de complementariedad de estos deben orientar la selección de los instrumentos a emplear.”

Algunos de los instrumentos se basan en el aprovechamiento de fuentes que tienen una existencia anterior al proceso de evaluación. Es el caso, por ejemplo, de los portafolios de trabajos de los alumnos. Otros, son instrumentos contruidos especialmente para recoger información durante el proceso de evaluación, como por ejemplo, las lecciones orales.

De lo que se trata en esta presentación general es de comprender la importancia de los instrumentos a los que se recurre. Dicho de otro modo, de tomar conciencia de que el empleo de un instrumento inadecuado impedirá obtener la información necesaria base para los juicios y decisiones posteriores.

Una vez elegidos la técnica y el instrumento que se consideren adecuados, deben tomarse otros recaudos referidos a su construcción y empleo.

#### 4. Análisis e Interpretación

El análisis y la interpretación que realice puede conducirlo a tomar determinadas decisiones.

Como ya se ha mencionado, los criterios empleados para el análisis deben ser compartidos con los alumnos, de un modo tal que les permita orientarse en su proceso de aprendizaje (saber cómo les va y qué deben hacer), encontrar coherencia en las acciones del docente (dado que los criterios deben ser los mismos para todos) y comprender el fundamento de las decisiones que se toman.

Tal vez valga la pena aclarar que, si bien el análisis y la interpretación conforman en conjunto una etapa del proceso, es posible y deseable diferenciarlos. A través del análisis el docente trabaja sobre los datos obtenidos, los dispone de manera organizada, realiza cruces, los compara con otros datos (obtenidos en otro momento o por otros medios) De este modo, somete a los datos a un tratamiento que les otorga significación, es decir, que posibilita su interpretación. Sin el trabajo de análisis, la interpretación se transforma en la elaboración de conjeturas sin ningún sustento sólido.

La tarea del análisis de la información puede ser apoyada por algunos instrumentos que la facilitan. Uno de ellos es la tabla de especificaciones, matriz de doble entrada que presente las áreas de contenido abarcadas (en sus filas) y las destrezas que serán desarrolladas en los alumnos (en las columnas). Entre sus múltiples aplicaciones, resulta una herramienta útil para analizar instrumentos de evaluación y comprobar su grado de ajuste a los propósitos de evaluación del docente También permite analizar los resultados de cada uno de los alumnos en cuanto al logro de los procesos en relación con los contenidos seleccionados.

#### 5. Elaborar Informes

Esta etapa del proceso tiene directa relación con uno de los requisitos esenciales de la evaluación, con miras a la autoevaluación: se trata de compartir los resultados obtenidos, ante todo, con el alumno.

En este sentido, afirma Casanova (1995, p. 175)



“Todo proceso de evaluación debe finalizar con la emisión de un informe que recoja la valoración de los datos más relevantes obtenidos durante el proceso y que refleje los resultados alcanzados”.

El docente deberá, entonces, desarrollar la capacidad de resumir los resultados de la evaluación, para que puedan, ser utilizados en la elaboración de informes que provean toda la información necesaria a los destinatarios, en vista a la toma de decisiones.

En los informes que el docente elabore se pueden incluir los datos que sirven de base para posteriores decisiones de distintos responsables, las razones que fundamentan juicios o decisiones ya tomadas, y/o la información que contribuya a determinar la causa de resultados de aprendizajes no planeados o de dificultades en el proceso.

Tenbrink (1981, Pág. 235) enumera los siguientes pasos para orientar la tarea de elaborar los resúmenes de resultados de la evaluación:

1. Determinar el objetivo del resumen (qué, quién, para qué y para quién).
2. Enunciar las decisiones más importantes que se han tomado (dar a conocer decisiones tomadas, período en que se dieron, decisión final).
3. Enunciar los juicios que influyeron en esas decisiones (decisiones de ubicar al alumno, juicios cruciales tomados para diferentes decisiones).
4. Resumir la información empleada para formular cada juicio (utilizar hojas de resumen para resumir en función de las decisiones tomadas).

#### 6. Toma de decisiones.

La exigencia de decidir y actuar racionalmente está presente en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los maestros deciden muchas cosas, deciden qué enseñar, cómo hacerlo, cuándo, con qué materiales.

Deciden también cómo encauzar las situaciones y elementos emergentes para lograr las metas propuestas.

Como se fue explicando a lo largo de este documento durante el proceso de evaluación también se establecen racionalmente muchos aspectos. Por ejemplo, qué situación o situaciones constituirán el objeto de evaluación, con qué finalidad se evaluará, qué criterios servirán para evaluar ese objeto, qué indicios se deberán buscar, cómo conviene registrarlos. Los docentes poseen siempre el poder de elegir entre diversas opciones la que les resulta más adecuada a la situación.

Sin embargo, en el caso de evaluación, la toma de decisiones adquiere una importancia comentada en varias oportunidades, merece la pena volver a precisar que todo proceso de evaluación se caracteriza por generar información retroalimentadora que servirá de base a la toma de decisiones. Esto significa que una de las fases o componentes esenciales de la evaluación está constituida por la decisión que se deriva del análisis de la información recogida.

Esta utilidad de la información recogida hace que la evaluación se distinga de otras acciones de indagación en la realidad, como por ejemplo, la investigación científica. Los Científicos generan información que no posee la función prioritaria de servir de fuente para la toma de decisiones como en el caso de la evaluación. (Elola, 1998).

## **2. Las destrezas con criterios de desempeño, según el fortalecimiento curricular 2010 del Ministerio de educación**

Según el Ministerio de Educación (2010) las siguientes consideraciones son el fundamento del fortalecimiento curricular basado en el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño:

### **Destrezas con criterios de desempeño**

Las destrezas con criterios de desempeño expresan el saber hacer, con una o más acciones que deben desarrollar los estudiantes, estableciendo relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño. Las destrezas se expresan respondiendo a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué debe saber hacer? Destreza
- ¿Qué debe saber? Conocimiento
- ¿Con qué grado de complejidad? Precisiones de profundización

## **El desarrollo de destrezas con criterios de desempeño**

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción. En este documento curricular se ha añadido los “criterios de desempeño” para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico-cultural, espaciales, temporales, de motricidad, entre otros.

Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación microcurricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad.

### **La evaluación integradora de los resultados del aprendizaje**

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

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

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

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

Para evaluar el desarrollo integral deben considerarse aspectos como:

- Las prácticas cotidianas de los estudiantes, que permiten valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño tanto al principio como durante y al final del proceso, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje.
- La discusión de ideas con el planteamiento de varios puntos de vista, la argumentación, y la emisión de juicios de valor.
- La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.
- La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

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

#### Objetivos educativos del año

Expresan las máximas aspiraciones que pueden ser alcanzadas en el proceso educativo dentro de cada año de estudio.

#### Planificación por bloques curriculares

Los bloques curriculares organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador

#### Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje

Constituyen orientaciones metodológicas y didácticas para ampliar la información que expresan las destrezas con criterios de desempeño y los conocimientos asociados a éstas; a la vez, se ofrecen sugerencias para desarrollar diversos métodos y técnicas para orientar el aprendizaje y la evaluación dentro y fuera del aula.

#### Indicadores esenciales de evaluación

Son evidencias concretas de los resultados del aprendizaje, precisando el desempeño esencial que deben demostrar los estudiantes. Se estructuran a partir de las interrogantes siguientes:

- ¿QUÉ ACCIÓN o ACCIONES SE EVALÚAN?
- ¿QUÉ CONOCIMIENTOS SON LOS ESENCIALES EN EL AÑO?

- ¿QUÉ RESULTADOS CONCRETOS EVIDENCIA EL APRENDIZAJE?

Evidencias concretas del aprendizaje al concluir el año de estudio.

Orientaciones para la planificación didáctica

### **3. Técnicas e instrumentos de la evaluación de destrezas con criterios de desempeño**

#### **1. La Observación**

Por medio de esta técnica se obtiene información muy valiosa. Se trata de una observación asistemática por lo que no se puede emitir juicios de valor, en observaciones espontáneas se suele ver lo que más llama la atención y en ocasiones pasan inadvertidos hechos importantes.

Para obtener una información precisa por medio de esta técnica, es necesario planificar para la cual se considerarán los siguientes aspectos:

- Definir los objetos de la observación
- Especificar el tipo de datos a obtener
- Elaborar o seleccionar los instrumentos adecuados
- Registrar lo observado
- Contrastar la información recogida

#### **2. La prueba**

Son un instrumento de evaluación que permiten recolectar evidencias acerca del aprendizaje de los estudiantes. Se clasifican de acuerdo a su naturaleza en:

Escritas Orales Prácticas

#### **Pruebas escritas**

Son aquellas planeadas y organizadas en atención a competencias u objetivos con preguntas que el alumno debe responder únicamente de esta forma y pueden ser: pruebas de ensayo y pruebas objetivas.

### **Pruebas escritas de ensayo:**

Permiten que el alumno construya con sus propias palabras la respuesta de la pregunta que se le formula y le exige diversas habilidades y capacidades de reflexión (establecer relaciones, resumir datos, analizar información, sintetizar y opinar).

Recomendaciones:

- Redactar la pregunta de manera que el estudiante no tenga dudas de lo que se le está solicitando
- Adecuar el tema escrito al nivel del estudiante
- Evitar expresiones dudosas
- Establecer los criterios con que será evaluada la respuesta suministrada por el estudiante.

### **Pruebas escritas objetivas**

Son demostraciones escritas formadas por una serie de planteamientos donde el alumno selecciona una respuesta correcta y precisa entre una variedad de opciones.

Se clasifican en:

- a) Completación
- b) Respuesta breve
- c) Verdadero y falso
- d) Selección
- e) Pareo
- f) Jerarquización

### **Pruebas orales**

Constituyen una forma alternativa de evaluar las competencias del estudiante en actividades relacionadas con la expresión oral, la lectura, comunicación verbal, vocabulario, fluidez, pronunciación, razonamiento y la organización del pensamiento.

También se pueden evaluar los productos del aprendizaje que requieren discusiones entre los estudiantes y el docente, como por ejemplo: proyectos de investigación, exposiciones, informes, entre otros.

### **Recomendaciones:**

El docente debe poner en práctica una estrategia dinámica e interactiva, donde el estudiante sienta confianza al ser interrogado para evitar que se distorsionen las respuestas.

Elaborar un instrumento (Escala de estimación) que permita registrar la información obtenida, minimizando la subjetividad en la evaluación.

### **Pruebas prácticas**

Se emplean para evaluar el conocimiento de lo que el estudiante hace, además de lo que sabe, en ejecuciones orales, escritas o de desempeño de alguna actividad física que tenga que demostrar o procedimientos que tenga que realizar para resolver algún problema.

Es útil para evaluar situaciones como prácticas de laboratorio, talleres, ejecuciones físicas y prácticas de campo, exposiciones, expresión escrita, lectura y escritura, entre otros.

### **Recomendaciones:**

Hacer uso de la observación, a través de instrumentos como lista de cotejo y escala de estimación, debido a que el estudiante tiene que demostrar una serie de procedimientos organizados y coherentes que le permitan presentar, ejecutar y evaluar las variadas situaciones.

Comunicar al estudiante qué va a ejecutar, bajo qué condiciones y los criterios con los cuales será evaluado.

## **4. Instrumentos de evaluación de destrezas aplicables en la observación**

### **Instrumentos para la observación:**

#### **a) Registro anecdótico**

Es un instrumento que permite registrar, de manera puntual y en el momento que sucede, incidentes o hechos ocurridos dentro del ámbito escolar, sea de signo positivo o negativo que se consideren relevantes. Sirve de modo especial para definir la conducta de un estudiante dentro del grupo

#### **b) Registro descriptivo**

Es un instrumento que permite recoger información sobre el desempeño del estudiante en relación con una destreza que se desea evaluar

### **c) Lista de cotejo**

Es un listado de actuaciones o destrezas que el estudiante debe alcanzar, cuyo desarrollo o carencia se quiere comprobar. Permite registrar presencia o ausencia de determinado hecho o comportamiento.

### **d) Escala de valoración**

En ella se registra el grado de desarrollo de las destrezas que se desea evaluar, en relación con una persona o situación. Las escalas pueden ser: numéricas, gráficas o descriptivas.

**Escalas numéricas.-** Valoran el grado de desarrollo de una destreza mediante una serie de números cuya significación lo determina el evaluador.

**Escalas gráficas.-** Valoran el grado de desarrollo de la destreza mediante símbolos.

**Escalas descriptivas.-** Valoran el grado de desarrollo de la destreza por medio de la descripción a través de un conjunto de expresiones verbales.

## **3. La entrevista**

Es una conversación intencional entre dos personas, o entre una persona y un grupo, con un propósito determinado. Posibilita aclarar cuestiones que el entrevistado plantee, captar su actitud hacia el tema, profundizar en sus respuestas, abordar temas personales, se puede usar en los estudiantes para descubrir sus intereses, expectativas, actitudes, logro de objetivos, dificultades de aprendizajes, entre otros.

### **Instrumento para la entrevista:**

Guía de preguntas

## **4. La encuesta**

Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

### **Instrumento para la encuesta:**



**Cuestionario.**- La elaboración de un cuestionario no consiste simplemente en traducir a un lenguaje comprensible para los entrevistados los objetivos específicos; debe construirse cuidadosamente, considerando el tipo de preguntas, el grado de exploración, el grupo al que se va a aplicar.

## **5. Evaluación de necesidades formativas**

La evaluación de este tipo de necesidades no es un tema fácil ya que engloba un gran número de factores, sin embargo es preciso detallar un proceso aproximado para tratar de explicar cada uno de los pasos que conlleva a dicho análisis tan importante en la formación docente y que se desarrolla a continuación:

### **Delimitación de objetivos**

Para comenzar todo proceso o es necesario plantear los objetivos por los cuales se pretende aplicar una evaluación, por ello es fundamental la formulación correcta de tales objetivos, porque de ello dependen los logros a obtenerse.

### **Obtención de la información**

La calidad de la información debe estar entre los parámetros de la objetividad y la veracidad, así podrá garantizar el éxito en los objetivos planteados y por lo tanto ayuda a la realización de toma de decisiones con calidad y eficiencia en las diversas actividades educativas.

### **Análisis**

Una vez recolectada la información que constituyen los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos, entran a un proceso de análisis, observado las cantidades bajas, medias y altas en cada una de las preguntas que conforman los cuestionarios, se recurre entonces a cálculos matemáticos que dan una visión general de los objetivos alcanzados.

### **Interpretación**

En esta etapa se parten de los porcentajes y cantidades contenidas encada una de las tablas estadísticas para determinar concretamente el origen de los resultados con el fin de encontrar las debilidades y fortalezas en cuanto a los temas analizados y formular las soluciones factibles a los problemas más apremiantes

## Uso y aplicación

En la fase final se toman en cuenta tanto el análisis como la interpretación de los resultados para determinar las estrategias y diseñar una propuesta de solución que solucione la debilidad con mayor influencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje

En resumen se considera esencial evaluar la formación de los docentes, ya que esto asegura la calidad de las técnicas y métodos de los procesos que este genera para la labor educativa, asimismo esto nos asegurara la calidad del cursos del cual el docente ha formado parte, y para orientarnos en la evaluación al docente debemos contestar la siguiente interrogante ¿qué se quiere obtener con la evaluación de necesidades? Tres cosas, dónde se está, a dónde se quiere ir, qué se debe hacer; así, los propósitos de la evaluación de las necesidades se puede decir que son: marcar objetivos para la planificación, darles una dirección a los mismos, justificar o no un programa establecido, evaluar los programas con los que se cuenta, y evaluar los objetivos y fines de una institución.

Son pasos sencillos pero que permiten tener información verídica, valiosa para el estudio que se desea realizar y de esta manera se pueden evaluar las necesidades diversas de los docentes de una forma práctica, sencilla y objetiva, con el fin de encontrar la debilidades, mantener las fortalezas para mejorar la actuación de los profesionales en educación, se trata de buscar las alternativas para que trabajen eficientemente con sus estudiantes y puedan contribuir a su formación con capacidades vinculadas con los vertiginosos avances de las ciencias.

#### 4.4.3.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor /a que dictará el curso.

<b>NOMBRES:</b>	JOSÉ FABIÁN
<b>APELLIDOS:</b>	ARPI PALACIOS
<b>FECHA DE NACIMIENTO:</b>	16 DE MAYO DE 1970
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	010234397-7
<b>NUMERO DE RUC:</b>	0102343977001
<b>DIRECCIÓN:</b>	AV. LOS ANDES 3-11 Y YANA URCO
<b>TELÉFONOS:</b>	0981698621
<b>E – MAIL:</b>	lic.fabianarpi@gmail.com

#### Estudios realizados:

##### Estudios secundarios

- **Título:** bachiller en ciencias.  
**Especialización:** educación  
**Centro:** Colegio Instituto Normal “Ricardo Márquez Tapia”  
**Lugar:** Cuenca  
**Fecha:** 18 de agosto de 1998

##### Estudios superiores

- **Título:** Profesor de educación primaria  
**Centro:** Colegio Instituto Normal “Ricardo Márquez Tapia”  
**Lugar:** Cuenca  
**Fecha:** 28 de julio de 1990
- **Título:** Administrador educativo  
**Centro:** Universidad de Guayaquil  
**Lugar:** Cuenca  
**fecha:** 14 de enero del 2000
- **Título:** Licenciado en ciencias de la educación  
**Especialización:** Administración y supervisión educativa  
**Centro:** Universidad de Guayaquil  
**Lugar:** Cuenca  
**Fecha:** 8 de junio de 2001
- **Título:** Profesor de educación básica  
**Centro:** Universidad Técnica Particular de Loja  
**Lugar:** Cuenca

- fecha:** 31 de julio del 2004.
- **Título:** Licenciado en ciencias de la educación  
**Mención:** Educación básica  
**Centro:** Universidad Técnica Particular de Loja  
**Lugar:** Cuenca  
**Fecha:** 10 de marzo del 2005
  - **Título:** magister en gerencia y liderazgo educacional  
**Centro:** Universidad Técnica Particular de Loja  
**Lugar:** Cuenca  
**Fecha:** 28 de julio de 1990

### **Cursos recibidos**

- De capacitación dentro del programa de informática aplicada a la educación  
Institución: Universidad de Cuenca  
Tiempo: 150horas
- Evaluación de los aprendizajes  
Institución: DINAMEP  
Tiempo: 40 horas
- P.E.I. Marco referencial y marco contextual  
Institución: DINAMEP  
Tiempo: 30 horas
- P.E.I. Identidad, diseño y gestión  
Institución: DINAMEP  
Tiempo: 30 horas
- Desempeño docente.  
Institución: DINAMEP  
Tiempo: 30 horas
- Unificación criterios: P.E.I., matemática, libro de trabajo docente.  
  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 30 horas
- Vitrinas pedagógicas.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 40 horas
- Inclusión educativa  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 10 horas
- Prevención en el uso de sustancias estupefacientes y psicotrópicas  
institución: COCPINAG

- Tiempo: 2 días
- Actualización curricular, lengua y literatura.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 20 horas
  - Vitrinas pedagógicas.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 30 horas
  - Actualización curricular en estudios sociales de segundo a séptimo de educación básica.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 20 horas
  - Actualización curricular en matemática de segundo a séptimo de Educación Básica.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 20 horas
  - Actualización curricular en ciencias naturales de cuarto a séptimo de educación básica.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 20 horas
  - Inducción al nuevo modelo de auto evaluación institucional.  
Institución: DIPROMEP-A  
Tiempo: 20 horas
  - Gestión ambiental manejo de recursos naturales y educación ambiental..  
Institución: Ministerio del ambiente  
Tiempo: 1 día
  - Servicio al usuario  
Institución: ministerio de relaciones laborales.
  - Relaciones humanas  
Institución: ministerio de relaciones laborales.
  - Ley orgánica de transparencia y acceso a la información y procesos de supervisión.  
Institución: DIPRODEP  
Tiempo: 15 horas

### **Cursos dictados**

- Evaluación de los aprendizajes  
Capacitación masiva al magisterio  
Tiempo: 80 horas

## Otros

### Diplomas:

- Miembro del jurado calificador.  
Primer festival inter escolar de lectura expresiva y comprensiva.  
Lugar: zona a UTE 3

### Tiempo de servicio en el magisterio

21 años

### Cargos que desempeñó

- Escuela: rio amazonas  
Provincia: Azuay  
Cantón: Pucará  
Cargo: profesor  
Tiempo de servicio: 11 meses
- Escuela: Baltazar Rivera  
Provincia: Azuay  
Cantón: Paute.  
Cargo: Director - profesor  
Tiempo de servicio: 8 años
- Escuela: Isidro Ayora  
Provincia: Azuay  
Cantón: Paute.  
Cargo: Profesor  
Tiempo de servicio: 7 años

### Trabajo actual

- Supervisor provincial de educación del Azuay.  
Cargo: supervisor  
Tiempo de servicio: 5 años. Continúa

### **Referencias personales**

- Sra. Judith Villavicencio  
Directora de la escuela isidro ayora  
Telf.: 2 250188
- Dra. Ruth Rodríguez Riera  
Jefe de apoyo, seguimiento y regulación de educación  
Telf. 2880533 - 0984975565
- Máster Fausto Sáenz  
Ex – director provincial de educación del Azuay  
Docente de la Universidad Politécnica Salesiana

#### **4.4.3.3 Metodología.**

##### **Técnica de organizadores gráficos**

- Los constelación de ideas
- Los mapas conceptuales

##### **Técnica del taller**

Presentación de la actividad

Organización de los grupos

Trabajo en los grupos

Puesta en común o plenario

#### **4.4.3.4 Evaluación.**

Se efectuará al terminar cada semana mediante la aplicación de un cuestionario simple y al finalizar el curso de formación, llegando a un informe parcial con el objeto de realizar la respectiva retroalimentación

#### 4.4.4 Duración del curso.

El curso tendrá una duración de 80 horas, 40 horas presenciales y 40 a distancia, durante tres meses

#### 4.4.5 Cronograma de actividades.

Tiempo  Actividad	Octubre				Noviembre				Diciembre			
	2013											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Información del curso		x										
Primera sesión Definiciones y proceso de la evaluación		x										
Segunda sesión: Las destrezas con criterios de desempeño según el Ministerio de Educación						x						
Tercera sesión : Técnicas e instrumentos de evaluación de las destrezas con criterios de desempeño											x	
Instrumentos de evaluación aplicables en la observación												
Aplicación Evaluación final												x
Informe de resultados del taller												

**Autor:** Lic. Diana Galarza

#### 4.4.6 Costos del curso.

### PRESUPUESTO

#### Recursos Económicos:

Cantidad	DENOMINACIÓN	TOTAL
2	Paquete de Hojas INEN A4	5,20
1	Flash Memory	50,00
3	Esferos	1,00
30	Internet	30,00
	Teléfono	15,00
	Transporte	10,00
	Imprevistos 10%	8,70
<b>Total :</b>		<b>119,90</b>

#### 4.4.7 Certificación.

Una vez terminado el curso se entregará un certificado otorgado por la respectiva institución, pero deberá cumplirse con al menos el 85% de la asistencia y los trabajo de evaluación a distancia



#### **4.4.8 Bibliografía del curso de formación.**

.Ander Egg, E., (1996), La Planificación educativa, Buenos Aires, Magisterio del Río de la Plata.

Cirigliano G. y Villaverde A., (1966)20ª. Edición., Dinámica de grupos y educación.

Buenos Aires. Humanitas.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES Y RECREACIÓN,(2002) *Evaluación de los Aprendizajes*, ORIÓN.

Dyer, W., (2003) Formación de equipos. Problemas y alternativas. 2da. Edición.

Wilmington. Addison-Wesley Iberoamericana.

**4.4.9 Anexos.**  
**Fases de desarrollo del taller**

**Primera sesión: tercera semana de octubre de 2013**

Definiciones y proceso de evaluación

<b>Día</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Jueves 17 de octubre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionar sobre la lectura en power point</li> <li>- Aplicar una dinámica</li> <li>- Trabajar con la técnica del taller</li> <li>- Formar grupos</li> <li>- Aplicar una dinámica de cierre de sesión</li> <li>- Aplicar la evaluación mediante una encuesta</li> </ul>	Portátil Tarjetas Marcadores Encuestas	Con un cuestionario
<b>Viernes : 18 de octubre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolver una adivinanza</li> <li>- Ejecutar una dinámica</li> <li>- Trabajar en tríos con observador</li> <li>- Reflexionar sobre el trabajo con la técnica antes ejecutada</li> <li>- Formar grupos de trabajo</li> <li>- Exponer el resumen de las actividades realizadas</li> <li>- Aplicar una dinámica de terminación de sesión</li> <li>- Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva</li> </ul>	Colección de frases célebres Libro de dinámicas Marcadores Papelógrafos	Con una encuesta
<b>Sábado: 19 de octubre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entonar una canción alusiva a la función de los docentes</li> <li>- Trabajar con la técnica del debate</li> <li>- Analizar la el listado de conclusiones.</li> <li>- Aplicar una dinámica de cierre</li> <li>- Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva</li> </ul>	Tarjetas Carteles Marcadores Tics.	

## Segunda sesión: tercera semana de noviembre de 2014

Las destrezas con criterios de desempeño, según el fortalecimiento curricular 2010 del Ministerio de Educación

Día	Actividades	Recursos	Evaluación
<b>Jueves 7 de noviembre</b>	<p>Entonar la canción: “Si te sientes muy contento da tres palmas”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seleccionar la bibliografía adecuada.</li> <li>2. Interpretar las indicaciones sobre el trabajo grupal</li> <li>3. Elaboración de la ficha evaluativa</li> <li>4. Valoración del trabajo realizado. Evaluación y realimentación</li> </ol>	<p>Tics Tarjetas Marcadores Encuestas</p>	<p>Con un cuestionario</p>
<b>Viernes : 8 de noviembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exponer un refrán</li> <li>- Cantar el estribillo de la canción que guste</li> <li>- Aplicar la técnica lluvia de ideas</li> <li>- Analizar la información recaudada.</li> <li>- Formar grupos de trabajo</li> <li>- Aplicar una dinámica de cierre</li> <li>- Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva</li> </ul>	<p>Colección de frases célebres Libro de dinámicas Marcadores</p>	<p>Mediante una ficha de observación</p>
<b>Sábado: 9 de noviembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exponer una frase célebre y opinar.</li> <li>- Ejecutar una dinámica</li> <li>- Aplicar la técnica lluvia del taller</li> <li>- Analizar la información recaudada.</li> <li>- Formar grupos de trabajo</li> <li>- Aplicar una dinámica de los inquilinos y los departamentos</li> </ul> <p>Aplicar la evaluación respectiva</p>	<p>Tarjetas Carteles Marcadores Tics.</p>	<p>Con un cuestionario</p>

## Tercera sesión: segunda semana de diciembre de 2013

## Técnicas e instrumentos de evaluación de destrezas con criterios de desempeño

### Instrumentos de evaluación de destrezas aplicables en la observación

<b>Día</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Jueves 12 de diciembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar la dinámica del cartero</li> <li>- Trabajar con la técnica del debate</li> <li>- Analizar la el listado de conclusiones.</li> <li>- Aplicar una dinámica de cierre</li> <li>- Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva</li> </ul>	Tarjetas Carteles Marcadores Tics.	Con una ficha de observación
<b>Viernes : 13 de diciembre</b>	Aplicar el juego: “El pan quemado” <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dar indicaciones del trabajo y normas de trabajo en grupo</li> <li>– Se entregará una caja a cada participante.</li> <li>– Desarrollo de actividades</li> <li>– Puesta en común</li> <li>– Realimentación de contenidos</li> <li>– Aplicar una encuesta</li> <li>– Evaluar las actividades desarrolladas</li> </ul>	Encuestas  Carteles Marcadores Tics. Hoja de papel bon	Mediante un cuestionario
<b>Sábado: 14 de diciembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionar sobre una lectura en diapositivas</li> <li>- Trabajar con la técnica del sociodrama</li> <li>- Solicitar opiniones sobre el trabajo con la mencionada técnica</li> <li>- Realizar un resumen sobre los temas tratados en el día</li> <li>- Aplicar una dinámica de cierre</li> <li>- Realizar la evaluación de todo el taller mediante una encuesta.</li> </ul>	Lápices Esferográficos Borradores Carteles Marcadores Tics. Hoja de papel bon	Con una encuesta

## **Anexos:**

### **Anexo 1. Canción: Me siento feliz**

Si te sientes muy contento da tres palmas, da tres palmas, otra vez.

Si te sientes muy contento da tres palmas, da tres palmas, otra vez.

Y ahí donde estás parado saluda al que está a tu lado,

y dale una sonrisita.

Si te sientes muy contento da tres palmas, da tres palmas, otra vez.

Si te sientes muy contento da tres palmas, da tres palmas, otra vez.

Y ahí donde estás parado abraza al que está a tu lado,

y dale una sonrisita.

Si te sientes muy contento da tres palmas, da tres palmas, otra vez.

Si te sientes muy contento da tres palmas, da tres palmas, otra vez.

Y ahí donde estás parado acaricia al que está a tu lado,

y dale una sonrisita.

Tomado de [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com) septiembre de 2008

### **Anexo 2. Técnica lluvia de ideas**

Es una técnica en la que un grupo de personas en conjunto crean ideas. Por lo general, suele ser más provechoso a que una persona piense por sí sola.

Principales usos:

Para obtener una conclusión grupal en relación a un problema que involucra a todo el grupo.

Para motivar al grupo, tomando en cuenta la participación de todos, bajo reglas determinadas.

Es recomendable utilizar esta técnica al iniciar una sesión de trabajo.

Ventajas:

- Se puede integrar a otras técnicas como la clase expositiva y grupos de discusión.

Cómo se aplica:

1. El profesor-facilitador selecciona un problema o tema, definiéndolo de tal forma que todos lo entiendan.
2. Solicita a los alumnos que expresen sus ideas por turno, sugiriendo una idea por persona.
3. Las aportaciones deben anotarse en el pizarrón.
4. Si existiera alguna dificultad para que el grupo proporcione ideas, el profesor facilitador debe propiciarlas con preguntas claves como:  
  
¿Qué?, ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? ¿Por qué?
5. Una vez que se ha generado un buen número de ideas, éstas deben ser evaluadas una por una.
6. El docente debe priorizar las mejores ideas. Los alumnos evalúan la importancia de cada aportación de acuerdo a los comentarios del grupo, pero tomando en cuenta el problema definido al inicio de la sesión.
7. Si la técnica se utiliza para solucionar un problema es indispensable hacer un plan de acción que pueda llevarse a cabo.

Si la técnica se utilizó para abordar un tema, es indispensable que el profesor-facilitador conduzca al grupo a obtener conclusiones.

Sugerencias:

- El docente debe explicar al grupo que no existen ideas buenas o malas, sino que todas son importantes.
- No debe abusarse de esta técnica ni utilizarse en un lapso de tiempo extendido pues suele dispersar la atención de los alumnos.
- Es muy importante llevar a cabo el plan de acción trazado, de otra manera puede resultar muy desmotivante para los alumnos.

Tomado de: <http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/luvia.htm>

## CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo de investigación se han llegado a las siguientes conclusiones:

Se ha llegado a la consecución satisfactoria del objetivo general ya que hubo un análisis de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso, con la colaboración de los talentos humanos correspondientes y la oportuna disponibilidad de recursos materiales y económicos, obteniéndose una idea objetiva de la realidad inherente a la formación docente, encontrando las soluciones más apropiadas a la problemática.

En forma general se puede mencionar que la situación de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en el Colegio Francisco Tamariz Valdivieso se encuentra en un nivel aceptable ya que como se puede evidenciar en los resultados una gran parte de porcentajes están ubicados en los puntajes 4 equivalente a frecuentemente y 5 equivalente a siempre, pero es necesario realizar algunos ajustes sobre todo los que se encuentran en los puntajes más bajos.

En contexto formativo de la persona existen aspectos positivos como la aplicación de los tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa se realiza en forma frecuente, otro aspecto es que se considera al estudiante como artífice de su propio aprendizaje, se valora también las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, frente a estas fortalezas, sin embargo se ubica el aspecto de mayor preocupación dentro de este análisis, esta debilidad está manifestada en el escaso análisis de los factores que condicionan la enseñanza en el bachillerato.

Con referencia a la parte de la organización y la formación se encuentran fortalezas indicadas en los siguientes aspectos: alto conocimiento del tipo de liderazgo ejercido por los directivos, un buen análisis del clima organizacional, una adecuada elaboración de pruebas para evaluar y un buen planteamiento de objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación del aprendizaje, pero existen también debilidades principalmente en los siguientes aspectos: poco análisis de la estructura organizativa institucional, factor que puede influir en la calidad de la enseñanza.

En el apartado de la tarea educativa específicamente en la tabla se encuentran explícitas fortalezas como un alto conocimiento de técnicas básicas para la investigación en el aula, una adecuada planificación que toma en cuenta las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes y un buen desarrollo de estrategias para la motivación de los estudiantes, pero la situación más preocupante se refleja en el deficiente proceso de evaluación de destrezas con criterios de desempeño propuestas para las diferentes asignaturas pues el 75% no realiza este tipo de evaluación tan importante en el desarrollo de los educandos, por esta razón urge diseñar una propuesta que ayude a resolver oportunamente esta problemática.



## RECOMENDACIONES

Si bien el proceso de investigación sobre las necesidades formativas de los docentes en el respectivo plantel se desarrolló en la mayor parte de forma regular. Sin embargo se deberá preparar a los docentes para su participación en similares ya que algunos presentaron resistencia en la aplicación de los cuestionario, incluso los que intervinieron seleccionan la opción no contesta en varias oportunidades, por estas razones los directivos deben motivar e incentivar a los cambios que benefician a toda la comunidad educativa.

Al conocer las fortalezas y las debilidades inherentes con la formación de los docentes del Colegio Francisco Tamariz es fundamental aprovechar al máximo de las fortalezas en cada uno de los aspectos con el objeto de vencer las deficiencias, considerando problemas a resolverse dentro de los proyectos educativos incluidos en el PEI.

A los directivos y equipo técnico correspondiente se recomienda tomar muy en cuenta las falencias presentadas en las debilidades existentes en el apartado del contexto formativo de la persona , que si bien no son mayores dificultades, deberían ser atendidas luego de las prioridades para evitar se conviertan en problemas graves para el proceso educativo de la institución.

Conforme a la percepción de los resultados obtenidos en la parte de la organización y la formación existen pocas debilidades, pero es preciso canalizar las estrategias para resolver dichas dificultades, pero mediante la utilización estrategias prácticas como el trabajo de talleres y en los círculos de estudio.

Se recomienda poner mayor atención al apartado de la tarea educativa por ser la que se vincula directamente con la actuación de los estudiantes y es precisamente en la cual se presenta la debilidad notoria con mayor porcentaje ya no se están evaluando las destrezas con criterios de desempeño de los estudiantes de bachillerato. Por lo percibido en forma global sobre las necesidades formativas de los docentes y recurriendo a la mayor debilidad encontrada, se recomienda desarrollar la siguiente propuesta: Curso de formación docente sobre evaluación de destrezas con criterios de desempeño en el Colegio Francisco Tamariz de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013 - 2014”

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso T.J. (2000) Motivación y Aprendizaje en el Aula. Aula XXI Santillana, Madrid España
- Alonso, E., Cases, I., Colén, T., CPR de Salamanca, CRA de Forfoleda, Flor, J., et al (2001). La formación del profesorado. Proyectos de formación en centros educativos. España: GRAÓ.
- Asturias, J. (1997) Aularia. El País de las Aulas. Revista digital de Edocomunicación. Santiago de Chile.
- Barcos, V (1991). Los retos del educador contemporáneo. Edit La luz. Lima –Perú.
- Camargo, M., et al, (2004).Las Necesidades de formación permanente del docente. *Educación y Educadores*, 007. Recuperado en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/834/83400708.pdf>
- Candelario, T. (5 de 12 de 2006). La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza. *Congreso Estatal de educación de Investigación Educativa. Actualidad prospectivas y retos*. Jalisco.
- Características del buen docente.* (n.d).Recuperado en [http://www.hechoscolima.com/caracteristicas\\_maestro.php](http://www.hechoscolima.com/caracteristicas_maestro.php)
- Colén, M.,(1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. *Aula de Innovación Educativa*, 44
- Concepto de necesidad formativa.* Recuperado de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>
- Constitución 2008. Publicación oficial de la Asamblea constituyente
- Correa, S., Alvarez, A., & Correa, A., (2007). La función directiva y el gestor educativo. En *Luis Amigo Fundación Universitaria*. Recuperado en <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf7>
- Chagoyán, P. (2003). Formación del profesorado. Recuperado el 9 de mayo de 2009, de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/2003/PROFESORADO%20-%20PedroChagoyan%204ene03.pdf>
- Davini, M. C. (1995). La Formación docente en cuestión: política y pedagogía. Buenos Aires: Paidós.
- Definición, abc. (2010) recuperado de: <http://www.definicionabc.com/general/necesidad.php>
- Dale, E. (1995) Hacia una nueva era educativa. Edit Graw Hill. Bogotá Colombia.

- Date, L.(1999) Detección de necesidades formativas (n.d). Recuperado en [http://www.proyectogirh.com/archivos/productos\\_girh/DETECCION.pdf](http://www.proyectogirh.com/archivos/productos_girh/DETECCION.pdf).
- Eggen, S. (2001) Habilidades para la enseñanza. Edit. Pacífico. Montevideo – Uruguay.
- Eirin, R., Ruso, H., & Montero, L., (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente perspectivas y problemas. *Profesorado – Revista de curriculum y formación del profesorado*, 2(13). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>
- Evans, A. (1998) Evaluación de necesidades (n.d). Recuperado en <http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>
- Fernández, A, y Luna, M. (2000) Las habilidades en la formación docente. Edit. Patria Buenos Aires – Argentina.
- Ferry, G. (1990). El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica, Paidós. México. DF.
- Imbernón, F. (2007c). 10 ideas clave. La formación del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio. España.
- Ibarra, O., (n.d). *La función del docente: entre los compromisos éticos y la valoración social en la sociedad actual*. Recuperado en [http://www.oei.es/docentes/articulos/funcion\\_docente\\_compromisos\\_eticos\\_ibarra.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf)
- Ibáñez, L( 2000) La pedagogía como ciencia-Epistemología de la Educación <http://200.69.103.48/comunidad/profesores/jruiz/jairocd/texto/pedagogia/lapedcc.pdf>
- Icaro, U( 1997). La profesionalización docente. (s.f.). Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8895/11BBTProfesionalizacion.pdf?sequence=7>
- León, V. (2012). Una visión de la profesionalización como categoría de las ciencias de la educación. *Cuadernos de Educación y desarrollo*, 13(2).Recuperado en <http://www.eumed.net/rev/ced/13/lhhf.htm>
- Marqués, P,. (2000). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. En *Tecnología educativa - Web Pere Marqués - UAB / USAL / UHU*. Recuperado en <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>

- Marqués, P., (2000). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. En *Tecnología educativa - Web Pere Marqués - UAB / USAL / UHU*. Recuperado en <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- Martínez, E., (n.d).Formación del profesor. *oAularia El País de las aulas*, (n.d).Recuperado en <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>.
- Martínez, C. (2006) Cómo formar al docente de hoy. Edit. Trillas. México Distrito Federal.
- Martínez, L. (1999) ¿Cómo podemos desarrollar actitudes y percepciones positivas en la sala de clases. (n.d).Recuperado de [http://www.educarchile.cl/portal.herramientas/sitios\\_educativos/objetivostransversales/modulo2/interior/dim1.htm](http://www.educarchile.cl/portal.herramientas/sitios_educativos/objetivostransversales/modulo2/interior/dim1.htm))
- Ministerio de Educación de Ecuador ( 2010) Fortalecimiento Curricular para la Educación Básica. Quito – Ecuador
- Morales, M., (2006).La formación permanente de los docentes. *Odiseo. Revista electrónica de Pedagogía*. Recuperado en <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/formacion-permanente-docentes>.
- Montero, Z (2001) Docencia y profesionalización. EDit Grijalbo. Madrid – España.
- UNESCO (2007) Competencias en TIC para Docentes. UNESCO, Paris, Diciembre de 2007.
- Murphy, C. ( 2000) Pautas para un liderazgo eficiente. Edit. Cali – Colombia.
- Murillo, P., (2006).*La función docente en la sociedad actual* Recuperado en <http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/paulino/2a.pdf>
- n.d.,(2012,07,17). Las 5 características de los docentes más. *Universia*. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>.
- Nérci, I. ( 1996) Introducción al Supervisión Escolar. Edit. Kapeluzt . Buenos Aires – Argentina
- Ortiz, S. (2012) Tendencias de la formación docente: recuperado <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Paz, M., (1994). *Como determinar las necesidades de intervención socioeducativa* [Versión digital PDF](2da). Lugar: Narcea S.A de Ediciones.

- Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislación-educativa/loei.html>
- Rodriguez, E. (1995). La profesionalización docente: implicaciones para las reformas de la educación secundaria en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 09, 125-162. Recuperado en <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie09a04.PDF>
- Rojas, M., (n.d). El papel del administrador educativo en la innovación del proceso enseñanza aprendizaje. En Alipso. Recuperado en [http://www.alipso.com/monografias/el\\_papel/](http://www.alipso.com/monografias/el_papel/)
- Sánchez, A., (2009). ¿La capacitación docente es un arte?. En *Educ.Ar*. Recuperado en <http://portal.educ.ar/debates/educacionytic/formacion-docente/post-15.php>
- Sánchez, O. (2010) *la era de las Tics en educación*, Edit. Andaucía. Madrid- España
- Saavedra, T. (2001) *Formación Técnica y técnica* Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- Sereno, T. (2006), *Pedagogía Universal*. Grijalbo. Madrid – España
- Shulman, T. (2005) *Necesidades formativas del docente actual*. Edit. Laurousse. España – Madrid.
- Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea], disponible en: [http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf)
- Tejada, J. (1998) *Los agentes de la innovación en los centros educativos. Profesores, directivos y asesores*, Aljibe, Málaga
- Vargas, U (2010) *Vanguardias Didácticas*. Edit. Hazam . Santiago de Chile.
- Zabalza, M., (1986) *Diseño y desarrollo curricular* [Versión digital PDF] (1ra). Lugar: Narcea S.A de Ediciones.

# ANEXOS

## Anexo 1: Solicitud de ingreso al Colegio

Loja, 10 diciembre de 2012

LCDO.  
ALFREDO QUITO A.  
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL NOCTURNO "FRANCISCO TAMARÍZ V."

En su despacho.

De mi consideración:

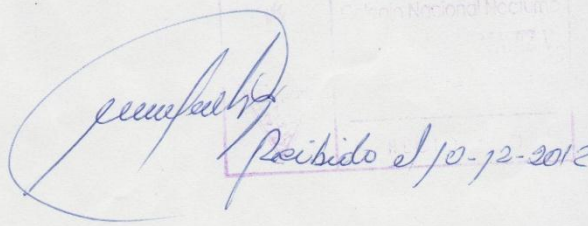
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,



DIOS PATRIA Y CULTURA  
Mgs. Mariana Buele Maldonado  
CORDINADORA DE TITULACIÓN MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

## Anexo # 2 : Confirmación de aceptación



### COLEGIO NACIONAL NOCTURNO "FRANCISCO TAMARIZ VALDIVIESO"

Luis Cordero 14-44 y Pío Bravo. Telef.: 2827033 – 2839685

SECCION: Rectorado

OFICIO. Nro. 281-CFTV

Cuenca, 26 de diciembre del 2012


Magister  
Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACION MAESTRICA EN  
GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL  
Ciudad

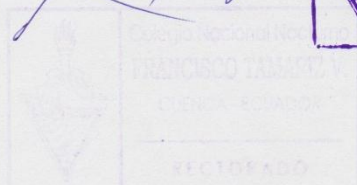
De mis consideraciones:

Para los fines consiguientes me permito comunicar a usted, que este despacho concede la autorización para que la Lic. Diana Galarza Molina aplique las encuestas como parte del proyecto de investigación "El diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período 2012-2013".

Particular que comunico para los fines consiguientes, a la vez que me suscribo de usted,

Atentamente,

  
Lic. Alfredo Quito Argudo  
RECTOR



### Anexo 3: Himno al Colegio



### HIMNO AL COLEGIO “FRANCISCO TAMARIZ VALDIVIESO”

#### CORO

Como norte, el colegio tiene el cielo,  
son testigos de su esfuerzo las estrellas,  
y su luz, la claridad del pensamiento, (bis)  
y su meta, el Ecuador en su grandeza.

I

Es legión que estudia y labora  
el Colegio Francisco Tamariz  
esperanza de luz que pregona,  
la grandeza del país como fin.  
Vibran fuertes Colegio querido  
nuestras voces contentas de amar,  
porque enseñas la paz y el civismo,  
y aprendemos lo que es libertad.

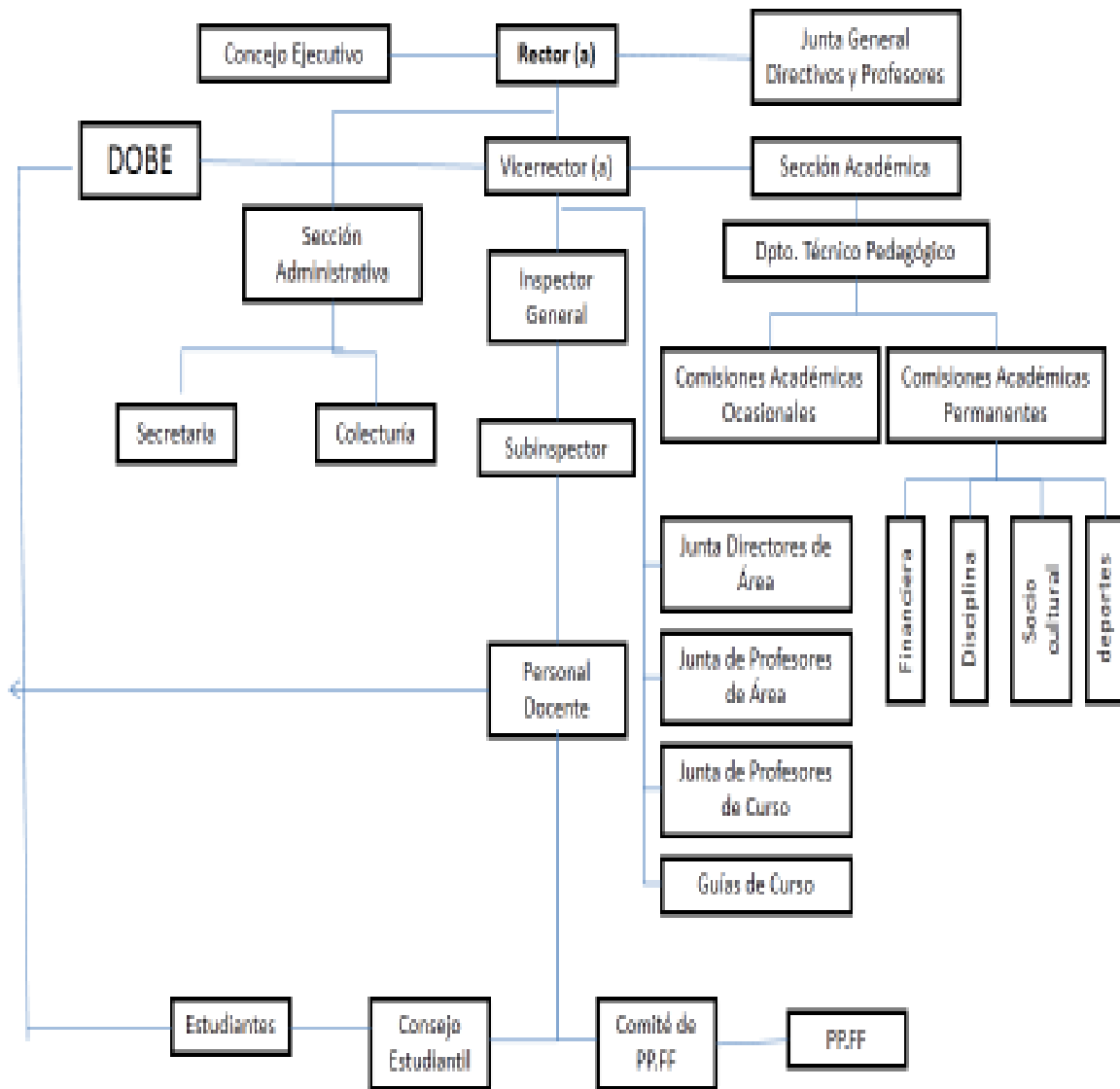
II

En tus aulas la clara enseñanza  
es semilla fecunda, es amor  
es respeto, es amor, es constancia,  
es bandera a la Patria y a Dios.  
¡Oh Colegio de las juventudes  
que enciendes la luz del saber,  
que el recuerdo de tu amor perdure,  
para gratos por siempre volver



**Anexo 4: Organigrama**

**ORGANIGRAMA DE COLEGIO**



## Anexo 5: Fotos



Ilustración 1. E estudiantes del Colegio en una hora clase de informática



Ilustración 2: Personal docente del Colegio Francisco Tamariz Valdivieso



**Ilustración 3: Grupo de estudiantes en una clase de sociología**



**Ilustración 4: Estudiantes de tercero de Bachillerato en el acto de Juramento a la Bandera.**



**Ilustración 5: parte interior del establecimiento educativo**



**Ilustración 6: Grupo de estudiantes en un simulacro de primeros auxilios**



Ilustración 7: Estudiantes del club de teatro.



Ilustración 8: Selección de indor femenino del Plantel