



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato - Estudio
realizado en la unidad educativa Alessandro Volta, de la provincia Santo
Domingo de los Tsachilas, cantón Santo Domingo de los Colorados,
parroquia Río Verde, periodo lectivo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

AUTOR: Ocampo Jaramillo, Servio Rolando

DIRECTOR: Granda Lazo, César Willam, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO – SANTO DOMINGO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

Granda Lazo, César Willam,

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato – Estudio realizado en la unidad educativa "Alessandro Volta", de la provincia Santo Domingo de los Tsachilas, cantón Santo Domingo de los Colorados, parroquia Río Verde, periodo lectivo 2012-2013", realizado por: Ocampo Jaramillo, Servio Rolando. Lic; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuánto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ocampo Jaramillo, Servio Rolando. Lic. declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato - Estudio realizado en la unidad educativa Alessandro Volta, de la provincia Santo Domingo de los Tsachilas, cantón Santo Domingo de los Colorados, parroquia Río Verde, periodo lectivo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo el magíster Granda Lazo, César Willam, director 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Ocampo Jaramillo, Servio Rolando

Cédula: 170869089-4

DEDICATORIA

CON GRATITUD Y RESPETO:

A toda mi familia, esposa e hijos, amigos y autoridades de la institución donde laboro, compañeros docentes quienes me brindaron su apoyo incondicional para que culmine con éxito mi carrera de postgrado

ROLANDO

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mí madre

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre.

El cual a pesar de haberlo perdido ha estado siempre en mis recuerdos y ha sido mi motivación para seguir adelante.

A mi familia.

Porque me ha brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mis maestros

Por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de este postgrado en tan prestigiosa universidad. A aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y me ayudaron guiándome correctamente en la culminación de la tesis

A la Universidad Técnica Particular de Loja.

Porque a través de sus docentes, personal administrativo y demás personas que hacen la universidad, me brindaron sus valiosos conocimientos y aporte para salir adelante con mi maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag
Certificación del director.....	II
Autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice de contenidos.....	VI
Índice de contenidos.....	VII
Índice de contenidos.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
Introducción.....	XI
CAPITULO 1: MARCO TEORICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas de los docente.....	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelos de Rosset, de Kaufman, de D Hainaut, de Cox y deductivo).....	7
1.2 análisis de necesidades de formación.....	10
1.2.1 Análisis organizacional.....	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto mediano y largo plazo.....	12
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios en la educación.....	15
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	15
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características).....	17
1.2.1.6 Reformas educativas LOEI, reglamento, plan decenal.....	18
1.2.2 Análisis de la persona.....	20
1.2.2.1 Formación profesional.....	20
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	21
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	22
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	23

1.2.2.2 Formación continua.....	23
1.2.2.3 Formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje.....	25
1.2.2.4 Tipos de formación de un profesional de educación.....	26
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	27
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	28
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos.....	29
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	30
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	31
1.2.3.2 Función del docente.....	32
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	34
1.2.3.4 La función del estudiante.....	35
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.....	36
1.3 Cursos de formación.....	37
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	37
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	38
1.3.3 Diseño planificación y recursos de cursos formativos.....	39
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en educación.....	41
CAPITULO 2: METODOLOGIA.....	43
2.1 Contexto.....	44
2.2 Participantes.....	47
2.3 Diseño de la investigación.....	52
2.3.1 Métodos de la investigación.....	53
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1 técnicas de investigación.....	55
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	57
2.5 Recursos.....	57
2.5.1 Talento humano.....	58
2.5.2 Recursos materiales.....	58
2.5.3 Recursos institucionales.....	58
2.5.4 Recursos económicos.....	59
2.6 Procedimiento.....	59
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
3.1 Necesidades formativas.....	62
3.2 Análisis de la formación.....	73
3.2.1 La persona en el contexto formativo (práctica pedagógica).....	74

3.2.2 La organización y la formación.....	79
3.2.3 La tarea educativa.....	83
3.3 Los cursos de formación.....	87
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION O CAPACITACION DOCENTE.....	92
4.1 Tema del curso.....	93
4.2 Modalidad de estudios.....	93
4.3 Objetivos generales.....	93
4.4 Dirigido a.....	94
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	94
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	94
4.5 Breve descripción del curso.....	94
4.5.1 Contenido del curso (anexos).....	95
4.5.2 Descripción del currículo vitáe del tutor que dictará el curso.....	95
4.5.2.1 Currículo vitáe.....	95
4.5.3 Metodología (curso de formación).....	97
4.5.4 Evaluación.....	98
4.6 Duración del curso.....	98
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	98
4.8 Costos del curso.....	116
4.9 Certificación.....	116
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS (curso de formación).....	117
CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES.....	118
BIBLIOGRAFIA.....	120
ANEXOS.....	123

RESUMEN

El propósito u objetivo del presente trabajo de investigación, es conocer las necesidades de formación de los docentes de secundaria del país y especialmente de la unidad educativa Alessandro Volta, de la parroquia Río Verde, cantón Santo Domingo de los Colorados en el período académico 2012-2013.

Basándonos principalmente en una investigación de campo, cuantitativa/cualitativa y utilizando principalmente la encuesta y tabulación de datos se procedió a realizar la investigación a los 27 docentes del nivel de bachillerato de la institución, los datos obtenidos nos muestran deficiencias de formación especialmente en el área de asignaturas afines a las dictadas por los docentes, conocimientos actualizados sobre metodologías de evaluación de los aprendizajes, métodos y recursos didácticos y nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Para mejorar dicha debilidad se propone desarrollar un proyecto de capacitación denominado "evaluación de aprendizajes auténtico", dirigido a todos los docentes de la institución investigada.

PALABRAS CLAVE: formación de docentes, encuesta, tabulación, investigación, deficiencias de formación, curso de formación

ABSTRACT

The purpose or objective of this research is to know the training needs of secondary teachers in the country and especially in the Alessandro Volta educational unit, Rio Verde Parish, Santo Domingo de los Colorados in the academic period 2012 - 2013.

Based primarily on field research, quantitative / qualitative and mainly using the survey and tabulation proceeded to conduct the research to the 27 high school level teachers of the institution, the dates obtained show deficiencies in training especially in the areas related to those given by teachers, updated knowledge on evaluation methodologies of learning, teaching methods and didactic resources, and new technologies applied to education

To improve this weakness intends to develop a training project called "genuine learning assessment", addressed to all teachers in the research institution.

KEY WORDS: teacher training, survey, tabulation, research, training deficiencies, training course

INTRODUCCION

El avance inevitable de nuestra sociedad hacia un mundo globalizado y regido por la tecnología ha hecho que el actual gobierno esté dando pasos firmes para mejorar el sistema educativo, tomando la capacitación docente como uno de los pilares de su transformación. Hasta la actualidad no se han realizado investigaciones sobre esta temática a nivel nacional, solamente a partir del año 2008, el ministerio de educación del Ecuador a través del programa Sí Profe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

En las instituciones educativas, se crean nuevas demandas de formación; ya no es suficiente conformarse con la primera fase o formación profesional inicial, las necesidades adoptan cada vez más un carácter de continuidad, las necesidades de aprendizaje y formación profesional en estos tiempos se prolonga a lo largo de toda la vida laboral e incluso acaban por abarcar todas las fases de la vida.

Los docentes de la Unidad Educativa Alessandro Volta cuentan en su mayoría con títulos de tercer y cuarto nivel, pero la problemática de la capacitación está presente en todos los ámbitos del desarrollo del proceso de formación de los estudiantes, es por esta razón que la presente investigación reviste gran importancia para efectuar un diagnóstico veraz y actualizado de las necesidades de formación docente.

No se trata, en definitiva, de formar profesores que sólo resuelvan las situaciones educativas, sino de profesionales formados en la reflexión, en la resolución de problemas, en la investigación y la innovación, que puedan contribuir a que las futuras generaciones de estudiantes estén mejor preparadas para afrontar los retos que sin duda alguna se les presentarán en el futuro.

A la formación docente, en los últimos años, se le está empezando a dar la importancia que requiere, tanto a nivel de autoridades como entre los docentes, es así que esta investigación ha tenido una gran acogida en la institución, dándome como investigador un gran impulso y deseos de llevar adelante este proyecto en aras de mejorar el nivel de conocimientos de los compañeros docentes.

La presente investigación realizada en la Unidad Educativa Alessandro Volta, tiene como finalidad:

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

Las principales técnicas de investigación utilizadas han sido la investigación bibliográfica, la investigación de campo, la encuesta y la entrevista, que han llevado a la obtención de datos veraces y valederos.

Entre los logros más significativos y relevantes podemos citar que; los docentes de la Unidad Educativa presentan vacíos especialmente en el área técnica, y evaluación de los aprendizajes, se ha logrado realizar un diagnóstico de las necesidades prioritarias de formación docente, además del diseño y ejecución de un curso de formación docente dirigido a los maestros de la institución investigada. Es importante destacar la labor del gobierno, y su programa de formación docente Si Profe por medio del cual muchos profesionales de la educación se encuentran en un proceso continuo de capacitación.

Pero a pesar de la cantidad y calidad de cursos emitidos no ha sido posible llenar las expectativas a nivel de país.

La evaluación como medio de control del desenvolvimiento en todos los sectores productivos y muy en especial las instituciones educativas, se han visto sumidas por tradición en conflictos e injusticias, por no existir un sistema de evaluación adecuado a la realidad del país.

Entre los logros más significativos y relevantes podemos citar que; los docentes de la Unidad Educativa presentan vacíos especialmente en el área técnica, y evaluación de los aprendizajes, se ha logrado realizar un diagnóstico de las necesidades prioritarias de formación docente, además del diseño y ejecución de un curso de formación docente dirigido a los maestros de la institución investigada.

Los lectores podrán observar en el presente documento una propuesta de formación docente encaminada a brindar a la institución en la cual presto mis servicios profesionales

un sistema de evaluación actualizado equitativo y ajustado a su realidad respetando por supuesto los lineamientos emitidos por el ministerio de educación.

La actividad propuesta reviste gran importancia ya que puede convertirse en el inicio de una serie de cursos que brindarán al docente de bachillerato la oportunidad de acceder a una gran cantidad de herramientas que al final irán a beneficiar el proceso formativo de los estudiantes.

Ha sido muy satisfactorio brindar mi apoyo incondicional a la institución enfocado en reforzar el proceso formativo de mis compañeros docentes, ya que son estos actos los que brindan al docente la oportunidad de ser un aporte positivo para la institución y el país.

El trabajo de los docentes en aras de la formación de los estudiantes no será completo si estos no están debidamente capacitados desde sus etapas iniciales, en y durante el desarrollo mismo de sus actividades profesionales.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

El concepto de formación se adapta a todos los ámbitos del convivir humano, siendo uno de los más importantes el que tiene que ver con la educación, ya que el mismo se constituye en el pilar fundamental del avance de las sociedades.

La formación en los tiempos actuales, especialmente en las últimas dos décadas, ha adquirido un sentido protagónico y un aparente uso común que designa toda propuesta educativa o con pretensiones de serlo, habitualmente se asocia a alguna actividad más allá de la definición del término, Bradshaw (1972) ha propuesto que las necesidades no pueden ser abordadas de manera aislada, sin considerar la forma en que son definidas. Por ello, creó una taxonomía de necesidades sociales que aún hoy arroja luz para delimitar diferentes tipos de necesidades.

Para éste autor, existen cuatro tipos de necesidades: las normativas, las sentidas, las expresadas y las comparativas.

La importancia de llevar a cabo un análisis de necesidades formativas aparece insistentemente en la literatura sobre formación, llegando a considerarse como un factor clave, y la vez el más descuidado (Ostroff y Ford, 1989), que muestra dónde están las deficiencias y si la formación ofrece o no soluciones viables (Dipboye et al, 1994).

Mucho se tiene que decir sobre la formación profesional inicial y continua, especialmente en el campo educativo, pero somos nosotros en este caso los docentes, que estamos en el día a día con los estudiantes, los que tenemos que esmerarnos en lograr una formación adecuada que nos lleve a cumplir a cabalidad con nuestros objetivos.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Diversos autores han definido el término necesidad de diferente manera. Así, Witkin y Altschuld (1995) proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo].”

En muy parecidos términos se expresa Kaufman (1992), para quien una necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas. Amestoy (1992), siguiendo a Robert Sternberg, afirma que la comparación entre una situación observada (o actual) y una situación deseada puede hacer evidente una discrepancia (entendida como la diferencia entre las dos situaciones).

Esta discrepancia da lugar a una necesidad, que luego puede encarnarse en un problema.

Necesidades formativas del docente

La formación y desarrollo profesional del docente es un proceso sistemático que a mi criterio empieza en las etapas tempranas de la vida misma del individuo, y se va acrecentando con el devenir de los años, se fortalece en las etapas de sus estudios superiores, y se solidifica en su accionar profesional, frente a los individuos a los cuáles forma. En el accionar profesional del docente, este necesita que se le provea de una formación continua acorde a los adelantos de la ciencia y la tecnología, es así que el estado y las instituciones educativas deben ser los encargados de proveer esa formación.

En nuestro país el tema de la formación docente ha sido motivo de varios estudios lo que ha llevado a la consecución de diversas estrategias encaminadas a formar al docente en sus etapas iniciales o en su carrera profesional misma.

En un proceso formativo hay varios elementos que conforman la interacción entre profesor- estudiante. De esta manera habría que analizar varios puntos:

- El rol del docente.
- El rol del estudiante.
- Las características del mensaje (contenidos educativos).
- Las técnicas que posibilitan la transmisión.
- Las tecnologías como transformadoras de interacciones.

Al centrarnos en el "Rol del docente", es decir, en el papel que desempeña éste en un proceso formativo en el que intervienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y ¿cuáles son las necesidades formativas derivadas de este nuevo papel? Únicamente formando de manera adecuada al docente, podrá obtenerse calidad en dicho proceso.

En este punto "Castaño (2003) " "Cebrián (2003) ", nos indican que: el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Apunta que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

- Asesor y guía de autoaprendizaje.
- Motivador y facilitador de recursos.

- Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con Tics.
- Adaptador de materiales desde diferentes soportes.
- Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.
- Concepción docente basada en el autoaprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de modo que la enseñanza esté centrada fundamentalmente en el estudiante, como auténtico protagonista del proceso.

El docente ecuatoriano necesita ser capaz de adquirir todas estas competencias y usarlas como su herramienta diaria en el desarrollo de sus actividades educativas, es muy cierto que las limitaciones en todos los ámbitos del accionar educativo son muchas pero el docente ecuatoriano tiene la vacación necesaria para superar estos obstáculos, y esto se lo puede apreciar en la labor que cumple diariamente en las aulas.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

(López, 2005; Caballero, 2007; Calderón y Escalera, 2008; Martínez y Echeverría, 2009)
El proceso de evaluación en todos los ámbitos del accionar humano, especialmente en el proceso educativo siempre ha sido y seguirá siendo por lo menos en algunos años más un aspecto controversial dentro del sistema educativo de un país, por muchas razones entre ellas la oposición férrea de algunos sectores e individuos a ser evaluados en su accionar, que deja ver en el fondo la inoperancia profesional de algunos individuos e instituciones, en nuestro medio esto ha sido motivo de discordia entre docentes y gobierno en los últimos años, que poco a poco se está superando.

Las evidencias existentes sobre fracaso escolar, desenganche, absentismo, pasividad y desinterés, brecha entre el mundo personal y social de nuestro niños y el mundo de la escuela y el estudio, es un motivo e incluso una urgencia para interrogarse acerca de si el orden escolar que hemos constituido y mantenemos es el único posible, el más idóneo para que la gente aprenda con sentido e implicación. Si, como es de suponer, llegáramos a convenir en que dicho orden ha de ser seriamente recompuesto, la formación docente tiene que figurar necesariamente entre algunos de los registros a tocar. Para hacerlo

como se merece, quizás tenemos que vincularla a una ética de la profesionalidad exigible a todo el profesorado, y no dejarla en manos del bien pensante voluntarismo.

De este modo, la formación del profesorado tiene que ser entendida como un deber del trabajador y, al mismo tiempo, un derecho que debe reclamar a la Administración.

La formación no puede tener razón en sí misma, ni depende de ganas o desganas, sino que se sustenta en el sentimiento de la corresponsabilidad hacia la mejora. Su justificación auténtica se basa en que es preciso garantizar mucho mejor que hasta la fecha una buena educación a todo el mundo. A fin de cuentas, la razón de ser, el sentido y el propósito de la formación del profesorado y su desarrollo a lo largo de la carrera reside en el amplio consenso que hay, respecto a que sólo contando con buenos profesores cabe esperar con fundamento que la educación sea buena, contribuya a facilitar y lograr los aprendizajes considerados indispensables.

Debido a los procesos de cambio que la formación del profesorado ha experimentado ha sido y sigue siendo un tema de constante actualidad y preocupación desde diferentes esferas de actividad, ya sean los propios profesionales que demandan una actualización de conocimientos y una puesta al día sobre los nuevos cometidos a desarrollar en el marco de una sociedad en constante evolución, como desde las autoridades académicas encargadas de llevar adelante este cometido, con el fin de lograr una educación de calidad.

Por ello nos podemos formular algunos interrogantes como: ¿Está realmente motivado el profesorado?; ¿Dónde se encuentran las principales lagunas en la formación permanente?; ¿Qué nivel de participación en actividades formativas tiene el profesorado?; ¿se establecerán diferencias en base al nivel educativo, la experiencia docente, el tipo de centro? Todos estos interrogantes, junto a otros más concretos y operativos que se pudieran presentar.

1.1.4 Necesidades formativas de los docentes.

SINEC III (2007) Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador

Realizada una evaluación clara y responsable de necesidades formativas de los docentes a nivel global, tenemos ya una idea de la realidad profesional del personal docente de una institución o del sistema educativo mismo.

Concretar una investigación a nivel nacional, de provincia y como institución de las necesidades formativas de los docentes del bachillerato es un aspecto esencial para potenciar los cambios necesarios en las instituciones de educación secundaria del Ecuador y por supuesto de la unidad educativa "Alessandro Volta".

La consecución de una investigación de este tipo, se muestra como importante y necesario en tiempos como los actuales, en los que la planificación de las acciones y la participación y compromiso de quienes intervienen en los procesos son piedras de toque en múltiples organizaciones. Es común que investigadores, pedagogos y profesores remarquen que el análisis de necesidades es un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación, implementación y evaluación de cualquier programa o proyecto que se emprenda en una organización.

En muy parecidos términos se expresa "Kaufman (1992)", para quien una necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas. Amestoy (1992), afirma que la comparación entre una situación observada (o actual) y una situación deseada puede hacer evidente una discrepancia (entendida como la diferencia entre las dos situaciones). Esta discrepancia da lugar a una necesidad, que luego puede encarnarse en un problema.

Bradshaw (1972) ha propuesto que las necesidades no pueden ser abordadas de manera aislada, sin considerar la forma en que son definidas. Por ello, creó una taxonomía de necesidades sociales que aún hoy arroja luz para delimitar diferentes tipos de necesidades.

Para él, existen cuatro tipos de necesidades: las normativas, las sentidas, las expresadas y las comparativas.

Es un factor de esencial importancia tomar en cuenta el criterio del estudiantado que en sí es el ente principal en el cuál se va a depositar la formación o no del docente.

Campos en que es más demandada la formación.- SINEC III (2007) Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador,

Puesto que el profesor es el agente principal en la implantación de las reformas educativas, tras conocer las motivaciones y la realización de actividades formativas, nos interesa centrarnos en el nivel de demanda del colectivo en diversos campos de trabajo.

Así los resultados generales son los siguientes:

- ✓ Actualización en conocimientos científicos
- ✓ Conocimientos psicopedagógicos
- ✓ Conocimientos sobre programación docente
- ✓ Conocimientos sobre orientación del estudiante
- ✓ Conocimientos sobre tutorías y sus actuaciones
- ✓ Conocimientos sobre interacción estudiante/objetivos
- ✓ Conocimientos investigación teoría y práctica
- ✓ Conocimientos sobre innovación educativa

- ✓ Conocimientos sobre el trabajo en equipo

Las necesidades formativas de los docentes en la institución motivo de la investigación presente serán expuestas en capítulos posteriores de acuerdo a los resultados.

Muchos y diversas son las necesidades de formación docente en el mundo, en Ecuador y muy en especial en nuestra provincia y la institución motivo de la presente investigación, es una obligación del estado satisfacer esta creciente demanda en bien de nuestros estudiantes, como también es una obligación de los docentes preocuparse de forma permanente de su actualización profesional.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades

Con el transcurrir de los años diversos han sido los modelos de análisis de formación que se han implementado en el país y por supuesto en la "unidad educativa Alessandro Volta", sin obtener un éxito visible; hoy la situación ha empezado a vislumbrar nuevos horizontes. En los últimos 30 años se ha considerado al docente como actor central en el cambio educativo. Se asume que en él recae la responsabilidad de formar las futuras generaciones de adultos que contribuirán al desarrollo del país.

(González 1999).G Este contexto exige no sólo contar con docentes conscientes de su rol, sino además propiciar el desarrollo profesional de éstos en base a ciertos parámetros sobre el proceso de formación estudiantil y el rol docente. Conseguir este propósito se ha tornado como una preocupación mundial que puede apreciarse, por ejemplo, en múltiples informes de la UNESCO y Congresos Internacionales abocados a discutir sobre el docente y su formación;

a) Modelo de Rosset (1987).- Gira en torno al análisis de necesidades de formación, y tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

- Situaciones desencadenantes.- de donde partimos y hacia dónde vamos.
- tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones.
- fuentes de información.
- herramientas de obtención de datos.

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

b) Modelo de Kaufman (1997).-Se desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos en el que ocupa un puesto importante la evaluación de necesidades formativas.

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales,
- Priorización de necesidades.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman (1997)

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

10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

c) Modelo de Cox (1984)

Uniendo al análisis de necesidades a la problemática comunitaria Cox elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios que resumidamente abarca los siguientes aspectos.

- profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos, por el profesional, por los implicados
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar:
- Tácticas para lograr el éxito de las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

d) Modelo de D Hainaut (1979)

Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

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

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

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. La clasificación de D'Hainault es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

1.2 Análisis de Necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional

Durante los últimos años, la cultura organizacional ha cobrado gran interés para la investigación en todos los campos entre estos el campo educativo y sus necesidades de formación profesional docente.

En este sentido, la cultura de la organización es relevante ya que permite conocer el comportamiento del personal que labora en las organizaciones quienes son los encargados de la consecución de sus objetivos.

Park (2005) quien señala que “la cultura organizacional es un factor importante en el logro y el mantenimiento de la eficacia institucional”. En este mismo orden de ideas Dávila (1999) sostiene que dentro de la investigación educativa se busca explicar y encontrar nuevas formas para lograr la efectividad de las organizaciones, no tenemos una cultura de organización adecuada a las necesidades de una sociedad en constante cambio pero es una necesidad imperiosa dentro del sistema educativo ecuatoriano, organizarse, y a la vez mantener los avances logrados en cuánto a trabajo organizado se refiere.

Es imperioso que en la Unidad Educativa “Alessandro Volta” se logre implementar una cultura organizacional, por muchas razones, entre estas tenemos, la falta de preparación de nuestros directivos, o la actitud equivocada de los miembros de la comunidad

educativa, que no queremos actuar en bien de la institución, la educación es una realidad y como tal los integrantes de estas instituciones debemos mirar y actuar con un solo objetivo. El progreso de nuestros estudiantes.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

(Vázquez, 2002); Manifiesta que la educación es una realidad innegable así como su proyección futurista a nivel mundial, como tal todos y cada uno de los seres humanos estamos embarcados en este cambio educativo, los docentes ecuatorianos no somos la excepción y como tal somos los encargados de llevar adelante este proceso.

El ser humano a lo largo de su historia ha sentido la necesidad de educarse, acomodándose a los distintos cambios que la sociedad les exige, pensando en que la educación es una realidad y esta debe proyectarse hacia el futuro cambiante de la humanidad.

La consecuencia es que los problemas de la educación acaban enfrentándose con políticas erráticas, sin continuidad en las soluciones, y con las visiones fragmentarias de quienes intentan operar sobre los sistemas educativos sin entender su carácter de sistemas; es decir, de estructuras compuestas por elementos interrelacionados, en las que modificar un elemento provoca inmediatamente un cambio en cascada de otros elementos, produciendo así consecuencias muy distintas a las esperadas.

Para tomar decisiones sobre un sistema, primero hay que conocer el estado del sistema y sobre todo la forma en que se interrelacionan los elementos del sistema (Colom, 2002). Para ello, es importante partir del análisis de la evolución del sistema en los últimos años, intentando aclarar la génesis de los problemas actuales y las causas que los desencadenan.

En efecto, como señala Cuban (1992), el cambio educativo se produce más en la línea de las revoluciones silenciosas, mucho más moderadas y evolutivas que las revoluciones repentinas y drásticas; ya que todas las transformaciones implican una reconstrucción dialéctica de lo existente. Por eso fracasan todos los intentos de cambio que no tienen en cuenta la cultura profesional, las opiniones y las condiciones de trabajo de los profesores, ya que ellos y las instituciones escolares tienen sus propias tradiciones y estructuras de trabajo, que dependen de personas con una determinada sensibilidad, con una

determinada historia personal y una específica concepción de la enseñanza que se ha formado en un determinado contexto histórico.

El punto de partida es dar respuesta a las preguntas: ¿Por qué esta sensación de crisis ahora? ¿Por qué se produce en todos los países más o menos con los mismos síntomas? En efecto, quienes éramos profesores hace treinta años, tenemos una clara conciencia de la transformación de la educación en este periodo de tiempo, convirtiéndose nuestros sistemas educativos en una realidad distinta.

Al estudiar esta transformación de nuestros sistemas educativos encontramos una secuencia temporal significativa: los primeros cambios comenzaron en Estados Unidos a finales de la década de 1970, y fueron extendiéndose por Europa, comenzando por Suecia y los países escandinavos, para ir luego afectando al resto de los países europeos conforme éstos iban llegando a un determinado nivel de desarrollo económico, y consecuentemente, se producían nuevas tendencias sociales que modificaban valores y concepciones de vida, al mismo tiempo que se conseguía un grado de desarrollo educativo nunca antes alcanzado.

Nuestro país está siendo testigo de ese cambio muchas veces imperceptible para muchos pero que ha empezado y está siguiendo un camino claro, rompiendo viejas visiones, tradiciones, o pensamientos que aunque efectivos en la época, no se adaptan ya a los cambios actuales.

En la Unidad Educativa Alessandro Volta, estoy convencido que a pesar de tener un soporte humano y profesional fuerte no ha logrado despegar hacia el cambio necesario en el sistema educativo ecuatoriano. Muchos son los obstáculos, entre los más notorios se puede apreciar la falta de profesionalismo y liderazgo de las autoridades que se han venido sucediendo a través de los años, o el férreo obstáculo que representa una sociedad circundante estancada en el pasado.

1.2.1.2.- Metas organizacionales a corto mediano y largo plazo

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec>

En este punto nos vamos a referir a las metas organizacionales en nuestro país tomando en cuenta las políticas establecidas por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Las metas propuestas a nivel nacional por el ministerio de educación están en marcha, de esta misma manera la unidad educativa "Alessandro Volta" debe proyectarse como institución a lograr estándares de calidad, que produzcan un cambio profundo y definitivo en su organización interna a corto, mediano y largo plazo.

Ministerio de Educación

Misión.- Garantizar tanto el acceso como la calidad de la educación Inicial, educación general básica y bachillerato para los habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y el género desde un enfoque de derechos y deberes que fortalezcan el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Visión.- Ser un sistema educativo de calidad y calidez, que funcione en el marco de la unidad nacional, de modo descentralizado, bajo un marco jurídico adecuado, que lidere los cambios sociales y el desarrollo cultural y socioeconómico nacional, que responda a la realidad multiétnica y pluricultural, a las necesidades de desarrollo del país, sobre la base de sus principios, con énfasis en la distribución equitativa de recursos y la participación social ecuaníme.

Propósito general

Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

Misión del Sistema Educativo Ecuatoriano

Ofertar un sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado, que ofrezca, a través de sus instituciones, educación de calidad que contribuya a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar estudiantes que conformen una sociedad con conciencia intercultural, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con destrezas,

conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos.

Nuevo Modelo de Gestión

¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa?

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

Objetivo general: Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema.

Objetivos específicos:

1. Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación. Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.
2. Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación incluyendo adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.
3. Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.
4. Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos.

La reestructuración es fundamental para romper con un sistema educativo ineficiente, inequitativo, insensible y excluyente, es un derecho de los ecuatorianos y una obligación del estado a través de sus gobernantes de proveer de este servicio fundamental para el logro de las metas progresivas que como sociedad en conjunto nos planteamos.

Las metas que se propongan como ministerio deben ser adecuadas ya que son las que regirán al resto del conglomerado educativo ecuatoriano.

1.2.1.3 Recursos Institucionales Necesarios para la Actividad Educativa

UNESCO, (2005); Uribe, (2005) y Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstron, (2004)

Los recursos constituyen el patrimonio que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- **Recursos personales:** Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

- **Recursos materiales:** Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.

- **Recursos funcionales:** Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

Mucho se ha discutido sobre los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa, y la inequidad en cuánto a la repartición de los mismos dentro de las instituciones fiscales, son necesarios y el gobierno debe proveerlos y optimizarlos de acuerdo a las necesidades actuales.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

SEP, "Manual del director de escuelas Primarias", México, (febrero 1986), Los Estilos de Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa.

SEP, "Antología de la gestión educativa", P.161-164. Sarason, S.B, 1990, citado en "Escuelas de calidad", para fortalecer el liderazgo directivo, P. 90.

El liderazgo. Un punto tan trascendental y de tanta importancia, es y será uno de los aspectos de mayor trascendencia en el desarrollo de las actividades institucionales y más aún dentro del sistema educativo que es el ente formador de los formadores de las sociedades.

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos, centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y

evaluando al profesorado para que consiga resultados de calidad con relación al éxito académico de los estudiantes.

En tiempos actuales el liderazgo educacional implica otra concepción más global de la labor de los directivos, orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del estudiantado y la comunidad educativa, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los estudiantes, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

Tipos de Liderazgo

Actualmente la imagen tradicional del líder carismático, individual y poderoso fracasa en un contexto radicalmente distinto, dominado por los medios de información y comunicación capaces de hacer trizas cualquier culto a la personalidad del héroe cuando se le acerca el objetivo de lo cotidiano al espacio antes preservado de su intimidad.

- 1.-Liderazgo servidor
- 2.-Liderazgo transformacional
- 3.-Liderazgo transaccional
- 4.-Liderazgo tradicional
- 5.-Liderazgo modernista
- 6.-El liderazgo transformador
- 7.-El liderazgo instructivo

Como lo indica el texto que precede el liderazgo en todos los ámbitos del quehacer social y educativo, es uno de los pilares de los procesos de transformación positivos en las instituciones, no solamente de las autoridades sino también de los actores del proceso educativo, también es cierto que los directivos son los entes rectores de los sistemas, y

son los llamados a dirigir y liderar en toda la extensión de la palabra los actos institucionales condiciendo y llevando a su institución a cumplir las metas para las que fueron creadas.

1.2.1.5.- el bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)

Recuperado de <http://www.educación.gob.ec>

A lo largo de la historia de los pueblos los distintos sistemas que rigen la convivencia de los mismos, cambian gradualmente, entre ellos el sistema educativo, en el caso particular del Ecuador los modelos educativos han sido modificados, penosamente tomando como base modelos de otras civilizaciones distintas a nuestra realidad.

En los últimos años el sistema educativo ecuatoriano ha cambiado diría yo drásticamente, en gran parte guiado hacia el logro de metas positivas, que solo el tiempo dirá si funcionaron o no.

A continuación se hará una descripción de lo que significa el nuevo bachillerato en el Ecuador.

Bachillerato General Unificado (BGU)

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/>

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo a 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
- (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el nuevo bachillerato en ciencias o el bachillerato técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán

profundizar en ciertas áreas académicas de su interés. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

¿Qué cambio pedagógico se inicia con el BGU?

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

1.2.1.6 Reformas educativas LOEI reglamento a la LOEI Plan decenal

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/>

El nuevo sistema educativo implementado por el gobierno, introduce la nueva ley de Educación LOEI y un nuevo reglamento que la regula mediante la cual guiará los destinos de la educación en el Ecuador.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

La Asamblea Nacional, Considerando.- Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se reconceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución).

Este servicio público que es la educación puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (Art. 345 de la Constitución), con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (determinada también en el Art. 29 de la Constitución), y se consagra la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fisco misional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al carácter público del servicio educativo, entre las que se destaca en el mismo artículo 345 el que en todos los centros educativos se deben ofrecer “sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social”. En el caso de los establecimientos fiscomisionales, tanto la Constitución en su artículo 348, como la LOEI en su artículo 55 establecen que solo podrán recibir apoyo económico del Estado si cumplen con las condiciones de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los estudiantes, rendición de cuentas de sus resultados educativos y su manejo de los recursos, y respeto a la libertad de credo de las familias.

En el caso de los establecimientos particulares, el principio constitucional de que la educación no debe estar al servicio de intereses individuales y corporativos se manifiesta en el artículo 56 de la LOEI, cuyo inciso quinto declara que “las instituciones educativas privadas no tendrán como finalidad principal el lucro”. Por su parte, el artículo 92 del Reglamento, que detalla los requisitos que deben presentarse para otorgar la autorización de creación y funcionamiento de las instituciones educativas particulares, dice en el numeral 2 que los promotores de estas deberán presentar un estudio financiero que demuestre su viabilidad y sostenibilidad, y que respete el principio constitucional de prestación de servicio educativo sin fines de lucro”.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional

La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, tan importante es la formación profesional de los docentes que puede influir profundamente en el retraso o adelanto en todos los campos profesionales de una sociedad.

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento en las escuelas, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los estudiantes.

La formación profesional en la actualidad implica un alto sentido de responsabilidad para con la sociedad a la cual se va a servir, más aun la docencia que será el inicio de la formación de todo tipo de profesionales.

Desarrollo Profesional Educativo

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/> (LOEI, artículo 112).

"El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación".

El desarrollo profesional promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe).

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe) realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

Cursos de formación continua

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/> (SI PROFE)

La formación continua del docente en todas las áreas donde este se desempeña, es tan o más importante como la formación inicial que este recibe en los centros de formación docente. Desde el año 2008, el Sí Profe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

En el año 2010, 108 000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del Ministerio de Educación es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

La implementación del sistema de capacitación Si Profe está dando sus primeros frutos al lograr un cambio de actitud de los docentes, y posteriormente lograr ya una capacitación total en todos los ámbitos involucrados en la educación.

1.2.2.1.1 Formación inicial

En el proceso de formación inicial de los docentes del Ecuador se encuentran involucrados directamente los centros de educación superior, que hasta la actualidad no están cumpliendo con las metas propuestas por la sociedad ecuatoriana, es así que se puede observar que los profesionales encargados de la formación de los estudiantes no se encuentran suficientemente capacitados para ejercer esta acción en sus etapas iniciales como docentes.

El docente ecuatoriano se ve en la imperiosa necesidad de recurrir a cursos de formación particulares para lograr estar a la par con la sociedad actual, en los últimos tres años se puede observar que el gobierno se está haciendo cargo de esta función.

Ruta profesional Sí Profe: La carrera educativa abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente.

1.2.2.1.2 Formación Profesional Docente

Adolfo I. González Brito Nelson Araneda Garcés, Jorge Hernández González, Jorge Lorca Tapia (2005): recuperado de <http://google.académico>

Dos hechos condicionan la formación inicial y continua del profesor secundario.

Primero, la productividad de una innovación en la formación docente proviene, sobre todo de factores que operan desde fuera, tales como las tendencias del desarrollo global del sistema escolar, la política y la gestión administrativa, la estructura, el currículum y los planes para la educación secundaria.

Segundo, la concepción de escuela secundaria. En muchos países latinoamericanos, la institución escolar tiene una orientación relacionada con el desarrollo integral del joven y no sólo con el dominio de informaciones y habilidades por parte de éste; se muestran tendencias a incentivar y fortalecer estructuras y procesos: orientación vocacional y profesional, asistencia psicológica y médica, asistencia social, atención más personalizada de las necesidades de aprendizaje del alumno, etc., que demandan de la institución escolar un modo de gestión pedagógica y curricular coherente con esos fines.

Estas orientaciones plantean requerimientos tanto a las concepciones de los modelos de formación de profesores como a los mismos procesos y estilos que integren dimensiones cognoscitivas y de habilidades o destrezas, aspectos sociales y actitudinales de los estudiantes de las carreras pedagógicas.

Escenarios de políticas educativas respecto de la educación secundaria

Al Estado le corresponde ser garante de la calidad, de la equidad y de la pertinencia de la oferta educativa en las modalidades comunes y diferenciadas del nivel secundario. Ello significa que, junto con asegurar un acceso igualitario, es necesario que la oferta educativa sea coherente con los requerimientos del bien común (construcción de la ciudadanía, contenidos de aprendizaje, logro de habilidades, calidad de vida), con las necesidades sociales y con necesidades específicas de grupos de población. También la calidad demanda al sistema escolar que tenga vinculaciones permanentes con las políticas de desarrollo de la ciencia y la tecnología, y con otras expresiones del saber cómo el arte; igualmente y hablando de equidad, el sistema escolar se asocia con las

preocupaciones fundamentales de la sociedad (pobreza, calidad de vida, medio ambiente, género, grupos étnicos, etc.).

1.2.2.1.3 Formación Técnica

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/> (LOEI)

La formación técnica dentro del sistema productivo de un país revierte gran importancia dada la relevancia de la formación de personal capacitado en el campo laboral técnico de un país.

Bachillerato técnico productivo: El sistema educativo ecuatoriano ha introducido cambios significativos en su estructura y oferta formativa, entre ellos la creación del Bachillerato Técnico Productivo BTP, que se caracteriza por un año de formación optativa, adicional al Bachillerato Técnico, orientado a satisfacer las demandas productivas, fomentar el autoempleo y contribuir al desarrollo nacional, con mayor grado de profesionalización y competencia.

El programa formativo del BTP se basará en competencias laborales y funcionará como sistema colegio/empresa, y desarrollará en los egresados de bachillerato técnico capacidades y competencias complementarias relacionadas con la gestión, coordinación y supervisión de procesos de producción y/o prestación de servicios, competencias específicas demandadas por el sector productivo, y competencias de emprendimiento para organizar y gestionar una pequeña o mediana empresa.

Previo a la construcción de los perfiles profesionales y aplicación del pilotaje de la nueva oferta educativa, el Ministerio de Educación está definiendo las figuras profesionales del BTP a implementarse, con la participación de expertos y representantes de los sectores productivos; así como la selección de los colegios donde se implementará la referida oferta.

1.2.2.2 Formación Continua

Recuperado de: <http://www.educación.gob.ec/> (LOEI)

Es indispensable para el país que el docente cuente con un programa de formación continua, adaptada a su realidad y la de su entorno de esta manera, este contará con las

herramientas necesarias para afrontar el gran reto de guiar a las presentes y futuras generaciones.

1. Implementar cursos de formación continua en temas centrales como:

- Gestión Pedagógica (para directivos)
- Rediseño Institucional (para directivos)
- Tendencias Actuales en la Política Educativa Nacional (para directivos)
- Pedagogía y Didáctica
- Evaluación y Aprendizaje
- Apoyo en el Aula (para directivos)
- Liderazgo Educativo

2.- De igual forma se encuentra en marcha el plan nacional de formación continua para directivos, con base en los estándares generales y específicos de desempeño profesional de directivos.

3.- Creación del portal para directivos, que provea recursos técnicos, información útil, *links*, foros entre directivos y respuestas a inquietudes planteadas por directivos con relación a su gestión institucional.

Universidad Nacional de Educación.- con la Universidad Nacional de Educación se busca mejorar la formación inicial de los profesionales de la educación. Para ello, se han contemplado tres actividades:

- Se llevó a cabo un proceso de autoevaluación y monitoreo de la calidad de la gestión académica de los institutos pedagógicos, a fin de mejorar la calidad de sus graduados.
- Se elaboran perfiles de salida para carreras de formación de docentes, a fin de proponérselos al sistema de educación superior para los procesos de acreditación de carreras de educación.
- Se desarrolla el proyecto académico de la Universidad Nacional de Educación programa de Inducción para auditores y asesores educativos.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional y la Subsecretaría de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa se encuentran diseñando un Programa de Inducción para los nuevos roles de asesores y auditores educativos que la Ley Orgánica de Educación Intercultural estableció en su artículo 114. Ambas figuras forman parte del Sistema de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa.

La formación continua de los docentes de nuestro sistema educativo se convierte en una prioridad, ya que es indudable que sin una profesionalización adecuada de los docentes la sociedad moderna y productiva que deseamos no tendría el empuje adecuado.

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

Es indudable que la capacitación permanente del docente es indispensable en el accionar diario y repercutirá directamente en el proceso de formación de los estudiantes.

Definir lo que es calidad en el aprendizaje es muy complejo, aunque podría resumirse en términos sencillos como el desarrollo de las capacidades cognitivas del individuo, y el fomento de aquellas variables que coadyuvan a buscar una transformación social. Pero la pregunta que surge es ¿Qué factores influyen en la calidad de la educación?”. La UNESCO en su informe de seguimiento de la Educación para todos en el mundo, afirma que Las características de los educandos, los aportes materiales y humanos son factores que inciden en los resultados de los alumnos y alumnas, aunque más adelante asevera que los docentes son la influencia más determinante en el aprendizaje.

Juan Carlos Tedesco (1995) define al docente como “la variable clave para mejorar la educación; aunque haya más libros, más horas, mejores equipos y mejores edificios, el maestro es el que utiliza todo eso y es el responsable de guiar al estudiante en su proceso de formación”. Claro mensaje de que el papel que juegan los maestros y maestras en el desarrollo de un aprendizaje de calidad es vital.

Educar para la vida.- Hoy a inicios del tercer milenio, la pedagogía como ciencia y como arte, todo esto ligado a la formación profesional cabal y responsable de parte de los docentes, ha heredado de las últimas décadas cuantiosas y valiosas investigaciones en torno al proceso de enseñanza aprendizaje: sus génesis y sus procedimientos.

A lo largo del siglo XX el movimiento pedagógico conocido como ESCUELA NUEVA o “ESCUELA ACTIVA” revolucionó la metodología para la enseñanza aprendizaje en la escuela y en los establecimientos de educación secundaria, dando un giro de 180 grados a postulados clásicos de la enseñanza; así:

- El docente tradicionalmente expositor y poseedor del saber, se transformó en moderador del trabajo activo de los alumnos y en motivador de su curiosidad intelectual

- Los libros de texto, inamovibles por años se cambiaron por fichas de trabajo.
- La memorización como procedimiento clásico de aprendizaje cognoscitivo fue superada por la argumentación comprensiva, la investigación y el debate.
- El aula de clase cambio progresivamente sus pupitres individuales, por mesas ligeras y compartidas.
- El estudiante de antaño callado obediente y repetidor, de lo que el profesor le indicaba, tomo el papel principal del proceso educativo.

Hoy día el “protagonista” del proceso educativo es el educando, y el educador ha pasado a ser facilitador, conductor, animador;...los métodos o enfoques pedagógicos preferidos se han definido de formas diversas: “aprendizaje mediante la investigación”, “aprendizaje mediante el descubrimiento” y “aprendizaje en clase abierta”, que se remontan a Dewey”.

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

Cuando más se espera de los docentes, es cuando menos apoyo, respeto, margen para la creatividad, la flexibilidad y la innovación se encuentran.

La educación debe asumir la expectativa de salvar a la sociedad. De la escuela y de los docentes se ha esperado que libren a los niños y niñas de la pobreza y de la exclusión; que reconstruyan el país después de una guerra, que hagan realidad la alfabetización cuyo objetivo pretende la supervivencia económica; que preparen personas competentes aun cuando escasea la demanda; que fomenten la tolerancia en países donde los adultos se enfrentan por motivos étnicos o religiosos; y un sinfín de contradicciones en manos de una institución en la que no se cree y que no posee el apoyo y los recursos que suponen tan arduas tareas.

Los docentes conviven con un dilema: al mismo tiempo que se les atribuye la función de catalizadores básicos de la sociedad de la información, son además, víctimas que esa misma sociedad.

Esta contradicción se traduce en problemas cotidianos para los propios profesores, y en dificultades de orden político para los que desean reformar y mejorar la docencia.

Por ello, deberíamos abrirnos al mundo, a la sociedad, a las comunidades, creando conjuntamente un nuevo movimiento social que abogue por el cambio educativo, donde los profesionales de la educación tengan más apoyo en la labor que realizan, donde

reciban más confianza, consiguiendo de esta manera un mayor apoyo público y financiero.

¿Qué formación contribuye al nuevo momento?

Los cambios sociales y económicos que se están produciendo (mundialización, nuevas tecnologías, sociedad de la información, la necesidad de un desarrollo sostenible, la desigualdad y la fragmentación de las sociedades, la crisis de los sistemas de empleo y otros cambios sociales significativos) plantean un cambio radical para la educación y la formación del siglo XXI.

Por un lado, la sociedad actual precisa de personas bien cualificadas, de individuos autónomos, capaces de adaptarse a cambios permanentes, capaces de enfrentarse sin cesar a nuevos desafíos, situaciones que se presentan en una sociedad que evoluciona a pasos agigantados.

Por otro lado, se pretenden personas responsables, solidarias, comprometidas con el resto de la sociedad, con responsabilidades cívicas, en un momento en el que las desigualdades entre las personas son mayores, y la fragmentación entre las sociedades va en aumento.

La educación, para bien y para mal, no escapa a la influencia de estos cambios, y si bien educación y crisis son dos términos fuertemente asociados en el sentido de que el sistema educativo ha sido una de las áreas políticas que más reformas ha sufrido, las transformaciones actuales son cualitativamente diferentes. Así, por citar un ejemplo, si en la modernidad las crisis de la educación devenían de la insatisfacción en el cumplimiento de las demandas que se le hacían, esto es, de la deficiente forma en que la educación cumple con los objetivos que le eran asignados, la crisis actual deriva del hecho de que no se sabe cuáles son los objetivos que debe atender la educación y hacia dónde debe orientar sus acciones.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Autores: Ana García-Valcárcel Muñoz-Repiso; Localización: Revista de investigación educativa, 0212-4068, Vol. 10, Nº 19, 1992, págs. 31-50. Fundación Dialnet.

¿Qué significa realmente ser "maestro"? "maestro" es un concepto tan profundo, que nos queda grande a todos los docentes.

En el entendimiento popular se llama "maestro" al que se distingue en su actividad u oficio; al que sabe y, en virtud de ello, enseña a otros .pero no como un simple instructor, sino como un tutor que en la vida misma, donde cobra sentido su teoría y su práctica, se convierte en modelo y en guía para sus discípulos.

Es ciertamente el que enseña, es decir, el que muestra el conocimiento y las formas de vida en las que se aplica. En sentido amplio, el que muestra el camino de la ciencia, del arte, del bien; de los valores que enriquecen la vida humana. Y cuando esto ocurre, cuándo no solo muestra el saber sino que orienta para aplicarlo y motiva para amarlo, hacerlo propio y enriquecerlo, traspasa la línea del saber para abrir la del ser, es entonces cuando el profesor se transforma en educador, es decir, en motivador de la mejora personal de los estudiantes, un promotor del perfeccionamiento integral de sus personas. El docente siempre tendrá que aprender, siempre tendrá que mejorar su accionar, satisfacer necesidades ajenas, formar recibir elogios recibir críticas, alegrías tristezas, todo esto que hace de esta la profesión de las profesiones.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización de la enseñanza significa que, además de la competencia específica en la disciplina, es preciso también una habilitación para la pericia en el oficio de enseñar que recupere las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, una vez que el académico incursiona como profesor en la licenciatura.

En el área educativa, los objetivos estratégicos de la UNESCO apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación de contenidos y métodos, promover la experimentación, la innovación, la difusión y el uso compartido de información y de buenas prácticas, y estimular un diálogo fluido sobre las políticas a seguir. Los sistemas educativos de todo el mundo se enfrentan actualmente al desafío de utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Tics) para proveer a sus estudiantes de las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar con éxito el siglo XXI.

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

El desarrollo profesional del Docente. Vaillant (2004) Mejorar la calidad de los programas de formación docente aparece como uno de los objetivos prioritarios de la actual política educativa en todos los países de la región de América Latina y el mundo. En el Ecuador esto se está llevando a cabo por medio del fortalecimiento de las políticas educativas a niveles universitarios, como la creación de la UNIVERSIDAD DE FORMACION DE DOCENTES fortalecimiento de la Profesión Docente y, segundo, en la configuración de un Marco para la Buena Enseñanza, como instrumento socialmente validado, y que orienta la Evaluación de Desempeño Docente. Además, se destaca el papel decisivo que juega el docente en la calidad de la educación.

Por otra parte, la calidad de los programas de formación no puede lograrse a partir de recetas técnicas o proposiciones de expertos, por el contrario, se requiere del concurso de los distintos actores sociales y políticos como así también de los destinatarios asumiendo una perspectiva integradora y global. Adelman (1998).

En el ámbito de las competencias que preferentemente adquiere un profesor en los programas de aprendizaje profesional identifica: (a) la colaboración entre profesores para la planificación, (b) la meta explícita de mejorar el logro de los estudiantes, (c) la atención al pensamiento de los estudiantes, y (d) el acceso a ideas, métodos alternativos y oportunidades de observación de prácticas eficaces.

Estudios recientes sugieren que las experiencias de formación permanente que incluyen una o más de estas competencias pueden tener un impacto positivo en la enseñanza de calidad. Por ejemplo, hay estudios que examinan la importancia que tienen las acciones específicas de los programas, sugiriendo que la duración de éste se encuentra relacionada con la profundidad del cambio del profesor (Weiss. 1998). Por su parte, Garet (2001) e Ingvarson (2005), indican que los profesores deben ser tratados como profesionales que están aprendiendo activamente y que construyen sus interpretaciones colectivamente. Debe reconocerse el poder de los profesores y ser tratados como profesionales. La formación del profesorado debe centrarse en la práctica del aula. Los docentes de formación del profesorado deben tratar a los futuros educadores de la misma manera como esperan que éstos traten a sus estudiantes.

La formación permanente del profesorado.- Es actualmente de sentido común decir que los requerimientos actuales hacia el docente deben centrarse en la actualización de su conocimiento y quehacer pedagógico, asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa, puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico y social de una nación preocupada por formar estudiantes críticos, creativos y pensantes; sin embargo, los cursos de actualización profesional muchas veces no tienen en cuenta las reales necesidades formativas de los destinatarios.

Pichon-Riviére (1985) relaciona la formación con la construcción del sujeto, cuyo principio parte de la constatación de que el sujeto es un ser vivo y, por lo tanto, un individuo con necesidades e intercambios permanentes con el medio. Por su carácter de actor social de necesidades, y en función de ellas, tiene la necesidad de interactuar con otros. En estas relaciones va produciéndose una acción planificada y social como el trabajo profesional. Vale decir, los bienes destinados a satisfacer dichas necesidades, donde el hecho más esencial e inmediato, al mismo tiempo que histórico y cotidiano, es que los hombres producen y reproducen su vida en una doble relación con la naturaleza y con los otros hombres.

1.2.2.8 Análisis de la tarea educativa

Diversos autores han definido el término necesidad de diferente manera. Así, Witkin y Altschuld (1995) proponen que una necesidad “generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de cosas para un grupo, y una situación de interés, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo].”

En muy parecidos términos se expresa Kaufman (1992), para quien una necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas. Amestoy (1992), siguiendo a Robert Sternberg, afirma que la comparación entre una situación observada (o actual) y una situación deseada puede hacer evidente una discrepancia (entendida como la diferencia entre las dos situaciones). Esta discrepancia da lugar a una necesidad, que luego puede encarnarse en un problema.

Ruta de gestión institucional.- La ruta de gestión institucional es el tramo de la carrera educativa de aquellos educadores que optan por asumir funciones directivas en las

instituciones. Además de ser una oportunidad para docentes y directivos del sector fiscal, es una oportunidad para que también ingresen a esta función directivos del sistema privado, fisco misional o municipal. En todos los casos, se accede a vacantes directivas mediante concursos de méritos y oposición, tal como lo establece la LOEI.

Esta ruta de profesionalización para los directivos escolares supone, además de un nuevo y riguroso proceso de selección de directivos escolares (normativa legal), un programa de incentivos a la eficiencia profesional ligado a resultados cualitativos y cuantitativos; un plan de carrera profesional que exige procesos de formación para ascenso profesional; y las posibilidades, luego de acumular un número de años de experiencia como directivos de ser considerados como tutores de directivos nuevos, o de concursar para ser asesores educativos de un circuito o auditores educativos a nivel de distritos

1.2.3.1 La función del gestor educativo

¿Qué es gestión escolar? “La gestión escolar es una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas del país, realiza las políticas educacionales en cada unidad educativa adecuándolas a su contexto y particularidades y a las necesidades de su comunidad educativa”. También se puede definir como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una institución educativa para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo.

¿Qué es la gestión escolar?

Henry Farol (1925), en su teoría clásica de la administración, define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar una institución; sus principios fundamentales son la eficacia en la división de trabajo, la autoridad y disciplina que exista dentro de una institución y la eficiencia en la comunicación con el personal, en donde la jerarquía escolar, el orden, la equidad, la estabilidad personal y la iniciativa de los individuos pertenecientes a la institución vayan enfocados hacia una misma meta que sería la eficiencia y calidad de la institución, lo cual se convertiría en el éxito de la misma.

La teoría clásica concibe la organización como una estructura organizacional que se caracteriza por tener una jerarquía, es decir, una línea de autoridad especificando quién está subordinado a quién. ¿Será posible implementar esta teoría en el ámbito educativo?

Sin embargo otra perspectiva sobre administración es la que realiza Frederick Taylor (1915) en su teoría científica, según la cual el objetivo de una buena administración es poner salarios altos y tener bajos costos unitarios de producción, es decir, asegurar al máximo la prosperidad del obrero y el patrón, para lo cual debe existir una comunión de intereses entre empleados y empleadores.

En concreto en correspondencia con el contexto en el cual está inserto. Esta característica hace que este concepto se encuentre atravesado por un amplio campo discursivo, evidenciándose de esta manera la influencia de autores que mantienen posturas diversas, entre los que destacan Honore (1980) quien hizo esfuerzos por construir una Teoría de la Formación, llamando la atención sobre la necesidad de comprenderla desde la perspectiva del sujeto y no como proposición externa a él. De allí que en su significación más inmediata, el concepto de Formación compromete todas las dimensiones del desarrollo personal-social del ser humano en un aprendizaje constante cuya orientación fundamental es transformar los sujetos.

1.2.3.2 Función del docente

La función docente es aquella de carácter profesional, que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, hoy en día cambiado ya y que nos indica que el docente no es ya el transmisor de conocimientos sino en el guía, y de ser posible el amigo que influirá decisivamente en el proceso de formación del estudiante para desenvolverse en la vida práctica, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, al servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; y las actividades formativas culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planificación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Funciones

- Comprometerse y trabajar por el adecuado desarrollo de la filosofía educativa y el cumplimiento de la misión institucional.
- Modelar ante los estudiantes y ante la comunidad educativa, los principios, los valores y los comportamientos propios de la filosofía educativa.
- Participar, de manera activa, en el Plan de desarrollo espiritual del Colegio.
- Actualizarse y capacitarse permanentemente para ejercer su función con altos niveles de calidad.
- Manejar las situaciones y los problemas propios de su trabajo, con criterios éticos católicos.
- Estimular la participación, el desarrollo autónomo, la crítica constructiva en el desarrollo del conocimiento, procurando que el estudiante "aprenda a aprender y articule los conocimientos con la práctica y con su entorno.
- Participar en asociaciones y grupos propios de su área de especialidad.
- reparar, enseñar y evaluar sus clases y sus diversas actividades educativas, procurando los más altos niveles de calidad y competitividad en su práctica educativa.
- Atender las inquietudes y necesidades de los estudiantes y de los acudientes y padres de familia.
- Asistir puntualmente a las clases, reuniones y las diversas actividades propias de su actividad docente.
- Entregar a los estudiantes el plan de trabajo de su asignatura, indicando los objetivos, logros e indicadores, las actividades, las evaluaciones y demás asuntos pertinentes a su clase.
- Realizar la planeación, el desarrollo y la evaluación de sus clases, atendiendo los lineamientos y criterios establecidos por las directivas de la Institución.
- Entregar a tiempo los documentos correspondientes a su trabajo, a las instancias y dependencias que los exijan.
- Asistir y participar en los programas de capacitación que programe la Institución.
- Participar en las evaluaciones a su gestión y a la gestión de otras dependencias, que sean realizadas en la Institución.
- Enseñar las horas que le sean asignadas por la Administración y desarrollar las actividades que sean parte integral de su trabajo.
- Tomar parte activa en los programas de proyección social y religiosos que se programen en la Institución.

- Trabajar en las tareas administrativas o de liderazgo que le sean asignadas por la Administración.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

La influencia del ambiente familiar

- El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo. La escuela complementará la tarea, pero en ningún caso sustituirá a los padres.
- El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia. Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.
- El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia 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 nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

La familia en el proceso educativo.- La familia es el grupo humano primario más importante en la vida del hombre, la institución más estable de la historia de la humanidad. El hombre vive en familia, aquella en la que nace, y, posteriormente, la que el mismo crea. Es innegable que, cada hombre o mujer, al unirse como pareja,

aportan a la familia recién creada su manera de pensar, sus valores y actitudes; transmiten luego a sus hijos los modos de actuar con los objetos, formas de relación con las personas, normas de comportamiento social, que reflejan mucho de lo que ellos mismos en su temprana niñez y durante toda la vida, aprendieron e hicieron suyos en sus respectivas familias, para así crear un ciclo que vuelve a repetirse.

1.2.3.4 La función del estudiante

Podemos afirmar que "parte del éxito de los modelos formativos está en el interés, la motivación y la constancia del estudiante."

Con la incorporación de las Tics a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en emisores y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el estudiante marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

La superación de las barreras espacio-temporales intrínsecas a la educación presencial convencional, permite la configuración de nuevos colectivos de estudiantes con características diferenciales al poder compatibilizar la formación con el trabajo, la actividad familiar u otras situaciones personales que influyen en la dedicación y que anteriormente impedían o dificultaban el acceso a la formación. Con la utilización de las computadoras y las TIC'S, estos nuevos colectivos pasan a formar comunidades de aprendizaje que interactúan y se preparan para colaborar a través del trabajo en equipo. Esta interacción permite igualmente estrechar los vínculos en la comunidad formada por el profesor y el grupo de estudiantes. La comunidad no basa su interacción en el consumo de información, sino que tiene capacidad para producirla y distribuirla.

En este contexto los estudiantes, cuya principal tarea consiste en la creación de conocimiento utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, se convierten en elaboradores de contenido. Éstos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.

1.2.3.5 Como Enseñar y Como Aprender

Klineberg, (1980); Berrier et al., (1987); Klingler y Vadillo, (1997); Gallego, (1999); Zilberstein. et al., (1999); Perales et al., (2000); Mota, (2004).

Arte y ciencia.- La educación tiene dos componentes esenciales, la enseñanza y el aprendizaje, en la actualidad formación estudiantil. Hasta el momento las instituciones educativas han enfatizado los aspectos ligados a la enseñanza en desmedro de aquellos ligados al aprendizaje. Este desequilibrio proviene, tal vez, de las dificultades propias de la incorporación de las nuevas ciencias del aprendizaje en el terreno educativo. Nos ocupamos más de los métodos de enseñanza que del proceso mismo del aprendizaje. Estos métodos pueden variar según las culturas y las sociedades pero la capacidad de aprender es universal y se extiende a toda la especie humana.

El ejemplo más evidente es el aprendizaje de las lenguas: hay muchas lenguas y todos los niños son capaces de aprender cualquier lengua. La psicolingüística es la ciencia que se ocupa, entre otras cosas, de la adquisición del lenguaje, pero ninguna madre necesita ser especialista para enseñar a hablar a su hijo. Las cosas se complican cuando queremos enseñar física o metafísica, en estos casos necesitamos a los expertos, a los docentes. Pero creemos que las acciones de enseñar no pueden alcanzar la universalidad y la objetividad de las ciencias. No forman parte de la ciencia sino del arte.

La educación se podría concebir, en este sentido, como la combinación del arte de enseñar con la ciencia de aprender. Los esfuerzos de las instituciones se han concentrado principalmente en la enseñanza y se ha descuidado la investigación básica de los procesos del aprendizaje humano. Lo que nos falta es una ciencia de aprender, lo que debemos corregir es el arte de enseñar. Cuando decimos que los docentes del futuro deberán estar formados en la ciencia de aprender afirmamos también que lo deberán estar en el arte de enseñar. Y de enseñar con las nuevas tecnologías, lo que no es fácil.

Muchas veces nos sometemos a una dicotomía insoportable, hay horas para aprender y otras para enseñar, y esta alternancia es funesta puesto que enseñar y aprender son las dos caras de la misma educación. Por eso "docendo discimus", decían los antiguos, "enseñando aprendemos". ¿Podríamos afirmar acaso la recíproca, que "aprendiendo enseñamos"? Ahora, por primera vez en la historia, la respuesta es afirmativa. Ello se debe a que poseemos instrumentos prodigiosos para aprender. Son las nuevas tecnologías digitales de la informática y de las telecomunicaciones. A su vez son instrumentos magníficos para enseñar.

Hacia una educación global.- Nuestra propuesta es la siguiente: en el plazo de una generación debemos crear la oportunidad de una "docencia digital". Una de las razones obvias del mal desempeño docente y del bajo rendimiento del estudiante, reside en nuestra dificultad de inventar un nuevo arte de enseñar con las nuevas tecnologías y la persistencia de una ciencia del aprendizaje del siglo pasado en las aulas tradicionales. Para vencer ambos obstáculos será menester realizar un cambio mayúsculo en la educación. La humanidad incorporará gracias a este esfuerzo mayor "capacidad cerebral" (mayor "brain power"). Y para ello exigirá un nuevo tipo de maestro, de educador.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

José Tejada Fernández (2004) la planificación de la formación"

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar los potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

Aunque idealmente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.

Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en un escuela particular)

Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

La educación docente inicial en muchos países toma lugar extensamente y hasta completamente en instituciones de educación superior. Puede ser organizada de acuerdo a dos modelos básicos.

En el modelo 'consecutivo', un potencial profesor primero obtiene un título académico en una o más asignaturas (a menudo un título de bachillerato), y luego estudia por más tiempo para obtener un título adicional en docencia (esto puede tomar la forma de una credencial pos-bachillerato o el grado de maestría)

En el modelo alternativo 'concurrente', el estudiante simultáneamente aprende una o más asignaturas académicas y las maneras de enseñarlas, lo que lleva a combinar el grado de bachillerato con la credencial docente para calificar como un profesor de las asignaturas aprendidas. Existen otros caminos en algunos países, es posible recibir capacitación docente mediante el trabajo en una escuela bajo la responsabilidad de un profesional experimentado autorizado.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Personalmente pienso que las ventajas en la recepción de los cursos de formación docente son mucho mayores a los inconvenientes que estos pudieran tener al recibirlos, ya se ha dicho que la formación profesional continua del docente es importante y necesario ya que repercute directamente en el tipo de formación que los estudiantes adquirirán. El proceso mediante el cual los profesores son capacitados es objeto de discusión política en muchos países, reflejo del valor dado por las sociedades y culturas a la preparación de los jóvenes para la vida, y el hecho de que los sistemas educativos consumen recursos financieros significativos, inversión en donde los salarios docentes son a menudo el elemento más caro.

Sin embargo, el grado de control político sobre la Capacitación docente varía. En donde la capacitación docente está completamente en manos de las universidades, el estado puede no tener control directo sobre qué y cómo se enseña a los candidatos.

Esto puede conducir a anomalías, como futuros profesores aprendiendo mediante métodos que podrían ser considerados inapropiados si también se usan en escuelas, o docentes universitario con poca o ninguna experiencia práctica de enseñanza en la sala escolar real. En otros sistemas, la capacitación docente puede ser objeto de prescripción

detallada, por ejemplo, el estado puede especificar que habilidades los profesores deben poseer, o puede especificar el contenido de los cursos de capacitación docente.

Es muy importante que el estado a través de su ministerio tenga una adecuada participación dentro de las universidades y centros de formación de docentes, de esta manera guiará su formación de acuerdo a las necesidades de la sociedad reinante.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

“ José Tejada Fernández (2004) la planificación de la formación ”

Podemos considerar que la elaboración de planes, programas y cursos es una de las competencias básicas del formador junto con el desarrollo de la formación y su evaluación. Esta consideración de competencia básica puede, no obstante, diversificarse según consideremos al formador, profesionalmente hablando. Para el responsable o coordinador, la planificación está más a la orden del día en su quehacer profesional, mientras que en el otro extremo, el monitor, que no siempre es un profesional de la formación, aunque se dedique ocasionalmente a ella, deberá elaborar un programa específico para una sesión de dos horas en un contexto concreto, para conseguir unos objetivos muy específicos, trabajando con unos contenidos, mediante la realización de unas actividades concretas y delimitadas.

Con todo esto, queremos señalar que, sea cual sea el profesional que interviene en la tarea formativa, la elaboración del plan, del programa o de la acción concreta, es una competencia ineludible, básica en este entorno profesional.

Partimos de la consideración que todo plan de formación ha de organizarse según unos determinados criterios estructurales o generales, que en conexión con su diseño y desarrollo y con independencia del ámbito, podemos fijar en torno a:

- Adecuados a las necesidades sociales e individuales.
- Coherentes y articulados en los diferentes niveles.
- Equilibrados internamente (finalidades y contenidos).
- Reales, partiendo de las condiciones contextuales.
- Flexibles y adaptables a los cambios introducidos en su propio desarrollo.

- Interdisciplinarios, coordinando los saberes culturales con sentido sistémico de la realidad.

Los procesos de formación deben ser concebidos como sistemas unitarios y continuos y para que ello sea así es preciso dotarles de una conexión que sirva para armonizar todas las acciones que requiere. A este proceso se le llama PLANIFICACIÓN, que vendría a significar la “ordenación secuencial de todos los elementos que intervienen o se requieren en una situación formativa”. La Planificación, pues, se mueve entre lo “mediato” y lo “inmediato”. En este sentido que decimos la PLANIFICACIÓN sería la disposición de los elementos y acciones necesarios para la consecución de un objetivo, idea o intención, previendo los principales factores que se consideran importantes en dicha consecución. Así pues, PLANIFICAR es proyectar, intentar, aspirar, disponer, intentar, idear, plantear. En aras a la consecución de algo, es convertir una idea en acción, prevenir una actuación, tomar decisiones previas con vistas a la consecución de algo. En el ámbito formativo la Planificación requiere:

- Reflexión sobre la secuencia a seguir o los pasos a dar
 - Previsión de los efectos de esa secuencia
 - Organización funcional de todo el proceso, visto como un conjunto integrado y armónico.
- Para que el formador pueda planificar es preciso que tome en consideración:
- El propósito perseguido, esto es, debe comenzar por analizar el objetivo que se persigue, comprenderlo en toda su extensión, acotarlo, ver o analizar sus posibilidades, oportunidades, etc.
 - Prevenir el proceso a seguir, que en la práctica supone contestar a estas cuestiones: Por qué, para qué, qué, a quién, cómo, en qué circunstancias...
 - Contar con preparación necesaria (ideas, experiencias, conocimientos...) o aportar la información adicional necesaria con el fin de atender convenientemente el propósito perseguido.

Como puede verse, se trata, como afirma Puente (1997: 330), de establecer un nexo entre necesidades y formación, con la finalidad de Unidad Didáctica: Elaboración de planes, programas y cursos de formación y conseguir:

- La planificación es una anticipación del futuro, un intento de predecir la cadena de consecuencias causa-efecto en el tiempo.

- La imprevisión de lo que puede suceder en el futuro, exige que la planificación deba definirse como una estructuración flexible que integra planes de programas y actuaciones que afectan a los distintos niveles y personas de las organizaciones.
- La planificación es un proceso continuo y unitario que comienza con el desarrollo de objetivos, define estrategias para conseguirlos y establece planes coherentes con las anteriores decisiones; esto es, decide por adelantado cuestiones como: ¿qué se hará, ¿cuándo se hará?, ¿cómo se hará?, ¿quién lo hará?... pero también incorpora mecanismos de control que permitan las adaptaciones necesarias que las nuevas realidades impongan.

1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito educativo

“ José Tejada Fernández (2004) la planificación de la formación ”

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.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria 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.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia. Según Barrios (1991), el concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad. Cuando se refiere a un "cambio cualitativo", en el caso de la calidad del proceso de formación docente, se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

En el proceso de formación docente, existen resultados parciales, que se logran en forma gradual durante el proceso y resultados finales que se logran al término de determinadas fases del proceso y al finalizar este proceso.

La formación docente es y será un punto clave en el logro de los aprendizajes significativos, es mucho lo que hay que hacer pero se está empezando ya a formar conciencia entre los docentes de la institución de que la capacitación es el camino adecuado para obtener el éxito profesional docente.

CAPITULO 2: METODOLOGIA

2.1 Contexto

El Colegio Nacional Técnico industrial “Alessandro Volta” está ubicado en la Cooperativa de vivienda Santa Martha Nro. 2, parroquia Río Verde, Cantón Santo Domingo de los Colorados, provincia Santo Domingo de los Tsachilas.

La institución inicia sus labores en la Escuela Héroes de Paquisha el año 1983, con 89 estudiantes, y como Colegio Particular sin Nombre, mediante Acuerdo Ministerial 17-34 del 25 de Octubre de 1983. El año siguiente se consigue el Acuerdo Ministerial Nro. 3879 del 01 de Junio de 1984 emanado por el Ministerio de Educación y Cultura con el nombre de Colegio Nacional Santa Martha. Para 1988, el MEC autoriza el funcionamiento definitivo de la especialidad de Electricidad. El 10 de diciembre de 1991 mediante Acuerdo Ministerial Nro. 099 se cambia la Razón Social de Colegio Nacional Santa Martha por Alessandro Volta. Para el año 1993 se gestiona e incrementa a la Especialidad de Electrónica.

En 1996 el Colegio alcanza el reconocimiento de Técnico Industrial. Y para el 2005 incrementa su tercera especialidad Electromecánica Automotriz. Cabe indicar que la visión de la Comunidad Educativa y sus buenas relaciones con los directivos de la Cooperativa Santa Martha facilitó que la comunidad donen 7 hectáreas de terreno con escrituras para construir el colegio en la Cooperativa de Vivienda Santa Martha Nro. 2, sector 4, donde hoy erige su moderna instalación educativa, que da cabida en sus aulas a cerca de un millar de estudiantes.

En conclusión, el Colegio Nacional Técnico Industrial “Alessandro Volta” en la actualidad cuenta con tres especialidades: Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas; electrónica de consumo y electromecánica automotriz y forma parte de la RED PRETEC de Colegios Técnicos a nivel nacional.

En esta parte de la descripción institucional es menester señalar un aspecto relevante en el desarrollo del proceso de formación de los estudiantes de la Unidad Educativa Pública Alessandro Volta.

El nivel socioeconómico de la comunidad donde se asienta la institución educativa ha sido desde su formación un lugar de constantes conflictos sociales, deficiencia económica y diversidad cultural, por las mismas características de la formación de la cooperativa Santa

Martha, un lugar donde convergen una inmensa variedad de inmigrantes, personas necesitadas de un sitio para vivir, asentamientos desordenados etc., todo esto ha dado lugar a que las condiciones donde se desenvuelven un gran porcentaje de estudiantes, sea precaria, repercutiendo negativamente en su normal desenvolvimiento académico.

DATOS INSTITUCIONALES Y PERSONALES DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS

Tabla 1

1.3 Tipo de Institución

Tipo de Institución	Frecuencia	Porcentaje
fiscal	26	96,30
Particular		
Municipal		
Fiscomisionales		
No contesta	1	3,70
Total	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La institución donde se realizaron las encuestas a los docentes de bachillerato es la "Unida Educativa Alessandro Volta" la misma que es de carácter fiscal, cuenta aproximadamente con 1000 estudiantes divididos en dos secciones, matutina con el funcionamiento del ciclo diversificado, y la sección vespertina con el ciclo básico, además se cuenta con tres especialidades técnicas.

Debo mencionar que en la institución se educan un aproximadamente un 90% de varones y un mínimo 10% de mujeres, esto se debe a la naturaleza de las especialidades.

Tabla 2

1.4 Tipo de bachillerato que ofrece

Tipo de bachillerato	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	24	88.88 %
No contesta	3	11.11 %
Total	27	100% %

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El tipo de bachillerato ofertado por la institución es técnico dividido en tres especialidades:

- Electromecánica.
- Instalación de equipos y maquinas eléctricas
- Electrónica de consumo.

De acuerdo a la historia de la institución se debe mencionar que las especialidades se crearon en una época en la que el acceso a las universidades se dificultaba para los nuevos bachilleres por múltiples razones, entre las cuáles podemos citar, el factor económico, la falta de universidades en el cantón, y el nivel social de un cantón relativamente joven, por esta razón los habitantes de la localidad buscaban especialidades técnicas y de fácil incorporación al campo laboral.

Tabla No 3**1.4.4 Bachillerato Técnico Industrial**

Especialización	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción		
Instalación, equipos y maquinas eléctricas	27	100%
Electrónica de consumo	27	100%
Industria de la confección		
Mecanizado y construcciones metálicas		
Chapistería y pintura		
Electromecánica	27	100%
Climatización		
Fabricación y montaje de muebles		
Mecatronica		
Mecánica de Aviación		
Calzado y marroquinería		
Total	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El tipo de bachillerato que ofrece la institución es bachillerato técnico con especialización en: electromecánica, instalación, equipos y máquinas eléctricas y electrónica de consumo, actualmente por disposiciones de la nueva ley de educación intercultural bilingüe LOEI se ha cambiado un poco el contexto pero se sigue dando prioridad a la enseñanza técnica en las especialidades mencionadas y además como indica la ley una profundización en las asignaturas de la especialidad en los terceros años de bachillerato. Es por esto que los docentes encuestados han contestado en un 100% refiriéndose a las tres especialidades.

2.2. Participantes

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la unidad educativa "Alessandro Volta", que cuenta 34 docentes 6 administrativos y dos personas de servicio. Para el presente estudio se ha tomado una muestra de 27 docentes que laboran en el bachillerato los mismos que fueron encuestados para el presente proyecto de investigación según el siguiente detalle.

DATOS INSTITUCIONALES Y PERSONALES DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS

Tabla 4:

2.1: Género de los docentes encuestados

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	14	52
Femenino	13	48
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Afortunadamente, en la actualidad estamos observando que en nuestro país la igualdad de género está alcanzando niveles muy satisfactorios, es por esto que las partidas de docentes en las distintas entidades de educación de todos los niveles están siendo ocupadas por porcentajes igualitarios tanto de mujeres como de varones, en el caso de la presente institución motivo de la investigación existen un 52% de varones y un 48% de mujeres, que se encuentran laborando en el bachillerato de la institución.

La población escogida para la recolección de datos ha sido de 27 docentes, 14 hombres y 13 mujeres, en esta ocasión no se aplicó la fórmula estadística ya que el número de docentes que laboran en el bachillerato no sobrepasa los 40.

Tabla 5

2.3 Docentes investigados de acuerdo a su Estado Civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	26
Casado	18	67
Divorciado	2	7
Viudo	0	0
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El estado civil de los docentes encuestados se distribuye en un 26 % de solteros 7 participantes, un 67 % de casados 18 docentes, y 2 docentes de estado civil divorciado.

Estos resultados nos muestran un mayor número de docentes con estado civil casados, lo cual me parece una fortaleza institucional ya que docentes con hogares estables y bien formados se revierte en mayor producción, no es la finalidad del presente trabajo de investigación juzgar o analizar a fondo esta particularidad, pero en mi opinión muy personal pienso que si tiene influencia directa en el grado de responsabilidad con el que el docente realiza sus labores profesionales, y/o que esto influya en el desarrollo del proceso de formación del estudiante de la institución, el ser casado, soltero o divorciado no garantiza una correcta o mala actuación del docente, son sus valores y su grado de formación y profesionalismo que si lo garantizan.

Tabla 6

2.2: Edad promedio de los docentes encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30	3	11
31-40	8	30
41-50	8	30
51-60	6	22
61-70	0	0
Más de 71	0	0
No contesta	2	7
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La edad promedio de los docentes de bachillerato oscila entre los 30 a 60 años de edad, observándose un mayor porcentaje de 31-40 años y 41 a 50 años con una igualdad entre estos dos rangos, y 8 docentes en cada uno, con un porcentaje de 22 % y 6 profesores con edades entre los 51 y los 60 años.

Con esto podemos darnos cuenta que el personal que se desempeñan como docentes del bachillerato en la institución es relativamente joven, lo cual se constituye en una fortaleza institucional, no es una regla definitiva decir que la edad del docente influye en el accionar profesional, pero si podemos decir que un gran porcentaje de docentes de avanzada edad y en algunos de los casos a punto de jubilarse no ponen el mayor de sus esfuerzos en sus labores, como al contrario lo hacen profesionales jóvenes con deseos de superación ya que las puertas de su profesión recién están abiertas.

Tabla 7**2.3: Cargo que desempeñan los docentes en la institución.**

Cargo que desempeñan	Frecuencia	Porcentaje
Docente	23	85
Técnico-Docente	1	4
Docente Con Funciones Administrativas	2	7
No Contesta	1	4
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El 85 % (23 encuestados) responden que la labor desempeñada es de docentes, un 4% (1 encuestado) como técnico-docente, 2 personas o un 7 % responden que desempeñan funciones docentes y administrativas. Estos resultados nos permiten comprobar que el mayor número de encuestados se dedican exclusivamente a la labor de enseñanza, convirtiéndose también en un aporte positivo ya que el personal está dedicado casi exclusivamente a funciones específicas.

Tabla 8**2.4 Tipo de relación laboral**

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación Indefinida	1	4
Nombramiento	22	81
Contratación Ocasional	4	15
Reemplazo	0	0
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Uno de los derechos que consagra la Constitución de la República del Ecuador es el Trabajo, sin embargo es el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad, dentro del sistema educativo, por tradición ha sido conflictivo para los profesionales de la docencia cuándo se trata de obtener estabilidad laboral (nombramiento),

En la actualidad existe un gran porcentaje de docentes que trabajan bajo la modalidad de profesores contratados por el gobierno o en colegios particulares, siendo una de sus

características los bajos sueldos y la inestabilidad laboral, perjudicando de esta manera al profesional y en consecuencia el proceso de formación de los estudiantes.

En los últimos años esta problemática está cambiando, con la implementación de un proceso de ingreso justo y equitativo, que prioriza los méritos y el profesionalismo, con lo cual miles de docentes han logrado obtener estabilidad dentro del sistema educativo.

Esta realidad no estuvo ausente en la Unidad Educativa Alessandro Volta, y es así que hace solamente 2 años el colegio contaba con 15 docentes contratados, pero en la actualidad y de acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas tenemos a 22 profesores (81%) con nombramiento, y 4 (15 %) con contratación ocasional, 1 docente tiene contratación indefinida, esto ha ocasionado que el clima laboral en la institución sea el adecuado para el desarrollo de las actividades educativas.

Tabla 9:

2.5: Tiempo de dedicación a la labor docente

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo Completo	26	96
Medio Tiempo	1	4
Por Horas	0	0
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su reglamento estipulan que el tiempo de labor docente será de ocho horas diarias, por lo tanto no existe término medio, en el caso del único docente que dedica medio tiempo a la labor, este dedica el resto de su tiempo cumpliendo labores en el área administrativa dentro de la institución, con esto los docentes tenemos el tiempo necesario para dedicarlo a nuestras actividades académicas y de tutoría con los estudiantes, además de otras actividades inherentes a la profesión.

26 docentes (96 %) se encuentran dedicados a tiempo completo a sus actividades con los estudiantes, y solamente 1 empleado se dedica a medio tiempo.

Tabla 10**3.1: Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

Formación Académica	Genero			
	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato				
Nivel técnico o tecnológico superior	2	7.40	1	3.70
Lic.,Ing., eco, Arq., etc. (3er nivel)	10	37.03	7	25.92
Especialista (4to nivel)				
Maestría (4to nivel)	3	11.11	4	14.81
PhD (4to nivel)				
otros				
No contesta				
TOTAL	15	55.54%	12	44.43%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Como podemos observar en la tabla, el 7,40% de hombres y el 3,70% de mujeres poseen un nivel de instrucción técnico o tecnológico, el 37,03% de hombres y el 25,92% de mujeres poseen un título de tercer nivel, y un 11,11% de hombres y un 14,81% de mujeres poseen un título de cuarto nivel.

Esto nos demuestra un cierto equilibrio de género en cuanto al nivel de preparación superior, incluso existiendo un porcentaje superior entre las mujeres en lo que se refiere a la obtención del título de cuarto nivel.

2.3 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 de 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 sus experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.1 Métodos de investigación

- Analítico:
- Sintético:
- Inductivo:
- Deductivo:
- Hermenéutico:
- Estadístico

Método analítico.- El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

En el proceso de investigación que se realizó, el método analítico nos permitió investigar los diversos tipos de formación docente en el nivel secundario, tomándolos del contexto formación profesional, nos permitió conocer un poco más al docente como sujeto y objeto

de la investigación, conocer su comportamiento su pensar en cuanto a formación profesional se refiere.

Método Sintético.- es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

El método sintético nos permitió tomar ideas, muestras, datos etc. relacionados al proceso de investigación que nos ayudaron a lograr los objetivos propuestos.

El método sintético nos permitió recopilar los pensamientos aislados de los docentes de la institución y sintetizarlos en un todo (las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Alessandro Volta).

Método Inductivo-Deductivo

Inducción: Es un modo de razonar que nos lleva:

- a) De lo particular a lo general.
- b) De una parte a un todo.

Inducir es sobrepasar lo evidente. La generalización de los eventos es un proceso que sirve de estructura a todas las ciencias experimentales, ya que éstas como la física, la química y la biología se basan (en principio) en la observación de un fenómeno (un caso particular) y posteriormente se realizan investigaciones y experimentos que conducen a los científicos a la generalización.

En el proceso investigativo llevado a efecto la inducción nos permitió ir más allá de las aparentes habilidades, destrezas y conocimientos de los docentes para de esta manera descubrir las posibles falencias en cuanto a procesos de formación se refieren.

Deducción: Es un tipo de razonamiento que nos lleva:

- a) De lo general a lo particular.
- b) De lo complejo a lo simple.

Pese a que el razonamiento deductivo es una maravillosa herramienta del conocimiento científico, si el avance de la ciencia se diera sólo en función de él, éste sería muy pequeño. Esto se debe a que nuestra experiencia como humanos es limitada, depende de nuestros sentidos y de nuestra memoria.

La inducción y la deducción no son formas diferentes de razonamiento, ambas son formas de inferencia.

El razonamiento inductivo-deductivo son métodos o herramientas que nos permitirán el avanzar correctamente en busca de la verdad en el presente proceso investigativo.

Método Hermenéutico.- El término hermenéutica significa interpretar, declarar, anunciar, esclarecer y, por último, traducir. Significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión.

Dentro de un proceso investigativo, es de vital importancia comprender, interpretar, el pensamiento de los docentes involucrados y más aún los resultados del mismo, los cuales deben ser llevados a la práctica, estos se verán reflejados en el planteamiento y diseño de cursos de formación necesarios para los docentes de mi institución.

Método Estadístico.- el método estadístico se encarga de la recolección, análisis e interpretación de datos de una muestra representativa, ya sea para ayudar en la toma de decisiones o para explicar condiciones regulares o irregulares de algún fenómeno o estudio aplicado, de ocurrencia en forma aleatoria o condicional. Sin embargo, la estadística es más que eso, es decir, es el vehículo que permite llevar a cabo el proceso relacionado con la investigación científica.

Para el tipo de investigación que nos compete esté método es de mucha importancia ya que nos permitió recolectar, analizar e interpretar los datos producto de las respectivas encuestas, y del proceso mismo de investigación.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

- Observación directa:
- Encuestas:
- Lectura:
- Organizadores grafios:

Observación Directa.- esta técnica se refiere al cuidado de observar el comportamiento personal y directo de los actores sociales o los fenómenos investigados.

Ricardo Sanmartín aprecia (2002), que el investigador debe trabajar en relación directa con los actores de estudio sobre el lugar donde se desenvuelven los procesos o fenómenos investigados, a efecto de permitir ubicar parte del contexto y su problemática, que aportará elementos sólidos para el proceso de investigación.

Es indispensable estar en contacto directo con la institución educativa en este caso objeto de investigación, caso contrario los datos obtenidos no tendrían la suficiente veracidad.

Encuestas.- La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Cuando la encuesta es verbal se suele hacer uso del método de la *entrevista*; y cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a la personas a encuestar.

Una encuesta puede ser estructurada, cuando está compuesta de listas formales de preguntas que se le formulan a todos por igual; o *no estructurada*, cuando permiten al encuestador ir modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado.

Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información, por ejemplo, se realizan encuestas al público objetivo, a los clientes de la empresa, al personal de la empresa, etc.; dicho grupo de personas se les conoce como población o universo.

Y para no tener que encuestar a todos los integrantes de la población o universo, se suele hacer uso de la técnica del muestreo, que consiste en determinar, a través de una fórmula, un número de personas representativo de la población o universo a estudiar; dicho número representativo de personas se le conoce como muestra.

Al obtener una muestra y hacer las encuestas al número de personas que ésta indica, se puede obtener información precisa, sin necesidad de tener que encuestar a toda la población o universo.

Lo común en una encuesta es que esta se realice cara a cara a personas en la calle, por ejemplo, en los centros comerciales, cerca del local de la empresa, cerca de los locales de la competencia, etc.; sin embargo, una encuesta también se realiza por teléfono, vía correo postal, o por Internet (por ejemplo, a través de una página web o vía correo electrónico).

La principal ventaja del uso de la encuesta es que, dependiendo de la profundidad de la misma, se pueden obtener datos muy precisos; mientras que la desventaja radica en la posibilidad de que los encuestados puedan brindar respuestas falsas, o que los encuestadores puedan recurrir a atajos.

En el caso de los docentes de esta institución se les realizará la encuesta tipo test con la inclusión de información o ideas almacenadas en un soporte teórico y transmitido mediante algún tipo de código.

La lectura, es el proceso de significación y comprensión de algún tipo de información o ideas almacenadas en un texto, o a través de la red informática, esta técnica es muy importante en el desarrollo del marco teórico de la tesis.

2.4.2 Instrumentos de Investigación

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario, el mismo que nos permitió recabar la información necesaria de los docentes de la Unidad Educativa Alessandro Volta en cuánto a sus aspiraciones sobre necesidades de formación docente.

El presente instrumento está encaminado a la recopilación de información veraz y objetiva sobre la estructura organizativa, y naturaleza de la Unidad Educativa Alessandro Volta, cualidades de los docentes de bachillerato, debilidades y fortalezas en formación profesional y académica, aspiraciones como docentes y como institución.

El presente cuestionario ha sido tomado de instrumentos previamente validados, pero contextualizado y adecuado a la realidad nacional regido ya por la nueva ley de educación LOEI y su reglamento.

2.5 Recursos

Dentro de un proceso investigativo muchos y variados son los recursos utilizados para llevar adelante el proceso de una manera sistemática y lógica, entre los cuáles vamos a mencionar los siguientes:

2.5.1 Talento Humano:

1. Tutora del proyecto de investigación I, que es la profesional designada por la universidad para dirigir y guiar el trabajo de investigación.
2. Director de proyecto de tesis (proyecto de investigación II).
3. Maestrante encargado de llevar adelante el proceso de investigación, es importante mencionar que como investigador he tenido la facilidad al trabajar como docente en la especialidad de Química y Biología de esta misma institución
4. Autoridades del Colegio Nacional Técnico Alessandro Volta que permitieron realizar con toda libertad el trabajo de investigación dentro de la institución, aquí cabe destacar la participación del rector de la institución Magister Manuel Astudillo dando todas las facilidades para la participación de los docentes, personal administrativo y estudiantes en la realización del presente trabajo de investigación.
5. Docentes del bachillerato del Colegio Alessandro Volta.- fue seleccionada una muestra de 27 docentes 14 hombres y 13 mujeres que realizan sus actividades en la jornada matutina con el bachillerato, y de especialidades distintas, en este caso no se aplicó la fórmula del Muestreo aleatorio simple ya que el número de docentes del bachillerato no sobrepasaba los 40.
6. Estudiantes de la institución que indirectamente colaboraron en el desarrollo del proceso investigativo.

2.5.2 Recursos Materiales:

Los recursos materiales utilizados son los siguientes:

- ✓ Computador
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Papel
- ✓ Textos

2.5.3 Recursos Institucionales:

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja
- ✓ Unidad Educativa Alessandro Volta
- ✓ Dirección Distrital de educación de la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas
- ✓ Universidad Católica Sede Santo Domingo de los Tsachilas.

2.5.4 Recursos Económicos:

En el transcurso del proceso de la elaboración de este trabajo de tesis se ha hecho necesario el uso de una cámara fotográfica, material de papelería para realizar las encuestas a los docentes seleccionados, uso de herramientas tecnológicas como el computador, proyector de imágenes, y el aporte importante de las personas involucradas en el proyecto. Todos los gastos realizados fueron cubiertos por el investigador.

2.6 PROCEDIMIENTO

El presente documento de investigación socio humanística se encamina hacia un análisis profundo de la realidad, de la preparación docente en el nivel de bachillerato en la Unidad "Educativa Alessandro Volta".

Se inició con un diseño del proyecto de investigación, dividiéndolo en etapas, entre las cuáles están. El inicio de la tesis previo a la obtención del título de magister en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVO se inicia en el tercer nivel de nuestro proceso, con el módulo de proyecto de investigación I

- a) Lectura y desarrollo de la guía de proyecto de investigación I
- b) Investigación y desarrollo del marco teórico previamente establecido por la universidad y diseñado y analizado siguiendo parámetros diseñados por la UTPL y adaptados a la realidad de la institución objeto de la investigación (Unidad Educativa Alessandro Volta).
- c) Petición dirigida al rector de la Unidad Educativa Alessandro Volta para la realización de las encuestas a los docentes del bachillerato. (17 de diciembre del 2012)
- d) Realización de encuestas dirigidas a los docentes de la Institución investigada previa la autorización de la UTPL.
- e) Recopilación, análisis y tabulación de datos obtenidos.
- f) Envío de las tablas estadísticas a la secretaria del departamento de postgrados (Gerencia y Liderazgo Educativo) UTPL.
- g) Continuación del trabajo en el proyecto de investigación II de acuerdo al cronograma establecido por la UTPL.
- h) Primera revisión de la tesis por parte del Mgs Granda Lazo Cesar Willam. Director de tesis designado por la UTPL (4 de agosto del 2013).

- i) Corrección de la tesis de acuerdo a las observaciones de la tutoría presencial del 7 al 21 de septiembre del 2013
- j) Envío del borrador final de la tesis al director a través del correo electrónico.

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este trabajo de investigación va encaminado a recabar la información necesaria, de una de las necesidades primordiales y urgentes del sistema educativo, las necesidades de formación de los docentes del bachillerato en la "unidad educativa Alessandro Volta". Luego de recabar la información solicitada en el proyecto se han obtenido los siguientes resultados, los mismos que se encuentran sintetizados y expuestos a continuación.

3.1 Necesidades Formativas

Nivel Nacional.- La actualización científica, didáctica y profesional permanente se constituye en un derecho y obligación de las/los profesionales vinculados con la educación. Según información del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) 2008-2009, en el país existen 128.000 educadores, en instituciones fiscales y fisco misionales. Al 2009, el 78% de los educadores del sistema público y privado tienen título superior de tercer nivel y el 7% título de posgrado o cuarto nivel (AMIE, 2008 -2009).

En la evaluación al desempeño docente implementada por SER, entre los años 2008 y 2009, aplicada aproximadamente a 6 mil docentes, en las instituciones públicas, de la Costa y Galápagos, los resultados muestran un alto desempeño en la evaluación interna, mientras que en la evaluación externa ningún educador alcanza un desempeño excelente en las pruebas de conocimientos, específicos, pedagógicos y de habilidades didácticas. Entre el 7% alcanzan un rendimiento muy bueno y entre el 50 y 55% tienen un rendimiento bueno. Si bien la mayoría de los profesores han alcanzado los años de estudio requeridos en sus respectivos sistemas para ejercer la profesión, los resultados de las evaluaciones realizadas sobre el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de docentes, son bajos.

Esta situación amerita mejorar el currículo de los docentes en formación y asegurar que éstos consigan altos niveles de aprendizaje y el mejoramiento de las capacidades docentes en la práctica. Por ello, se requiere de iniciativas de formación que ayuden a los docentes a mejorar su práctica para que los estudiantes alcancen mayores niveles de aprendizaje.

Tabla 11:

3.2.1 Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Ámbito educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en Educación Diferentes Menciones	15	55
Doctor en Educación	4	15
Psicólogo Educativo	1	4
Psicopedagogo	1	4
Otros	1	4
No contesta	5	18
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Los docentes cuyas profesiones están involucradas dentro del ámbito educativo son 15 (55%) con títulos de licenciados en Ciencias de la Educación, 4 (15%) doctores en Ciencias de la Educación, 1 psicólogo educativo, 1 psicopedagogo, y otros un 4%, existe un preocupante 18% de docentes que no contesta.

La experiencia ha demostrado que los profesionales involucrados en el proceso educativo incluso aquellos cuyas profesiones son distintas, una vez ingresados al sistema educativo, tratan de especializarse en la actividad en la cual se encuentran desempeñándose.

Tabla 12:

3.2.2 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	11
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	1	4
Economista	0	0
Medico	0	0
Veterinario	0	0
Otras	1	4
No contesta	22	81
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

En lo referente a otras profesiones involucradas en la docencia. En la institución tenemos 3 docentes con título de ingeniero, un docente con título de abogado, otras profesiones 1 docente, y un alto porcentaje en este caso el 81% no contesta.

Es muy común en la actualidad el involucramiento de muchas otras profesiones en el campo de la docencia, las razones son muchas, las cuáles no es conveniente nombrarlas en este trabajo, ya que no es su competencia, más aún como todos tenemos conocimiento en el actualidad el gobierno está promocionando el ingreso de cualquier tipo de profesional al campo de la docencia, sin tomar en cuenta su capacidad su experiencia o no en la tarea de formar estudiantes, sus razones tendrán los directivos del ministerio y el gobierno de turno , no comprendidas personalmente en su totalidad, pero que como buenos ciudadanos respetuosos de la ley debemos acatarlas.

Tabla 13.

3.3: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Titulación de postgrados en relación con:	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	6	22
Otros	2	7
No contesta	19	70
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

En la UNIDAD EDUCATIVA ALESSANDRO VOLTA nos encontramos con un 23% de docentes con cuarto nivel y el 22% de estos en el ámbito educativo, un 15% poseen títulos de doctores en ciencias de la educación, un 19% titulados en otras profesiones pero que poseen muchos años de práctica docente, un 63% de los encuestados alcanzan el título de tercer nivel de Licenciados en Ciencias de la Educación, además de un 7% que no han alcanzado un título de tercer nivel pero que a la vez llevan desempeñando la labor docente por algunos años, y que además se encuentran en proceso de alcanzar su título de tercer nivel.

Se puede observar en los presentes resultados que la cantidad de maestrías aún no alcanza un porcentaje satisfactorio y solamente un 19% (5 docentes) del total de la muestra poseen un título de cuarto nivel (maestrías) y 17 (63%) con título de tercer nivel,

es muy importante señalar la disposición que existe especialmente entre los profesionales de menor edad a lograr un grado más de especialización, maestría 56% especialmente en el ámbito del desarrollo de sus actividades 22% (ámbito educativo), en la actualidad el gobierno además está presionando hacia la especialización en PhD lo cual se encuentra es cierto en sus primeros pasos, pero es un buen comienzo, incentivar con becas al exterior a los mejores docentes para obtener su postgrado.

Otro de los puntos que se ha visto fortalecido en la actualidad es la recepción de inscripciones de profesionales de otras ramas para ocupar los cargos de docentes, esto nos lleva a una interrogante obligada.

¿Existen docentes capacitados para la práctica educativa? Mi respuesta es: el país si posee suficientes docentes a los cuales se les debe regularizar con su nombramiento antes de pensar en importar docentes de otras profesiones y del exterior, en la mayoría de los casos profesionales, que no se encuentran capacitados adecuadamente en la formación pedagógica de los estudiantes.

Tabla 14

3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Resulta atractivo un programa de formación de cuarto nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	59
No	4	15
No contesta	7	26
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El hombre siente la necesidad de saber cada día más, con más razón el docente que es el ente guiador y formador de todas las profesiones, es así que el interés y agrado por conseguir un nuevo título es natural, y en la actualidad podríamos decir necesario vistos los constantes avances de la tecnología y presión por una sociedad más competitiva.

A 16 docentes (59%) les gustaría obtener un título de cuarto nivel, un 15% correspondiente a un 15 % opina que no, esto tiene su fundamento ya que las edades de

este grupo de encuestados que dieron estos resultados fluctúa entre los 58 y 65 años, por lo que ya no es prioridad en sus vidas un nuevo título en momentos en que lo que se está buscando es una jubilación.

Existe un importante número de docentes que no contesta lo que también tiene su fundamento en vista de los altos costos que demandan este tipo de estudios, además de la exigencia de disponibilidad de tiempo.

Tabla 15

3.4.1: En que le gustaría capacitarse

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	15	56
PhD	2	7
No contesta	10	37
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La actualización científica, didáctica y profesional permanente se constituye en un derecho y obligación de las/los profesionales vinculados con la educación. Según información del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) 2008-2009, en el país existen 128.000 educadores, en instituciones fiscales y fisco misionales. Al 2009, el 78% de los educadores del sistema público y privado tienen título superior de tercer nivel y el 7% título de posgrado o cuarto nivel (AMIE, 2008 -2009).

La mayor parte del personal que labora en el bachillerato 15 personas (56%) considera necesario, que deberían obtener un título de cuarto nivel (maestría) 2 personas un PhD, posgrado que por sus características requiere una gran inversión económica. Un 37% se encuentra indeciso en cuánto a este parámetro.

Hay que mencionar que en este período de gobierno a través del ministerio de educación se ha hecho una exigencia la obtención del título de cuarto nivel, requerido en la mayoría de trámites administrativos.

Tabla No. 16

4.3: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Desea capacitarse en temas educativos	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	81,48
No	2	7,40
No contesta	3	11,11
Total	24	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Como se lo ha mencionada ya en muchas ocasiones en el presente trabajo de investigación la capacitación docente inicial y continua constituyen uno de los pilares fundamentales del proceso de formación estudiantil, es así que el 81,48% de docentes de la unidad educativa opinan que les gustaría seguir capacitándose en temas educativos, solamente 2 docentes no les gustaría seguir capacitándose, pudiendo deberse esto a la cercanía de una jubilación, y un 11,11% no contestan.

Tabla 17

4.4: Como le gustaría recibir la capacitación

Tipo de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	8	29,62
Semi-Presencial	9	33,33
A Distancia	2	7,40
Virtual	4	14,81
No Contesta	4	14,81
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Un mayor porcentaje de docentes en este caso el 33,33% opinan que les gustaría capacitarse o tomar los cursos de formación ofertados en la modalidad semipresencial, 29,62% presencial, 7,40% a distancia y el 14,81% de forma virtual, todas estas modalidades escogidas por los docentes para tomar los cursos obedecen a las variadas ocupaciones o disponibilidad de tiempo de los encuestados. Todos sabemos que en la

actualidad cualquiera de las modalidades escogidas cuenta con el soporte tecnológico adecuado.

Tabla 18

4.4.1: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.

Horario de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a Viernes	8	29,62
Fines de Semana	11	40,74
No contesta	8	29,72
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Indudablemente los fines de semana son los escogidos por la mayoría de los encuestados para tomar los cursos de formación ya que entre semana las ocupaciones de los docentes son múltiples esto representa el 40,74%, mientras que de lunes a viernes tenemos un 29,62%, no contesta el 29,72%, lo que evidencia un poco predisposición a tomar cursos de capacitación docente.

Son variadas las razones por las cuáles los docentes buscan capacitarse especialmente en áreas afines a su especialidad, estas pueden ser: ascensos en sus respectivas instituciones, el factor económico también es importante, relevancia social, mayor desempeño ante sus estudiantes, o simplemente por disposiciones superiores, cualesquiera que sean los motivos, todo proceso de capacitación es bueno y necesario en tiempos como los actuales donde el nivel de competitividad a nivel laboral es muy alto

Tabla 19**4.5: En que temáticas le gustaría capacitarse**

Temáticas para capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	4	6,67
Teorías del aprendizaje	3	5,08
Valores y educación	1	1,69
Gerencia/gestión educativa	3	5,08
Psicopedagogía	2	3,38
Métodos y recursos didácticos	7	11,86
Diseño y planificación curricular	6	10,16
Evaluación del aprendizaje	7	11,86
Políticas educativas para la administración	1	1,69
Temas relacionadas con las materia su cargo	11	18,64
Formación en temas de mi especialidad	12	20,33
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	11,86
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Es por esta razón la fundamental importancia de la formación docente en las instituciones de educación.

En el presente trabajo de investigación realizado a los docentes del bachillerato de la UNIDAD EDUCATIVA ALESSANDRO VOLTA con el tema "Necesidades de formación de los docentes del bachillerato "La persona en el contexto formativo". Los resultados más notables obtenidos, en cuanto a las temáticas a capacitarse son las siguientes.

Temas relacionados con la materia a su cargo	18,64 %
Formación en temas de mi especialidad	20,33 %

En los resultados obtenidos podemos apreciar una preferencia por la capacitación en áreas que tienen que ver con la especialidad a cargo de los docentes de la institución, de cierta manera aceptable en vista de que estamos ante una Institución cuyas especialidades son técnicas. esto representa un problema para los docentes y para la institución misma ya que el ministerio de educación no cuenta con un programa de formación docente en las áreas técnicas, el cuál debería implementarse lo más pronto posible para no crear un desequilibrio entre docentes de una misma institución.

Tabla 20

4.6: Cuáles son los obstáculos para no capacitarse

Obstáculos para no capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	12	23,52
Altos costos de los cursos y capacitaciones	11	21,56
Falta de información	6	11,76
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	13	25,49
Falta de temas acordes con su preparación	9	17,64
No es su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Los obstáculos que tienen los docentes para no capacitarse, son entre los más visibles:

- Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución 25,49 %
- Falta de tiempo 23,52 %
- Altos costos de los cursos y capacitaciones 21,56 %
- Falta de tema acorde con su capacitación 17,64 %
- Falta de información 11,76 %

La falta de apoyo de las autoridades, la falta de tiempo, los altos costos, son entre los principales causas por las cuáles los docentes optan por no capacitarse.

Ninguno de los aspectos de tallados anteriormente debería ser motivo para no capacitar al docente, las autoridades de la institución están en la obligación de mediar y remediar los obstáculos presentados.

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e

inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Esto es lo que el estado garantiza en el papel y es lo que debe por obligación brindar a sus ciudadanos, y entre uno de los puntos prioritarios para cumplir con esta obligación está la de brindar al docente las garantías y facilidades necesarias para una correcta formación docente.

Tabla 21

4.7 Cuales son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Motivos para asistir a capacitación	Frecuencia	Porcentaje
La actividad del curso con mi actividad docente	15	35,71
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	4	9,52
Favorecen mi ascenso profesional	4	9,52
La facilidad de horarios	0	0
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarme	17	40,47
Otros, especifique cuales	0	0
No contesta	2	4,76
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Los motivos que impulsan al docente en la actualidad a capacitarse son muchos, entre estos se nombran en la encuesta realizada los siguientes.

La actividad del curso es acorde con la actividad docente 35,71% esto es algo que casi todo docente quiere, dominar su campo de trabajo, obligatoriedad de asistencia 9,52%, esto es un punto muy cierto ya que en la actual ley de educación se estipula un número determinado de horas de formación para poder ascender de categoría, favorece mi ascenso profesional 9,52% es paralelo a la anterior pregunta, que a más de la obligación favorece el ascenso profesional, el porcentaje mayor de docentes lo hace por el gusto personal de capacitarse con un 40,47%, y otros un 4,76%.

La LOEI establece en su artículo 2 la obligatoriedad del estado en brindar a sus ciudadanos una educación de calidad y calidez en todo sentido, y uno de los instrumentos de los que se vale el estado para cumplir con esta meta son los docentes como principal actor del sistema educativo, para lo cual es necesario que este posea un adecuado proceso de formación inicial y permanente.

Tabla 22

4.8 Cuales considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Motivos para asistir a capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	15	31,91
Falta de cualificación profesional	2	4,25
Requerimientos personales	4	8,51
Necesidades de capacitación continua y permanente	16	34,04
Actualización de leyes y reglamentos	8	17,02
Otros	0	0
No contesta	2	4,25
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

En la evaluación al desempeño docente implementada por SER, entre los años 2008 y 2009, aplicada aproximadamente a 6 mil docentes, en las instituciones públicas, de la Costa y Galápagos, los resultados muestran un alto desempeño en la evaluación interna, mientras que en la evaluación externa ningún educador alcanza un desempeño excelente.

La LOEI en su artículo 10 literal a establece que: todos los docentes pueden acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación; Esta situación amerita mejorar el currículo de los docentes en formación y asegurar que éstos consigan altos niveles de aprendizaje y el mejoramiento de las capacidades docentes en la práctica. Por ello, se requiere de iniciativas de formación que ayuden a los docentes a mejorar su práctica para que los estudiantes alcancen mayores niveles de aprendizaje como se puede observar solamente hace falta la voluntad de los actores de la comunidad educativa, ya que el estado garantiza la formación docente inicial y permanente. Las necesidades de capacitación continua y permanente 34.04%, y la aparición de nuevas

tecnologías 31,91% son los factores principales por los cuales los docentes desean capacitarse.

Tabla 23

4.9 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Aspectos de importancia en un curso	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos-prácticos	10	37,03
Ambos	15	55,55
No contesta	2	7,40
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Lo que más llama la atención y es prioridad en un curso según los docentes de bachillerato encuetados son los aspectos técnico-prácticos con el 55,55% de aceptación no contesta 7,40%, aquí vale la pena recalcar nuevamente que la naturaleza de la institución es otorgar especialidades técnicas.

En la actualidad el gobierno a través del ministerio de Educación y los cursos de formación SI PROFE están ofreciendo a los docentes del país una amplia variedad de cursos de formación de acuerdo a la especialidad que poseen, es esta la oportunidad de nosotros los docentes de capacitarnos de acuerdo a la nueva visión tecnológica actual.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo (práctica pedagógica)

Tabla 24

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

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0%	0	0%	5	18.51%	14	51.85%	6	22.22%	2	7.40%	27	100%
2. Analiza los factores que determinan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0%	1	3.7%	7	29.92%	8	29.62%	9	33.33%	2	7.40%	27	100%
3. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza(inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0%	1	3.7%	6	22.22%	13	48.14%	6	22.22%	1	3.7%	27	100%
4. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0%	0	0%	6	22.22%	14	51.85%	4	14.81%	3	11.11%	27	100%
5.conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	1	3.7%	6	22.22%	14	51.85%	4	14.81%	2	7.40%	27	100%
6.Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	1	3.7%	2	22.22%	11	40.74%	9	33.33%	4	14.81%	27	100%
7. Cuando se presentan problemas con los estudiantes me es fácil comprenderlos/as y ayudarles en su solución.	0	0%	0	0%	4	14.81%	15	55.55%	6	22.22%	2	7.40%	27	100%
8.considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0%	0	0%	4	14.81%	12	44.44%	8	29.62%	3	11.11 %	27	100%
9.Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0%	2	7.40%	7	29.92%	13	48.14%	3	11.11	2	7.40%	27	100%
10. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	1	3.7%	1	3.7%	5	18.51%	12	44.44%	5	18.51%	3	11.11 %	27	100%
11.Analiza los elementos el currículo propuesto para el bachillerato	0	0%	1	3.7%	6	22.22%	8	29.62%	10	37.03%	2	7.40%	27	100%
12. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.	2	7.40%	1	3.7%	4	14.81%	12	44.44%	5	18.51%	3	11.11 %	27	100%

MEDIA ARITMETICA Y PORCENTAJES

Casillero	Media aritmética	Porcentaje
1	0	0%
2	1	4%
3	5	19%
4	12	44%
5	7	26%
6	2	7%
Total	27	100%

Incluir la relación social y emocional en el asesoramiento escolar es una oportunidad para ir más allá del currículum y afrontar conflictos que acontecen en ella. Se trata de crear un ambiente de relación y comunicación que permita, a través del diálogo, acoger las identidades docentes. La reconstrucción de las experiencias del profesorado incrementa la capacidad reflexiva, permite analizar la vinculación de cada docente con el proyecto educativo y ayuda a tomar decisiones coherentes y constructivas. En los resultados de las encuestas dentro de este punto observamos el 44% Con respuestas de muy buena y un 26% de excelente, esto nos demuestra un elevado conocimiento y deseos de vincularse al proceso de formación estudiantil, como también de relacionarse personalmente un poco más con cada uno de los estudiantes, el avance en los procesos de formación estudiantil, así como los nuevos lineamientos del ministerio de educación han hecho que los docentes adoptemos otras posturas profesionales en bien de los estudiantes y la sociedad misma a la cual nos debemos como personas.

Tabla 25**5.1. La institución ha propiciado cursos en los últimos 2 años**

Cursos dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	22,22
No	20	74,07
No contesta	1	3,70
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El 74,07 % o 20 docentes del bachillerato encuestados manifiestan que la institución no se ha preocupado por propiciar cursos de formación docente, únicamente 6 docentes manifiestan que la institución si ha propiciado cursos de formación en los últimos 2 años. Soy docente de la institución en mención por dos años y puedo aseverar que la oferta de cursos de formación ha sido prácticamente nula.

Tabla 26**5.2: Conoce si la institución está ofertando cursos /seminarios**

La institución provee cursos /seminarios	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	18,51
No	21	77,77
No contesta	1	3,70
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La falta de profesionales capacitados en los puestos directivos es uno de los aspectos mencionados y que influye directamente en la organización y ejecución de cursos de formación en la institución por esto, un 77,77 de los encuestados respondió que la institución no está organizando cursos en la actualidad, solamente el 18,51% de docentes dice que si se están ofreciendo cursos de formación en la actualidad, el .3.70% no contesta; es muy penoso repetirlo pero la gran mayoría de directivos que han pasado por la institución no han cumplido a cabalidad con sus obligaciones, reflejándose esto directamente en aspectos como la formación docente de los docentes.

Tabla 27**5.2.1: Los cursos se realizan en función de: áreas del conocimiento**

5.2.1 Los cursos se realizan en función de áreas del conocimiento	frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	8	25
Necesidades de actualización curricular	6	18,75
Leyes y reglamentos	1	3,12
Asignaturas que usted imparte	1	3,12
Reforma curricular	1	3,12
Planificación y programación curricular	2	6,25
otros	0	0
No contesta	13	40,62
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El 18,51% de los encuestados que dijeron que la institución si está ofertando cursos de formación y son las necesidades de actualización curricular el área en la que más se han preocupado los directivos. El 25% opinan que es el área de los conocimientos, el 3,12 dice que son las leyes y reglamentos y las asignaturas que imparte, además de la reforma curricular. Planificación y programación curricular un 6,25%, además un considerable número de docentes, en este caso el 40,62% no tienen un conocimiento exacto del tipo de formación que se está ofertando.

Tabla No 28

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

Los directivos fomentan la formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14,81
Casi siempre	3	11,11
A veces	10	37,03
Rara vez	5	18,51
Nunca	4	14,81
No contesta	1	3,70
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo.

Las nuevas tecnologías exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr el éxito en las aulas dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje adecuado de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase. Esto implica una planificación y una preocupación directa y constante de parte de los directivos de la institución, criterios que se puede observar en la institución se encuentran divididos. El 14,48% de docentes afirma que las autoridades siempre se preocupan por la formación profesional del personal, el 11,11% casi siempre, el 37,03% a veces, el 18,51% rara vez, el 14,81 nunca y el 3,70% no contesta. Es claro observar que independientemente de si los directivos se preocupan o no de este tipo de actividades, la comunicación dentro de la institución no está funcionando ya que el 100% de los docentes que laboran dentro de la institución deberían conocer las actividades que están realizando sus autoridades

.3.2.2 La organización y la formación

Tabla 29

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

a organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0%	2	7.40%	7	29.92%	13	48.14%	3	11.11 %	2	7.40%	27	100%
2.Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (personalidad, clima escolar)	1	3.7%	4	14.81%	3	11.11 %	9	33.33%	8	29.62%	2	7.40%	27	100%
3.Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	2	7.40%	1	3.7%	5	18.51%	13	48.14%	4	14.81%	2	7.40%	27	100%
4. Conoce el liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa.	1	3.7%	4	14.81%	7	29.92%	7	29.92%	7	29.92%	1	3.7%	27	100%
5.Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4	14.81%	5	18.51%	4	14.81%	8	29.62%	5	18.51%	1	3.7%	27	100%
6.Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0	0%	5	18.51%	11	40.74%	5	18.51%	3	11.11 %	3	11.11 %	27	100%
7.La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0%	3	11.11 %	5	18.51%	10	37.03%	7	29.92%	2	7.40%	27	100%
8. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	1	3.7%	0	0%	1	3.7%	10	37.03%	13	48.14%	2	7.40%	27	100%
9. Analiza la estructura organizativa institucional.	3	11.11 %	2	7.40%	7	29.92%	7	29.92%	5	18.51%	3	11.11 %	27	100%
10.Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	2	7.40%	3	11.11 %	5	18.51%	12	44.44%	2	7.40%	3	11.11 %	27	100%
11. Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0%	2	7.40%	4	14.81%	12	44.44%	8	29.62%	1	3.7%	27	100%
12. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos educativos.	2	7.40%	3	11.11 %	7	29.92%	11	40.74%	2	7.40%	2	7.40%	27	100%

MEDIA ARITMETICA Y PORCENTAJES

Casillero	Media aritmética	Porcentaje
1	1	4%
2	3	11%
3	5	19%
4	10	37%
5	6	22%
6	2	7%
Total	27	100%

La formación del personal para el ejercicio de la docencia ha sido un tema complejo desde la conformación de los sistemas educativos. En los primeros estadios del desarrollo, la enseñanza no era asunto de profesionales. Con la creación de los sistemas escolares, enseñar se transformó en una práctica específica que requirió de personas especializadas ya que se trata de una experiencia organizada en el seno de instituciones educativas. A medida que se fue institucionalizando el saber, distinguiéndose el saber práctico saber teórico, comenzaron a construirse mecanismos más sofisticados de legitimación y control de las nuevas prácticas, que culminaron con los sistemas complejos de formación de personal para la enseñanza. Las medias aritméticas nos muestran 37% de muy buenas practicas docentes y 22% de excelentes prácticas docentes, los resultados son halagadores y es una buena oportunidad de apoyar esas buenas prácticas profesionales, ya que al final los estudiantes y el país serán los únicos beneficiados

Tabla No 30**2.6: Las materias impartidas tienen relación o no con su formación profesional.**

materias impartidas tienen relación con su formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La formación profesional del docente desde etapas iniciales está acorde a sus preferencias, es así que es recomendable que las disciplinas impartidas por los docentes en el desarrollo de sus prácticas profesionales estén relacionadas con los conocimientos adquiridos, por su propio bienestar y el de sus estudiantes, ya que son las disciplinas en las que está preparado.

En el caso de la Unidad Educativa Alessandro Volta y de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato nos muestran que el 100% de los docentes de bachillerato imparten asignaturas que están en directa relación con su profesión, mostrando de esta manera que los conocimientos impartidos son los adecuados.

Tabla No 31**2.8: Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas**

2.7 años de bachillerato en los que imparte la asignatura	Frecuencia	Porcentaje
Primer Año	12	30
Segundo Año	10	25
Tercer Año	12	30
No contesta	6	15
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Los años y especialidades en la cual los docentes imparten sus asignaturas están de acuerdo a su título profesional y estipulaciones de su nombramiento, en la presente tabla

se encuentran nombrados los años de bachillerato existentes. 30% primer año, 25% segundo año, 30% tercer año, por lo visto la distribución de los maestros es equitativa.

La distribución equitativa e imparcial de los docentes en sus respectivas asignaturas y cursos es un factor importante en darle la tranquilidad respectiva a cada uno de los docentes, de trabajar de acuerdo a su formación y no a una improvisación de las autoridades de turno.

3.2.3: La tarea educativa

Tabla 32

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

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No Contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.Planteo objetivos específicos de aprendizaje por cada sesión	0	0%	1	3.7%	0	%	13	48.14%	11	40.74%	2	7.40%	27	100%
2. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1	3.7%	0	0%	6	22.22%	8	29.62%	8	29.62%	2	7.40%	27	100%
3.Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0%	2	7.40%	5	18.51%	12	44.44%	6	22.22%	2	7.40%	27	100%
4.Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0%	0	0%	3	11.11 %	5	18.51%	7	29.92%	2	7.40%	27	100%
5. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0%	4	14.81%	4	14.81%	12	44.44%	5	18.51%	2	7.40%	27	100%
6.Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	7.40%	3	11.11 %	6	22.22%	9	33.33%	3	11.11 %	4	14.81%	27	100%
7. Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0%	4	14.81%	8	29.62%	6	22.22%	7	29.92%	2	7.40%	27	100%
8.Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura	0	0%	0	0%	6	22.22%	11	40.74%	7	29.92%	3	11.11 %	27	100%
9. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis alumnos.	0	0%	0	0%	3	11.11 %	7	29.92%	15	5.55%	2	7.40%	27	100%
10. El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, Sumativa y formativa.	0	0%	2	7.40%	1	3.7%	13	48.14	9	33.33%	2	7.40%	27	100%
11.Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	3.7%	2	7.40%	5	18.51%	8	29.62%	9	33.33%	2	7.40%	27	100%
12.Cuándo tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los	3	11.11 %	7	29.92%	6	22.22%	6	22.22%	3	11.11 %	2	7.40%	27	100%

requerimientos de una educación especial e inclusiva														
13. Realizo la planificación macro y microauricular.	1	3.7%	0	0%	4	14.81%	6	22.22%	14	51.85	2	7.40%	27	100%
14. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.	0	0%	0	0%	2	7.40%	8	29.62%	16	59.25%	1	3.7%	27	100%
15. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	3	11.11 %	0	0%	6	22.22%	8	29.62%	8	29.62%	2	7.40%	27	100%
16. Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos	0	0%	1	3.7%	7	29.92%	10	37.03%	7	29.92%	2	7.40%	27	100%
17. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0%	1	3.7%	1	3.7%	14	51.85%	9	33.33%	2	7.40%	27	100%

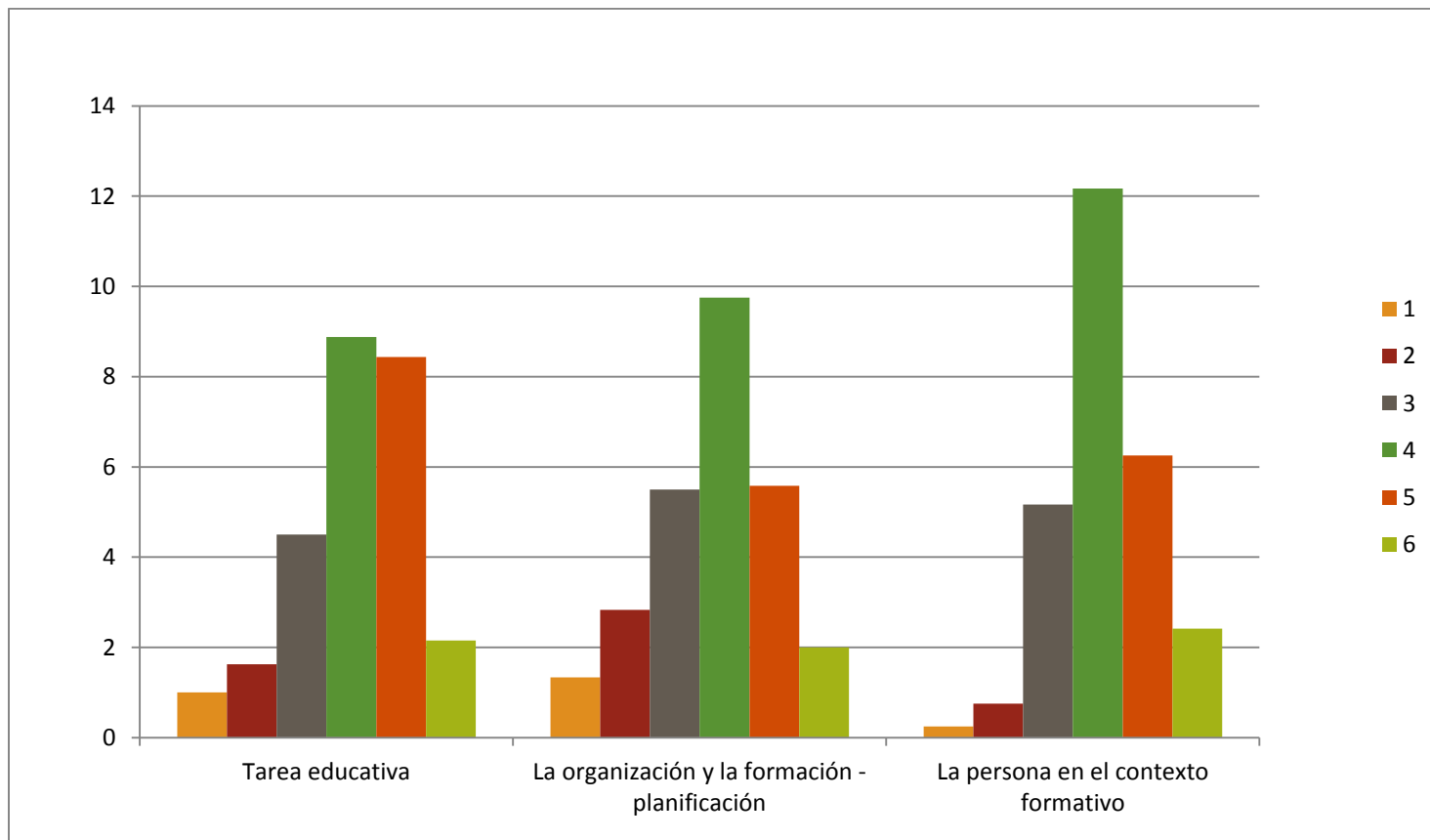
MEDIA ARITMETICA Y PORCENTAJES

Casillero	Media aritmética	Porcentaje
1	1	4
2	2	7
3	5	17
4	9	33
5	8	31
6	2	8
Total	27	100%

MEDIA ARITMETICA GENERAL Y GRAFICAS

análisis de la formación	Media aritmética obtenida \bar{X}					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
<i>Tarea educativa</i>	1	2	5	9	8	2	27
<i>La organización y la formación - planificación</i>	1	3	6	10	6	1	27
<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	1	5	12	6	2	27

GRAFICAS



En lo referente a su práctica pedagógica.- distintas son las interpretaciones que se pueden hacer sobre las buenas prácticas pedagógicas, pero las únicas aceptables son las que orientan al docente hacia la mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje.

En la actualidad no existen dentro del sistema educativo, referentes que nos permitan evaluar la calidad de la práctica pedagógica, en la actualidad en nuestro país las evaluaciones receptadas anualmente a los profesores nos permiten tener una visión aunque superficial de la calidad de los conocimientos generales de los docentes, pero no nos permiten tener un conocimiento específico sobre el tipo de prácticas, técnicas y metodología usadas en el día a día del proceso de formación estudiantil, esto ocasiona que muchas de las veces nuestros docentes no estén usando técnicas apropiadas o no estén debidamente capacitados para ejercer la práctica docente.

En las encuestas realizadas en el presente proyecto de tesis nos revelan las gráficas un mayor porcentaje de prácticas muy buenas y excelentes, pero como se lo mencionó anteriormente se necesitan sistemas más precisos para medir la calidad de las prácticas docentes

3.3 Los cursos de formación

Tabla No 33

4.1.1: Número de cursos asistidos en los últimos 2 años

Cursos asistidos	Frecuencia	Porcentaje
1 curso	3	10
2 cursos	5	19
3 cursos	6	22
4 cursos	1	4
5 cursos	2	7
6 cursos	1	4
7 cursos	1	4
12 cursos	1	4
No contesta	7	26
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El número de cursos asistidos por los docentes de la Unidad Educativa, en los últimos 2 años son: 1 Curso el 10%, 2 cursos el 19%, 3 cursos 22%, 4 cursos 4% 5 cursos el 7% 6

cursos el 4% 7 cursos el 4%, 12 cursos el 4%, también encontramos un 26% de docentes que no contesta, entendiéndose con esto que son docentes que no han tomado cursos de formación en los últimos 2 años encontrándose de esta manera desactualizados en los avances educativos.

Tabla No 34

4.1.2: Total de horas asistidas a cursos de formación docente

Total de horas asistidas	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	11	41
0-25 horas	0	0
26-50 horas	1	4
51-75 horas	3	10
76-100 horas	1	4
Más de 100 horas	11	41
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

Más de 100 horas asistidas a cursos de formación docente, es a mi criterio un numero razonable de horas cursos de capacitación tomados por los docentes de bachillerato quienes contestaron esto en un numero de 11 profesores, en el otro extremo encontramos 11 docentes que no contestaron esta interrogante, 26 a 50 horas 1 docente, 51 a 75 horas 3 docentes.

Tabla No 35**4.1.3: Tiempo desde que el docente realizó el último curso**

Tiempo desde que realizo el último curso	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	8	30
De 6-10	5	19
11- 15	4	14
16-20	0	0
21-24	0	0
Más de 25	1	4
No contesta	9	33
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

El mayor porcentaje de docentes el 30% ha realizado cursos en los últimos 5 meses el 19% en los últimos 6 a 10 meses, esto nos indica la preocupación de los maestros por su formación académica, en este punto también encontramos un 33% que no contesta, lo que atribuyo a que los docentes no han tomado cursos en los últimos meses.

Algo muy importante de mencionar en estos resultados es que 8 de los docentes encuestados han adquirido recientemente su nombramiento definitivo, exactamente en los últimos dos años, lo cual podría reflejar de cierta forma un bajo porcentaje de cursos tomados, debido a la inestabilidad laboral reciente de los docentes encuestados.

Tabla No 36**4.1.4.1 Quien auspicio su curso de formación**

El curso lo hizo con el auspicio de:	Frecuencia	Porcentaje
El Gobierno	20	74
De la institución donde labora	1	4
Becas	0	0
Por cuenta propia	2	7
No contesta	4	15
Total	27	100%

Fuente: Elaboración del autor, en base a datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Alessandro Volta"

Elaborado por: Lic. Servio Rolando Ocampo Jaramillo

La perspectiva de los derechos crecientemente adoptada en el sistema educativo. Interés y predisposición de los profesores por actualizarse antes los cambios en el conocimiento, dar respuesta racional a las nuevas tecnologías y seguir aprendiendo.

Procesos y proyectos de innovación pedagógica y curricular en marcha, algunos de los cuales se insertan o tienen potencial para insertarse dentro del MEC y convertirse en programas y en políticas.

Expansión y creciente aceptación de las modernas tecnologías de la información y la comunicación (Tics) como aliados de la enseñanza y el aprendizaje, dentro y fuera del sistema escolar, tanto por parte de alumnos, profesores y padres de familia.

Todo esto se ve reflejado en el fuerte apoyo que el gobierno está dando a los maestros para su capacitación por medio del programa Si Profe 74% en nuestra institución.

Análisis final: Todos los ecuatorianos compartimos la preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad y responsabilidad para responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad en estos tiempos de cambios y globalización.

Aquellos niños y jóvenes que queden al margen de una educación de calidad serán marginados de la sociedad. Al mismo tiempo, una comunidad integrada, democrática, con un desarrollo económico y tecnológico importante, requiere que todos los habitantes compartan los valores, códigos, conocimientos y competencias para acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades que se les brinda.

El ser humano desde sus inicios ha tenido y tendrá la curiosidad de conocer más, A su manera y con los recursos disponibles en su tiempo el hombre se ha ido desarrollando poco a poco hasta llegar al estado actual.

Este desarrollo no ha sido armónico y equilibrado en los distintos puntos del planeta, nuestro país se encuentra sumido en un profundo proceso de cambio, acelerado en los últimos cinco años con el proceso de reforma educativa, y dentro de esto la formación del docente en las distintas etapas y especialidades, vemos por tanto al docente ecuatoriano en el camino del perfeccionamiento

Los cursos de formación ofertados por el Ministerio de Educación hace unos años atrás fueron cursos "pantalla" los denomino yo. ya que no contaban con un sustento científico

que garantice su efectividad; estos procesos de formación aprobados en su totalidad por asistencia y con el único fin de lograr un ascenso y obtener réditos económicos muy necesarios por cierto para el docente, pero que no lograron el objetivo principal de capacitar al docente para guiar y formar al estudiante ecuatoriano; felizmente y para bien del país estos procesos se han venido mejorando paulatinamente, faltando mucho todavía por lograr pero que están en el sendero correcto.

Como formadores miremos eso. la formación de nuestros estudiantes por encima de todo, no podemos negar el gran sacrificio diario que realizamos al tener que enfrentarnos día a día con los variados mundos que representan nuestros estudiantes, pero es la profesión que escogimos y deberá estar sobre cualquier necesidad personal.

SI PROFE es un programa emprendido por el actual gobierno para ofertar cursos de capacitación tratando de apegarse a las exigencias del mundo actual y de nuestro país.

CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN O CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso: Evaluación de aprendizajes "auténticos"

4.2 Modalidad de estudios: Presencial

4.3 Objetivos generales.

Con este curso, se busca que los docentes estén capacitados para:

Incorporar a su práctica docente diaria, estrategias de evaluación de aprendizajes auténticos

Objetivos Específicos

1. Comprender que la evaluación sirve para ayudar a aprender. Por ello es continua y promotora de meta cognición.
2. Incorporar a su práctica diferentes estrategias evaluativas (matrices de evaluación y autoevaluación, bitácoras de aprendizaje, evaluaciones en parejas, trabajos grupales combinados con componentes individuales, trabajo continuo de productos para mejorar la calidad de los mismos, etc.) y sus posibles usos en el proceso de aprendizaje.
3. Usará los productos de las evaluaciones de sus estudiantes para analizar qué están comprendiendo verdaderamente cada tema y, a partir de ello, se autoevalúe su rol docente y se realicen ajustes a sus clases.
4. Adquirirá y manejará herramientas teóricas y prácticas para la mejor comprensión y diseño del proceso de evaluación de los aprendizajes, dimensionando el valor de la evaluación para la gestión pedagógica y distinguiendo el uso de la información que ésta proporciona como una herramienta indispensable para la toma de decisiones en el proceso educativo
5. Ofrecerá a los docentes de la Unidad Educativa Alessandro Volta recursos didácticos y los conocimientos relacionados con los métodos de evaluación del aprendizaje, que surgen como deficiencia de la encuesta realizada en la institución.
6. Logrará medios idóneos para establecer hasta qué punto los educandos alcanzan las metas educativas preestablecidas.
7. Diseñar propuestas que superen las actuales prácticas evaluativas.

4.4. Dirigido a:

El curso está orientado a todos los docentes de la unidad educativa “Alessandro Volta” que tienen la responsabilidad de garantizar un proceso justo de evaluación de los aprendizajes adquiridos por sus estudiantes.

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

El curso de formación está ubicado en un nivel tres ya que todos los docentes de la institución cuentan con 10 o más años de experiencia docente y además poseen títulos de tercer y cuarto nivel.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Es necesario en este punto mencionar que los destinatarios poseen ya conocimientos previos sobre las áreas a tratar en el curso de capacitación. Tomando en cuenta que son profesores que cuentan con muchos años de experiencia docente, además de títulos de tercer y cuarto nivel, pero que es necesario actualizarlos de acuerdo a los requerimientos de la nueva ley de educación.

Las autoridades de la institución han ofrecido su ayuda para el desarrollo del curso de formación, tomando en cuenta que es necesario que el docente se encuentre actualizado en las nuevas herramientas usadas para la evaluación de los aprendizajes. La institución cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades, como sala de audiovisuales y conexión a internet, además de dos horas diarias para llevar a cabo el curso.

4.5. Breve descripción del curso

El origen de esta propuesta se halla en la necesidad de formación docente en el área de evaluación de los aprendizajes, cursos que el ministerio de educación a través del proyecto SIPROFE no ha podido cumplir con la demanda en su totalidad, quedando un vacío en los docentes de la institución y perjudicando de cierta manera a los estudiantes. Considero que en la evaluación de cualquier tipo de actividad se debe aplicar principalmente el valor de la justicia y equidad. El análisis de la realidad nos ofrece múltiples ejemplos de estudiantes aprobados y no aprobados arbitrariamente o sin los fundamentos suficientes. Esto desvirtúa el sentimiento de honestidad y justicia que los

docentes debemos tener. Por otra parte, el uso del sistema de calificación como instrumento de poder del docente lleva a sentimientos de impotencia estudiantil y a reales frustraciones.

Cuando comencé a organizar el curso tuve siempre presente que lo que debía ofrecer en base a los resultados obtenidos en las encuestas no era una dosis de información teórica acompañada por ciertas prescripciones prácticas. Lo que se puede concretar en unas pocas horas, sino un proceso en el que la información estuviera montada en una estrategia de enseñanza y de aprendizaje que condujera a un cambio de actitudes, condición fundamental para que lo aprendido se inserte en la realidad del aula. Esta preocupación tiene su razón de ser. En la correcta aplicación de las distintas estrategias de evaluación de los aprendizajes en beneficio de los sujetos de la educación, constituye la base de una transformación educativa.

El curso abarcará todos los campos relacionados con el tema desde sus inicios hasta las últimas disposiciones de la LOEI y su reglamento general vigente.

4.5.1 Contenido del curso

El desarrollo de los contenidos se encuentra en el anexo 2.

4.5.2 Descripción del currículum Vitae del tutor que dictara el curso

El curso de formación docente "evaluación de aprendizajes" será dictado por el Dr. Carlos Arévalo, docente de la propia institución.

4.5.2.1 CURRICULUM VITAE

Datos personales

NOMBRE : CARLOS JOSELITO ARÉVALO NARANJO.

CÉDULA : 0601818768.

FECHA DE NACIMIENTO : 21 de enero de 1964.

ESTADO CIVIL : Casado.

PROFESIÓN : Licenciado en Ciencias de la Educación. Dr. en Biología.

DOMICILIO : Santo Domingo de los Tsachilas. Ciudadela Nuevo Santo

Domingo, Sector 2. Calle Rubén Darío N° 306.

TELÉFONO : 3794125 - 0989438762

ESTUDIOS

SECUNDARIA : Colegio Nacional Pedro Vicente Maldonado.

UNIVERSITARIOS : Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias de La Educación. Especialización Química y Biología.

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN:

- i. Seminario "Educación para la sexualidad". Riobamba. 1990.
- ii. Curso "Cartografía básica". Quito. 1992.
- iii. Curso "Mecanismos moleculares y cromosómicos de genotoxicidad y carcinogénesis". Quito. 1994.
- iv. Seminario Teórico "Contaminación del agua". Quito 1994.
- v. Curso "Biodiversidad y Medio Ambiente". Riobamba 1995.
- vi. Curso "Computación". Riobamba. 1996.
- vii. Simposio "Búsqueda de Medicamentos en Plantas" Riobamba 1996.
- viii. Curso "Legislación Educativa". Quito 1998.
- ix. Seminario Taller "Género en la Educación y Evaluación de Destrezas". Quito 1998.
- x. Seminario Taller "Metodologías Activas del Aprendizaje". Quito 1998.
- xi. Seminario "Formas de Enseñar en primaria y Secundaria". Santo domingo 2000.
- xii. Curso "Técnicas Cognitivas del Aprendizaje". Santo Domingo 2002.
- xiii. Curso "Programa de Reforma Curricular del Bachillerato Régimen Costa". Santo Domingo 2006.
- xiv. Seminario Taller de Actualización Científica en Química. Santo Domingo 2009.
- xv. Curso de desarrollo del pensamiento crítico. Chone 2009.
- xvi. Curso de Pedagogía y Didáctica. Santo Domingo 2011.
- xvii. Curso de Evaluación de los Aprendizajes. Santo Domingo 2012.

EXPERIENCIA LABORAL

- i. Asistente de Herbario. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. 1995 – 1996.
- ii. Profesor. Escuela Particular "Espre". 1999 – 2000. Santo Domingo de los Tsachilas.

- iii. Profesor. Jardín – Escuela - Colegio Particular “República de Cuba”. 2004 – 2007. Santo Domingo de los Tsachilas.
- iv. Profesor. Colegio Técnico Hamburgo. 2008-2009. Santo Domingo de los Tsachilas.
- v. Profesor. Colegio Técnico Industrial Alessandro Volta. 1998 – hasta la actualidad. Santo Domingo de los Tsachilas.

Santo Domingo de los Tsachilas, octubre del 2013.

.4.5.3 METODOLOGÍA

Este curso hace un énfasis especial sobre la evaluación formativa. Primero porque es fundamental en una evaluación para el aprendizaje y, segundo, porque será seguramente un área nueva para muchos de los docentes en cuanto a sus nuevas reglamentaciones, el curso se desarrollará tomando en cuenta todas las herramientas determinadas por el ministerio de educación. La retroalimentación será un punto importante en el contacto personal con cada docente, lo que contribuirá a una reflexión más profunda sobre sus fortalezas y debilidades en cuanto al tema de estudio y los motivará a corregir sus fallas para mejorar su trabajo.

Por otro lado, este contacto con cada uno y el énfasis sobre el aprendizaje sirve de modelo para que los docentes empiecen a trabajar de esta forma con sus estudiantes. Se desarrolla a partir de un enfoque flexible, abierto y participativo, donde el estudiante es el agente activo del proceso de aprendizaje y el tutor es un facilitador y orientador del mismo proceso.

Además se busca exponer al estudiante a un conjunto diverso de metodologías que incluyen, trabajo interactivo, talleres, estudio de casos, conferencias, entre otros, de manera que se desarrollen las habilidades necesarias para abordar los problemas desde diversos ángulos y que los participantes sean cada vez más conscientes de la importancia del aprendizaje autónomo.

Se propondrán evaluaciones al final de cada módulo y se evaluará la participación de los estudiantes en el desarrollo de sus habilidades de poner en práctica la evaluación del aprendizaje.

4.5.4 Evaluación

La evaluación de los participantes del curso de formación docente Evaluación de los aprendizajes, estará estructurada de la siguiente manera.

Se aprobará con el 100% de asistencia, participación, trabajos individuales, trabajos en grupo, preguntas esenciales, desempeño auténtico y su escenario, plan de evaluación (40%) calificación que es asignada por el instructor, el 60% la prueba de salida que aplica el ministerio, total 10 puntos la calificación mínima es de 7 puntos.

Es importante recalcar que este curso empleará una estrategia innovadora de evaluación llamado marcas referenciales. Su propósito es registrar su desempeño en las actividades clave en este curso y proporcionarle con retroalimentación formativa con los descriptores de una matriz de evaluación genérica. Las marcas son cuantitativas, pero como son formativas, no proporcionan una nota final de este curso. Más bien, le sirven de indicador de cómo se desarrolla cada capacidad a fin de prepararle mejor para la prueba de salida, los trabajos individuales y grupales son calificados en este curso.

4.6. Duración del curso

El curso de formación tendrá una duración de 60 horas distribuidos en 8 semanas

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Para dar cumplimiento con las conclusiones y recomendaciones publicadas en la tesis **“Necesidades de formación de docentes del Bachillerato en la Unidad Educativa Alessandro Volta”** se ha diseñado este curso con la temática de **“evaluación de los Aprendizajes auténticos”** dirigido a los docentes de la institución encuestada, para que los profesionales puedan adquirir herramientas que perfeccionen sus modelos evaluativos, diseño de instrumentos evaluativos y la interpretación de datos en la toma de decisiones, proporcionando los conocimientos fundamentales sobre estos ámbitos, entregando orientaciones para construir instrumentos, con el fin último de promover el aprendizaje de los estudiantes.

- Duración: 60 horas cronológicas.
- Modalidad: Presencial

- Área Temática: Evaluación de los aprendizajes y construcción de instrumentos de evaluación
- Régimen: semanal

El curso se desarrollara durante el mes de noviembre y diciembre todos los días lunes, miércoles, jueves y viernes desde las 13: 30 hasta las 15:30 pm

SESION 1	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EVALUACIONES	PARA LA PROXIMA SESION
4 y 6 de noviembre	Reorientan do la evaluación	<ul style="list-style-type: none"> -Presentación del curso -Indicaciones preliminares. -formación de grupos de trabajo 	Los docentes estarán en capacidad de reconocer actualmente, para que se evalúa, como se evalúa y que se debe evaluar	<ul style="list-style-type: none"> -Syllabus, expectativas, matrices de valoración, modo de trabajar, objetivos de desempeño, evaluaciones, tiempos -Evaluación diagnóstica Identificación de experiencias positivas y negativas previas con la evaluación -Distinción entre evaluar y poner calificaciones. -Exploración del concepto de la evaluación auténtica. ¿Qué se está evaluando realmente? -Revisión de los objetivos y la consigna 	<p>Video:</p> <p>Estableciendo el Fundamento para la evaluación Comprensiva</p> <p>-Casos: Algunas consecuencias de evaluar el comportamiento usando las calificaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Preguntas esenciales -Lectura: ¿Qué se está evaluando realmente? -Planificar la implementación del proyecto

				del proyecto que se proponen a continuación.		
--	--	--	--	--	--	--

SESION 2	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
7 y 8 de Noviembre	los criterios de la evaluación	<p>Revisión de deberes</p> <p>-Revisión del plan de evaluación del proyecto:</p> <p>-Primero, discutan sus respuestas a las preguntas esenciales planteadas al inicio de la Sesión anterior y las estrategias para enfocar sus evaluaciones hacia el aprendizaje que cada uno generó como tarea.</p> <p>-Reúnanse en grupos disciplinares de máximo tres integrantes para revisar el plan de</p>	Los docentes estarán en capacidad de formular criterios de evaluación para proyectos Educativos.	El plan de evaluación. Construcción de criterios de evaluación.	- su propósito, ventajas, organización para tener una visión del desarrollo del proyecto.	-Preguntas esenciales -Una investigación sobre los desperdicios de su colegio y sus tiempos de degradación

		<p>evaluación.</p> <p>- Los grupos son disciplinares para que puedan trabajar con intereses y conocimientos similares y que el proyecto refleje su experticia.</p> <p>-Recuerden las consignas de los proyectos que realizarán durante este curso.</p> <p>-Revisen detenidamente el plan de evaluación y contesten individualmente estas preguntas en sus cuadernos de trabajo:</p> <p>a) ¿Para qué es el plan de evaluación?</p> <p>b) ¿Qué ventajas trae la planificación de la evaluación en una unidad de estudio?</p> <p>c) ¿Cómo está</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		organizado el plan de evaluación?				
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--

SESION 3	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
11 y 13 de noviembre	planificando detalles del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> -entreguen sus respuestas a las preguntas esenciales planteadas en la sesión anterior. -Reúnanse con sus grupos disciplinares. -Revisen atentamente las matrices de evaluación que les entregó el instructor. -Despejen cualquier 	Grupos llegarán a visualizar su Producto final y los pasos que tomarán para producirlo.	<p>Reflexión sobre la elaboración de criterios de evaluación</p> <p>Reflexión sobre la discrepancia de información referente a los tiempos de degradación de desperdicios: cómo identificar fuentes confiables</p>	<p>Revisión de los criterios finales de evaluación del proyecto (matriz).</p> <p>Reflexión sobre la elaboración de criterios de evaluación por docentes</p> <p>Grupos elaboran un plan completo de cómo van a realizar su proyecto: pasos a seguir, cronograma de implementación, contenido y una visualización (plasmado en un dibujo) del producto final</p>	<p>Preguntas esenciales</p> <p>Conformar la comisión evaluadora de autoridades del colegio con una carta de compromiso.</p> <p>Avanzar el proyecto de acuerdo a su cronograma de trabajo.</p>

		inquietud sobre las matrices y su uso en el proyecto con el instructor.			Planificar la presentación del proyecto a autoridades de su Colegio.	
SESION 4	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
14 y 15 de noviembre	Las preguntas esenciales	<ul style="list-style-type: none"> -Entreguen sus respuestas de las preguntas de la sesión anterior. -Entregue los criterios de evaluación elaborados por las autoridades de su colegio. -Reúnanse en sus grupos disciplinares. -Intercambien las planificaciones de sus proyectos elaboradas en la 	Los docentes estarán en capacidad de formular preguntas esenciales para sus estudiantes y guiarlos a Formular y responder a sus propias preguntas esenciales.	<ul style="list-style-type: none"> -Lectura: Preguntas Esenciales. -Planificación preliminar de un desempeño de comprensión en el aula de los docentes 	<p>Proyecto: Revisión en pares de los planes de proyectos, realización de modificaciones al plan de acuerdo a la retroalimentación recibida</p> <p>Revisión de actividades realizadas del proyecto en grupos y proyección de actividades para la próxima sesión.</p> <p>Lectura: Las preguntas esenciales</p> <p>Contestar preguntas esenciales sobre el</p>	<ul style="list-style-type: none"> Preguntas esenciales (inicio de la sesión) Pulir preguntas y respuestas a preguntas esenciales (sobre el proyecto) Avanzar el proyecto de acuerdo a su cronograma de trabajo. Pulir los objetivos para la unidad de estudio junto con desempeños de comprensión

		<p>sesión anterior con otros grupos.</p> <p>'-Revisen las planificaciones de sus compañeros de cómo llevar a cabo el proyecto sobre la base de la matriz de evaluación entregada.</p> <p>- realizarán la retroalimentación, con la intención de que puedan mejorar su trabajo antes de ejecutar los proyectos. - Este procedimiento lo deberán hacer con dos grupos distintos.</p> <p>-Durante media hora, en sus</p>			<p>proyecto planteadas por el autor</p> <p>Plan: En grupos disciplinares, elijan una unidad de estudio que abordarán con sus estudiantes.</p>	
--	--	---	--	--	---	--

		grupos disciplinares, revisen los logros actuales				
--	--	--	--	--	--	--

SESION 5	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
16 y 17 de noviembre	Coherencia entre desempeños de comprensión y objetivos	Formen parejas e intercámbiense las preguntas esenciales con las repuestas que trabajaron en el numeral 2 de la tarea. -Discutan las respuestas que cada uno dio. En base de esta discusión, -Revisen, además, las	Los docentes elaborarán objetivos de estudio que tienen coherencia con los desempeños de comprensión definidos.	Los objetivos de aprendizaje Elaboración de preguntas esenciales	-Taller sobre la elaboración de objetivos. -Proyecto: Revisión de actividades realizadas del proyecto en grupos y planificación de las siguientes actividades. -Plan: Retroalimentación sobre los objetivos de aprendizaje. -Plan: Elaborar preguntas esenciales para la unidad de estudio que está planificando Dictar Proyecto:	Avanzar el proyecto: versión previa a la final de los desempeños de comprensión

		<p>preguntas esenciales adicionales elaboradas por cada uno y sus respuestas.</p> <p>-Durante 45 minutos, en sus grupos disciplinares, revisen los logros actuales</p> <p>-Peguen el pliego en la pared del curso.</p> <p>-Circulen por la clase y lean los objetivos de los demás grupos.</p> <p>-De manera individual, coloque el número del descriptor en la matriz de</p>			<p>-Retroalimentación en pares sobre las respuestas a las preguntas esenciales</p>	
--	--	---	--	--	--	--

		evaluación genérica.				
SESION 6	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES / EVALUACION	PARA LA PRÓXIMA SEMANA
21 de noviembre	La retroalimentación en pares y la autoevaluación de su proyecto de ecología.	- Implemente la exposición sobre los tiempos que toman los elementos escogidos en el colegio para la degradación de los desechos orgánicos e inorgánicos -entreguen sus aportes al instructor y discutan lo aprendido	Experimentar de primera mano la evaluación en pares, la autoevaluación y las matrices de evaluación.	Reflexión sobre la evaluación en pares	Evaluación en pares del desempeño de comprensión #1 con la matriz Autoevaluación sobre el desempeño de comprensión #1 con la matriz Reflexión sobre la evaluación en pares Aporte y su corrección con discusión	Preguntas esenciales (inicio de la sesión) Implementar la exposición (desempeño 1) Lectura sobre la retroalimentación en pares Presentar la carta (desempeño 2) versión previa al final

SESION 7	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/ EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
22 de noviembre	La retroalimentación en parejas y la autoevaluación de su proyecto de ecología..	-formen parejas con un compañero con el cuál no hayan trabajado hasta ahora. -hagan memorias sobre las oportunidades que han tenido en este curso de realizar autoevaluaciones. -contesten las preguntas que están especificadas en su material de trabajo -pasen a la pizarra y escriban una lluvia de	Experimentar de primera mano la evaluación en parejas, la autoevaluación Y las matrices de evaluación.	La auto- evaluación El aprendizaje auténtico	Evaluación en pares del desempeño de comprensión #2 con la matriz Autoevaluación sobre el desempeño de comprensión #2 con la matriz Reflexión sobre la autoevaluación ¿Qué es el aprendizaje auténtico?	Preguntas esenciales (inicio de la sesión) Avanzar en el proyecto de acuerdo a su cronograma de actividades

		ideas sobre los aprendizajes auténticos.				
SESION 8	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/ EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
25 de noviembre	La evaluación auténtica	-finiquitar detalles finales de sus proyectos Recuerden que en la próxima sesión deberán entregar, en una carpeta, los resultados	Identificarán características de la evaluación auténtica y su importancia dentro de proyectos académicos.	Criterios para la evaluación auténtica	Proyecto: Finiquitar detalles finales del proyecto. La evaluación auténtica	Preguntas esenciales (inicio de la sesión) Aplicar preguntas sobre la evaluación auténtica Llevar todos los productos finales del proyecto de ecología.

SESION 9	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
27 de noviembre	Tipos de evaluación	Dará ejemplos de una variedad de diferentes tipos de	los docentes podrán dar ejemplos de	cuatro tipos de evaluaciones	Revisión y entrega final Todos los productos con las calificaciones de la comisión	Preguntas esenciales (inicio de la sesión)

		<p>evaluaciones, cada uno dirigido a conseguir propósitos distintos.</p> <p>-Reflexionen las evidencias obtenidas sobre los logros en los objetivos de los proyectos planteados</p>	<p>una variedad de diferentes tipos de evaluación cada uno dirigido a conseguir propósitos distintos</p>		<p>evaluadora.</p> <p>Autoevaluación final de los dos productos del proyecto de ecología</p> <p>Examen Final</p> <p>Cuatro tipos de evaluaciones</p>	
SESION 10	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
28 y 29 de noviembre	Elaborando un desempeño de comprensión	-Reúnanse en grupos disciplinares y revisen las estrategias para enfocar la evaluación hacia el aprendizaje que pensaron durante la sesión 1	Los docentes estarán en capacidad de elaborar un desempeño auténtico dentro de un escenario auténtico.	<p>El desempeño auténtico</p> <ul style="list-style-type: none"> • El escenario de un desempeño auténtico • Acciones que evidencian el aprendizaje 	<p>Reflexión sobre el desempeño auténtico del proyecto de ecología</p> <p>Elaborando un desempeño auténtico con su escenario de evaluación</p> <p>Evaluación en pares sobre el desempeño elaborado</p>	Preguntas esenciales (inicio de la sesión)

		Luego, discutan las respuesta		• Reflexión sobre la pedagogía del proyecto de ecología		
SESION 11	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
2 de diciembre	la evaluación formativa	-Reúnanse en grupos de trabajo del proyecto ecológico -Analicen juntos el porqué de la calificación recibida. Pueden recurrir a las matrices con las que han trabajado . -Saquen conclusiones sobre lo hecho y busquen determinar dónde	Planificar actividades en las que los estudiantes tendrán varias oportunidades de ensayar sus ideas, de corregirlas y de ensayar nuevamente, con la finalidad de que los docentes aprendan a realizar	La retroalimentación formativa en el aprendizaje	Experiencias previas con la evaluación formativa Reflexión sobre el papel de la evaluación formativa en el proyecto de ecología. Lectura: La retroalimentación formativa Implementación de la evaluación formativa en el aula	Preguntas esenciales (inicio de la sesión) Implementar la evaluación formativa en su aula

		se equivocaron o dónde pueden mejorar a futuro.	desempeños auténticos y complejos.			
SESION 12	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
4 de diciembre	la evaluación formativa III	-Socialicen con el resto de la clase las respuestas obtenidas de la sesión anterior. -Lean la lectura (la retroalimentación formativa) correspondiente en el texto entregado, y analicen, y concluyan. -Socialicen sus conclusiones con el resto de la clase -Diseñar una tarea de desempeño	Los docentes estarán en capacidad de dar retroalimentación formativa efectiva	Actividad formativa y actividad sumativa • El plan de evaluación • El ensayo y el esfuerzo final • Ida y vuelta entre la instrucción y la aplicación, entre las partes y el Todo. Características	La evaluación formativa Lectura: La Evaluación formativa Ida y vuelta entre Instrucción y aplicación. Distinguir entre la evaluación formativa y Sumativa.	Preguntas esenciales (inicio de la sesión) Seguir con la implementación de la evaluación formativa en su aula Reflexión sobre la implementación de la evaluación formativa en su aula.

		<p>multietapa.</p> <p>-Conteste las preguntas respectivas del texto.</p>		de la retroalimentación formativa efectiva		
SESION 13	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES/EVALUACION	PARA LA PROXIMA SEMANA
5 y 6 de diciembre	elaborando un plan de evaluación	<p>-Compartan con su grupo la implementación de la evaluación formativa.</p> <p>-Repasen el plan de evaluación.</p> <p>-Planifiquen las evaluaciones, sobre la unidad</p>	Los docentes estarán en capacidad de elaborar un plan de evaluación, identificar los beneficios de utilizarlo, sus elementos y organización	<p>Reglas para la retroalimentación formativa efectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • El plan de evaluación • Criterios de evaluación 	<p>Revisión de resultados de la implementación de la evaluación formativa en su aula.</p> <p>Elaborando un plan de evaluación</p> <p>Evaluación del curso</p>	Evaluación final
SESION 14	TITULO DE LA SESION	ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDADES/EVALUACION	
9 de diciembre		<p>-evaluación final.</p> <p>-entrega de</p>	-Los docentes estarán en capacidad de		prueba final	

		trabajos finales. -Actividades de convivencia entre los participantes del curso	elaborar un plan de evaluación, identificar los beneficios de utilizarlo sus elementos y organización. •			
--	--	--	---	--	--	--

4.8 Costos del curso

Los costos de materiales utilizados en el curso de formación, el aporte para el profesional encargado de dictar el curso, estarán cubiertos por el Lic Rolando Ocampo organizador y coordinador del curso, la sala de audiovisuales, equipos y demás suministros han sido entregados por las autoridades de la institución para utilizarlos mientras dure el curso de formación.

SOBRE LOS MATERIALES

Los docentes de este curso contarán con los siguientes materiales:

- modulo del docente de Evaluación de los aprendizajes
- modulo del estudiante de evaluación de los aprendizajes
- Material entregado por el instructor para realizar las actividades
- Cuaderno de apuntes

El modulo para los estudiantes contendrá todos los contenidos referentes al curso, los cuáles están basados en el texto original emitido por el Ministerio de Educación, pero adaptados a la realidad institucional.

4.9 Certificación

La certificación del curso de formación en primera instancia será entregada por las autoridades de la Unidad Educativa Alessandro Volta, pero se están realizando las respectivas gestiones con la Dirección Distrital 4 para la entrega de una certificación avalada por dicha entidad

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS (CURSO DE FORMACION DOCENTE)

- AHUMADA, P. (2003). Estrategias y procedimientos para una evaluación auténtica de los aprendizajes en la enseñanza universitaria. Cuadernos IRC, Universidad de Valparaíso, 28-39.
- ÁLVAREZ, J. M. (2001). Evaluar para conocer, examinar para excluir. Madrid: Morata.
- ANTIBI, A. (2005). La constante macabra o cómo se ha desmotivado a muchos estudiantes. Madrid: El rompecabezas.
- BROWN, S. y GLASNER, A. (ed.) (2003). Evaluar en la universidad. Problemas y Nuevos Enfoques. Madrid: Narcea.
- Brown, S. y Glasner, A. Evaluar en la universidad. Problemas y nuevos enfoques. Madrid: Narcea.
- CANABAL, C. (2006). El uso de las carpetas de aprendizaje en formación inicial de los maestros y maestras. Actas IV Congreso Internacional de Docencia Universitaria de Innovación. Barcelona.
- DARLING-HAMMOND, L. (2001). El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos. Barcelona: Ariel.
- Dolores Madrid Vivar. Profesora del Departamento de Didáctica y Organización Escolar, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Málaga. Maestra de Educación Infantil, Licenciada y Doctora en Psicopedagogía. Miembro del Grupo de Investigación "Educación Infantil y Formación de Educadores" (HUM-205).
- FONTÁN MONTESINOS, María Teresa. (2004). Evaluar a través de Internet. Revista *Pixel- Bit*, 24,1-8.
- GIBBS, G. (2003). Uso estratégico de la evaluación en el aprendizaje.
- M^a José Mayorga Fernández. Profesora del Departamento de Didáctica y Organización Escolar, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Málaga. Licenciada y Doctora en Pedagogía. Miembro del Grupo de Investigación "Innovación y Evaluación Educativa en Andalucía" (HUM-311).

CONCLUSIONES

1. La formación inicial y continua del docente ecuatoriano es un recurso indispensable para lograr el verdadero aprendizaje significativo en los estudiantes.
2. El docente de bachillerato no está totalmente capacitado para responder a las exigencias de los actuales adelantos tecnológicos y los cambios implementados por el gobierno actual.
3. La metodología, técnicas y herramientas utilizadas por los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Alessandro Volta no son adecuadas para responder a las demandas del estudiantado, la sociedad local y el país.
4. Las universidades y centros de educación superior encargados de la educación inicial del docente, no cumplen a cabalidad con las expectativas del Ministerio de Educación
5. de acuerdo al diagnóstico realizado de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se establecen debilidades como: deseos de capacitarse en las asignaturas que dictan, o temáticas relacionadas a su especialización, métodos y recursos didácticos, evaluación de aprendizajes etc. razón por la cual se plantea la propuesta denominada “evaluación de aprendizajes auténticos”.
6. Falta apoyo de parte de las autoridades institucionales para la realización de cursos de formación profesional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades ministeriales e institucionales elaborar una planificación anual, y tener como política permanente la formación profesional de los docentes. En este caso se debe incluir en el PEI institucional.
2. Los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Alessandro Volta se inscriban en los cursos ofertados por el ministerio de educación (SI PROFE) y actualicen sus conocimientos con autoeducación y formación particular.

3. Los docentes, actualizar o adquirir si es el caso técnicas y herramientas de trabajo docente de acuerdo a las exigencias de los sistemas actuales, así como las autoridades establecer un sistema de evaluación constante.
4. Cumplir con lo que dice el reglamento de la LOEI en la que los docentes recién ingresados al magisterio nacional serán guiados en su iniciación por un docente tutor designado por las autoridades correspondientes. Es recomendable que los docentes que forman parte de este grupo tomen con mucha responsabilidad este programa de inclusión docente.
5. Participar del curso de formación docente en la disciplina de "EVALUACION DE APRENDIZAJES AUTÉNTICOS" el mismo que será dictado en la institución, y de esta manera compensar el déficit de capacitación en esta área.
6. Realizar una evaluación y seguimiento de la gestión de las autoridades para vigilar el cumplimiento de las obligaciones que adquieren al asumir sus funciones, entre estas brindar el apoyo necesario al proceso de formación docente.

BIBLIOGRAFIA

- Antúnez marcos, J. (1996) Análisis de los resultados de los programas de formación permanente de Profesorado mediante la evaluación demorada de sus efectos. Madrid, CIDE,
- SINEC III (2007) Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador,
- Arias Beatón, G. (1997) y otros. La educación familiar de nuestros hijos, Ed. Pueblo y Educación, La Habana,
- Arredondo, M., Uribe, M. Y Wuest, T. (1989), "Notas para un modelo de docencia". En Arredondo, M. y Díaz Barriga, A. (compiladores) Formación pedagógica de profesores universitarios. Teorías y experiencias en México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- BARQUÍN, J. (1995) "La investigación sobre el profesorado. El estado de la cuestión". Revista de Educación n° 306. Madrid, MEC,
- BERLINER, D.C. "De predecir la eficacia docente a comprender a los profesores eficaces: cambios de dirección en la investigación de la enseñanza".
- Bozhovich, L.I. (1986) La personalidad y su formación en la edad infantil. Ed. Pueblo y Educación, C. Habana.
- Bruner, J. (1997). La educación, puerta de la cultura. Madrid, Visor.
- Burke Beltrán, M. T. (1988) Las relaciones entre la familia y la escuela en nuestra sociedad. En De quién es la responsabilidad: la escuela o la familia. Ed. Pueblo y Educación, La Habana,
- Park (2005)
- Chavarría Olarte 2004 (reimp 2011). Marcela: educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo –México trillas: ,
- Colectivo de Autores. (1995) Mamá, Tú y Yo en el grupo múltiple. Ed. Pueblo y Educación. C. Habana,
- Comunidad Europea. (1996) Enseñar y Aprender. Hacia la sociedad cognitiva. Libro Blanco sobre la educación y la formación. Luxemburgo, Comunidad Europea, CONSEJO ESCOLAR DEL E'STADO. Informe sobre el estado y situación del Sistema Educativo. Curso 1994-95. Madrid, MEC, 1996.
- Corrigan, D. and Haberman, (1990) M. The Context of Teacher Education. En R. Houston (Ed. Handbook of Research on Teacher Education. New York, Macmillan, ,

- Cucco, M. (1993) Familia e intervención comunitaria. Curso de postgrado, La Habana,
- Davini, C. (1995), La formación docente en cuestión. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid, Santillana/Ediciones UNESCO.
- DÍEZ HOCHLEITNER. R. (1996) Aprender para el futuro. Desafíos y oportunidades. Madrid, Fundación Santillana,
- DUNKIN, M.J. and BIDDLE, B.J. (1974) the Study of Teaching. New York, Holt, Rinehart and Winston,
- EGIDO, I. (1993) Diez años de investigación sobre profesorado. Madrid, CIDE,
- En Villar, L.M. (Ed.) (1986) Pensamientos de los profesores y toma de decisiones. Sevilla, Universidad de Sevilla,
- -Esteve, J.M. (1997). La formación inicial de los profesores de secundaria. Barcelona: Ariel.
- Ferrández Arenaz, A. (1988), Formación docente para la enseñanza profesional. En P. de Vicente y otros (Eds). La formación de los profesores, Granada, Servicio de Publicaciones.
- Fundesco (1998). Teleformación. Un paso más en el camino de la Formación Continua. Madrid: fundesco.
- GAIRIN, J. (1995) Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. Madrid, CIDE,
- GARCÍA ÁLVAREZ, J. (1997) Evaluación de la formación del profesorado: Marcos de referencia. Bilbao, Mensajero,
- GARCÍA ÁLVAREZ, J. (1993) Formación permanente del profesorado. Más allá de la reforma. Madrid, Escuela Española,
- García, A (1987). Fundamentos de la formación permanente del profesorado mediante el empleo del video.
- García, L. (1998). Psicología instruccional e intervención para la mejora cognitiva.
- Gimeno Sacristán, J., (1992) "Profesionalización docente y cambio educativo". En Alliaud, A. Y Duschtzky, L. (compiladoras), Maestros práctica y transformación escolar. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires
- Imberón, F. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Biblioteca de Aula nº 4. Barcelona: Grao.

- Lahire, B.: (2000) «Condiciones sociales y fracaso escolar». En: A. Marchesi y C. Hernández Gil, (eds.), El fracaso escolar. Madrid, Fundación para la Modernización de España,
- Marcelo García, C. (1999): Formación de profesores para el cambio educativo, Barcelona, EUB:
- Marcelo García, C. 2002). E-Learning-Teleformación. Diseño, desarrollo y evaluación de la formación a través de Internet, Barcelona, Marcelo, C. (1991). Aprender a enseñar: un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes. Madrid: CIDE.
- Castaño (2003) " "Cebrián (2003)
- (López, 2005; Caballero, 2007; Calderón y Escalera, 2008; Martínez y
- <http://www.educación.gob.ec>
- UNESCO, (2005); Uribe,(2005) y Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstron, (2004)
- SEP, "Manual del director de escuelas Primarias", México, (febrero 1986), Los Estilos de Liderazgo Directivo y la Calidad Educativa.
- SEP, "Antología de la gestión educativa", P.161-164. Sarason, S.B, 1990, citado en "Escuelas de calidad", para fortalecer el liderazgo directivo, P. 90.
- Adolfo I. González Brito Nelson Araneda Garcés, Jorge Hernández González, Jorge Lorca Tapia (2005): recuperado de <http://google.académico>
- Juan Carlos Tedesco (1995)
- Klineberg, (1980); Berrier et al., (1987); Klingler y Vadillo, (1997); Gallego, (1999); Zilberstein. et al., (1999); Perales et al., (2000); Mota, (2004).
- José Tejada Fernández (2004) la planificación de la formación

ANEXOS

Anexo 1: Autorización de ingreso al centro educativo

Loja, 17 de diciembre de 2012

Señor:

Mgs. Manuel Astudillo

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO ALESSANDRO VOLTA.

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 de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 – 2013"**.

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

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

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

Atentamente.

DIOS PATRIA Y CULTURA

Mgs. Mariana Buele Maldonado

Lic Servio Rolando Ocampo Jaramillo

COORDINADORA DE TITULACIÓN

ESTUDIANTE DE MAESTRIA

Anexo 2: Desarrollo de contenidos del curso de formación

CONTENIDO DEL CURSO DE FORMACION

Sesión I

Objetivo: Los docentes estarán en capacidad de reconocer actualmente, para que se evalúa, como se evalúa y que se debe evaluar

Reorientando la evaluación

- Orígenes
- Contexto
- Orientaciones de la nueva evaluación
- Revisemos el actual concepto de evaluación.
 - Introducción
 - Concepto
 - Funciones de la evaluación
 - Enfoques y presupuestos teóricos
 - Tipos de evaluación
 - las pseudo evaluaciones o la trampa de las evaluaciones a priori
 - la identificación de la medida con la evaluación
 - el sectarismo
 - el subjetivismo
 - la indiscriminación o mezcla de
 - niveles
 - la burocratización
 - el “principio de indeterminación”
- ¿Que se sobre evaluación de los aprendizajes y que hago al respecto?
 - Evaluación
 - Principios y propósitos
 - Tipos y modalidades de evaluación
 - Plan de evaluación
 - Como incorporar en el aula ese nuevo concepto de evaluación.

Preguntas esenciales

- ¿Cuáles son las consecuencias de su forma actual de evaluar?
- ¿Cuál es la diferencia entre calificar y evaluar?
- ¿Qué evalúa usted realmente en la actualidad?
- ¿Cuál es el propósito de establecer una calificación?
- ¿Cuál es el principal papel del profesor en la evaluación?

ACTIVIDAD EN GRUPO: Experiencias propias sobre evaluación

- Identifiquen individualmente una experiencia positiva y una negativa que hayan tenido al haber sido evaluado y al evaluar. Aclaren por qué las catalogan de esa manera.
- Califiquen cada experiencia con un adjetivo.
- A continuación, llenen individualmente la tabla. Pueden reproducir la tabla en sus cuadernos de apuntes.
- Compartan sus experiencias con los demás de manera abierta.
- Respondan: ¿qué patrones encuentran en las experiencias que han compartido?

Sesión II

Objetivo: Los docentes estarán en capacidad de formular criterios de evaluación para proyectos educativos.

Los criterios de evaluación

- Propósito
- Sistematización
- Nivel de desarrollo (madurez)
- Ejercicio
- Nivel de integración

Preguntas esenciales:

- ¿Para qué sirve un plan de evaluación?

- ¿Cómo se formulan criterios de evaluación de un proyecto educativo?

Actividad en grupo: realizar un plan de evaluación- realizar un proyecto ecológico

Reúnanse en grupos disciplinares de máximo tres integrantes para revisar el plan de evaluación. Si los integrantes son de la misma institución educativa, mejor. Los grupos son disciplinares para que puedan trabajar con intereses y conocimientos similares y que el proyecto refleje su experticia.

Sesión III

Objetivo: Los grupos llegarán a visualizar su producto final y los pasos que ejecutarán para realizar el proyecto planteado.

- Organización de un proyecto con los estudiantes, en el cuál se pondrá en práctica las enseñanzas sobre evaluación.
 - Los participantes del curso se reunirán en grupos de no más de 4 estudiantes y elaboraran un proyecto donde se pondrán en práctica los conocimientos sobre evaluación.
 - Reflexión sobre la elaboración de criterios de evaluación
 - Reflexión sobre la discrepancia de información referente a los tiempos de degradación de desperdicios: cómo identificar fuentes confiables.

Preguntas esenciales:

- En la investigación académica, ¿qué distingue una fuente de información contable de una no contable?
- ¿Qué beneficios trae involucrar a autoridades de su colegio como evaluadores del proyecto?

Actividad en grupo: "Contesten individualmente, en sus cuadernos de trabajo, las siguientes preguntas sobre el proceso de elaborar criterios de evaluación. Compartan sus ideas con el instructor durante la actividad.

a) ¿Cuál es el propósito de involucrar a los estudiantes en la elaboración de criterios de evaluación? ¿Se puede pensar en otras maneras de lograr este propósito?

- b) ¿Qué información necesitan los estudiantes para elaborar criterios de evaluación de calidad?
- c) ¿Funciona este ejercicio con todo tipo de actividad o se requiere ciertos tipos de actividades para funcionar? Explique su respuesta.
- d) ¿Hay disciplinas que se prestan más o menos a la contribución de los criterios de evaluación por los estudiantes? Explique su respuesta.
- e) ¿Por qué cree que se propone establecer criterios de evaluación para luego incorporar los elaborados por ustedes en vez de permitir que los elaboren todos?
- f) ¿Alguna vez ha involucrado a sus estudiantes en la elaboración de criterios de evaluación para una tarea? Si su respuesta es positiva, explique qué le motivó a hacer esto; si es negativa, relate cómo resultó el ejercicio con sus estudiantes.

Sesión IV

Objetivo: Los docentes estarán en capacidad de formular preguntas esenciales para sus estudiantes y guiarlos a formular y responder sus propias preguntas esenciales.

- Las preguntas esenciales sobre evaluación
 - Lectura: Preguntas Esenciales. –Planificación preliminar de un desempeño de comprensión en el aula de los docentes.
 - Pasos para desarrollar preguntas de evaluación (análisis y práctica de cada uno de los pasos a desarrollarse)
 - Enfocar una evaluación y darle estructura;
 - Guiar el proceso de planificación de la evaluación, incluyendo la recolección de datos y los métodos a usarse para obtener la información que es importante para los implementadores, los beneficiarios, los donantes y las partes interesadas del programa; e
 - Informar cómo serán incorporados los resultados nuevamente en la planificación y la implementación para mejorar el programa.
 - Preguntas claves en el proceso de la evaluación educativa.

Trabajo en grupo: Durante media hora, en sus grupos disciplinares, revisen los logros actuales de sus proyectos, de acuerdo con los objetivos de aprendizaje.

Planifiquen actividades necesarias para mejorar su proyecto para la próxima sesión.

Sesión V

Objetivo: los docentes elaborarán objetivos de estudio que tengan coherencia con los desempeños auténticos definidos

- Coherencia entre desempeños auténticos y objetivos de aprendizaje
 - Los objetivos de aprendizaje elaboración de preguntas esenciales
 - Objetivos de aprendizaje
 - Destrezas de desempeño
 - Producto final
 - Evaluaciones auténticas
 - El plan de evaluación
 - Criterios de evaluación
 - Marcas referenciales
 - Matrices de evaluación
 - Desempeños auténticos
 - Factores de comportamiento

Actividad en grupo: revisión de los logros alcanzados hasta hoy

Durante 45 minutos, en sus grupos disciplinares, revisen los logros actuales en sus proyectos y planifiquen las siguientes actividades de acuerdo con su cronograma de trabajo.

Sesión VI

Objetivo: Experimentar de primera mano la evaluación en parejas, la autoevaluación y las matrices de evaluación.

Preguntas esenciales:

- ¿Qué propósito y beneficios tiene la retroalimentación en parejas?
- ¿Qué papel tiene la evaluación en parejas en el logro de objetivos?
- ¿Se puede utilizar la retroalimentación en parejas para todo tipo de actividad? Por qué?
- ¿Cómo se capacita a los estudiantes para poder realizar la retroalimentación en parejas efectivamente?

- La retroalimentación en parejas y la autoevaluación del proyecto en la Unidad Educativa Alessandro Volta parte I
 - Reflexión sobre la evaluación en pares.
 - Técnicas para el desarrollo de competencias
 - Evaluaciones orientadas al desarrollo de aprendizajes significativos
 - Viabilidad.
 - Fiabilidad
 - Interés estudiantil

Actividad en parejas: reflexión sobre la evaluación en parejas

Formen parejas con un compañero con el cual no han trabajado hasta ahora.

Hagan memoria sobre las oportunidades que han tenido en este curso de proporcionar y recibir retroalimentación formativa sobre el proyecto que llevan a cabo.

Contesten individualmente las siguientes preguntas por escrito en sus cuadernos.

- a) ¿Cuáles han sido los propósitos de proporcionar y recibir retroalimentación formativa en este curso?
- b) ¿Qué desafíos ha enfrentado al proporcionar retroalimentación formativa?
- c) ¿Qué desafíos ha enfrentado al recibir retroalimentación formativa?
- d) ¿Qué beneficios ha traído este proceso a sus trabajos en este curso?
- e) ¿Qué ha aprendido sobre la retroalimentación formativa en este curso?

Ahora, compartan las respuestas más relevantes con los demás. Luego, entréguelas al instructor.

Sesión VII

Objetivo: Experimentar de primera mano la evaluación en parejas, la autoevaluación y las matrices de evaluación.

- La retroalimentación en parejas y la autoevaluación de su proyecto II parte
 - La auto-evaluación, el aprendizaje auténtico
 - retroalimentación positiva para maximizar la productividad
 - Técnica para dar feedback
 - La auto-evaluación
 - El aprendizaje auténtico
 - Algunas pautas de intervención para afrontar la diversidad a través de la autoevaluación
 - El portafolio, instrumento para la evaluación formativa del estudiante:

- ¿Qué es la autoevaluación?: docente y discente

Actividad en parejas: reflexión sobre la autoevaluación

- Formen parejas con un compañero.
 - Hagan memoria sobre las oportunidades que han tenido en este curso de realizar autoevaluaciones.
 - Contesten las siguientes preguntas por escrito en sus cuadernos.
- a) ¿Cuáles han sido los propósitos de realizar autoevaluaciones?
- b) ¿Qué desafíos ha enfrentado al realizarlas?
- c) ¿Qué beneficios ha traído este proceso a sus trabajos en este curso?
- d) ¿Qué ha aprendido sobre la autoevaluación en este curso?
- e) Hay un fenómeno que ocurre cuando las personas realizan autoevaluaciones en el mundo educativo y es que tienden a exagerar su desempeño, obteniendo resultados muy distintos a las evaluaciones externas realizadas. Explique qué cree que da lugar a este fenómeno.

Sesión VIII

Objetivo: Los docentes identificarán las características de la evaluación auténtica y su importancia dentro de proyectos académicos.

- **La evaluación auténtica**
- La evaluación auténtica de los aprendizajes
- Principios de la evaluación auténtica
- Diferencias representativas entre evaluación y calificación.
- Bases teóricas que fundamentan la evaluación auténtica
- Evaluación formativa
- Integración de los modelos holístico y de destrezas
- Evaluación de desempeños.
- Evaluación situada o contextualizada.
- Evaluación del desarrollo
- Como llegar a la calificación
- **Ámbito de aplicación**
- Principios generales
- Sistema de evaluación

- Inclusión de los sistemas de evaluación en los proyectos docentes
- Derechos de los estudiantes a optar por un sistema
- Tribunales de evaluación
- Actividades de evaluación continua
- Tipos de evaluaciones
- Calendarios
- Recuperaciones
- Para que llegar a la calificación

Preguntas esenciales:

- ¿Cómo se sabe que la evidencia del aprendizaje determinada por el docente está bien elaborada o es verídica?
- ¿Es una actividad que emplea una situación simulada auténtica?
- ¿Qué importancia tiene la autenticidad de un proyecto académico?

Actividades en pareja: La evaluación auténtica

- Discutan, a partir de lo respondido en la actividad anterior, qué características debería tener una evaluación auténtica.
- Conviertan cada uno de los siguientes enunciados en una pregunta. Eviten que las respuestas sean netamente afirmativas (sí) o negativas (no), sino argumentativas.
- Trabajen cuidadosamente, pues las interrogantes que generen deberán guiarlos en la construcción de evaluaciones auténticas.

Una evaluación, sea una tarea, un problema a resolver o un proyecto, es auténtica si:

- a) está contextualizada de manera realista. Significa que las acciones que se requieren del estudiante replican o simulan maneras que el conocimiento es aplicado en situaciones del mundo real.
- b) requiere juicio e innovación. Aun cuando la meta del proyecto está clara para el estudiante, requiere que él desarrolle un plan y un procedimiento para responder al desafío o resolver el problema y, así, llegar exitosamente a la meta. Para esto tiene que usar efectivamente sus conocimientos y destrezas relevantes.
- c) pide al estudiante que «haga» el tema. En vez de repetir, recitar o simplemente aplicar una fórmula en un examen, el estudiante debe explorar y hacer el trabajo

de la disciplina de estudio. Las acciones del estudiante simulan o se parecen al trabajo realizado por profesionales en este campo.

- d) replica situaciones desafiantes en las cuales los adultos son verdaderamente probados en el trabajo, en la vida pública y en la privada. Las situaciones que enfrentan personas en su vida diaria son con frecuencia desordenadas e impredecibles. Sortearlas exitosamente requiere de un propósito específico y, con frecuencia, interacciones con audiencias.
- e) evalúa la habilidad del estudiante de usar un repertorio de conocimientos para enfrentar una tarea compleja y multietapa.
- f) permite oportunidades adecuadas para ensayar, consultar fuentes, recibir retroalimentación y mejorar el desempeño y el producto. El aprendizaje auténtico toma tiempo para aplicar y que tenga sentido para el estudiante. Sólo así, los estudiantes podrán ver resultados satisfactorios. El aprendizaje es maximizado a través de ciclos de aplicar–reflexionar–planificar–aplicar, en los cuales cada uno representa una mejoría sobre el anterior (Wiggins y McTighe, 2005).

➤ Anoten, en sus cuadernos de trabajo, las preguntas que establecieron a partir de los enunciados. Y comparen:

a) ¿Se relacionan con las características que establecieron ustedes?

b) ¿En qué casos sí y en cuáles no? ¿Por qué?

Sesión IX

Objetivo: Los docentes podrán dar ejemplos de una variedad de diferentes tipos de evaluación, cada uno dirigido a conseguir propósitos distintos.

- Tipos de evaluación
 - **Según su finalidad y función**
 - Formativa
 - Sumativa
 - **Según su extensión**
 - Global
 - Parcial
 - **Según los agentes evaluadores**
 - Interna
 - Autoevaluación
 - Heteroevaluación

- Coevaluación
- Evaluación externa
- **Según el momento de la aplicación**
- Inicial
- Procesual
- Final

Actividad en grupo: revisión final de los proyectos realizados durante el curso en grupos

Actividad individual: autoevaluación y examen sobre el proyecto.

Sesión X

Objetivo: Los docentes estarán en capacidad de elaborar un desempeño auténtico dentro de un escenario auténtico.

- **Elaborando un desempeño auténtico**
 - El desempeño auténtico
 - El escenario de un desempeño auténtico
- **Acciones que evidencian el aprendizaje**
 - Competencias genéricas
 - Competencias disciplinares
 - Competencias profesionales
- **Reflexión sobre la pedagogía del proyecto de ecología**
- **Como construir el protagonismo del alumno desde la evaluación**
 - principios del aprendizaje centrado en el estudiante
 - naturaleza del proceso de aprendizaje
 - limitaciones de desarrollo y oportunidades
 - diversidad social y cultural
 - aceptación social, autoestima y aprendizaje
 - diferencias individuales

La autoevaluación del estudiante como estrategia evaluativa.

La coevaluación: una estrategia para la construcción social del conocimiento

Criterios de evaluación

Adaptación de los diferentes criterios a la diversidad de los entornos y

Situaciones de aprendizaje.

Actividad individual: elaboración de un desempeño auténtico

Sesión XI

Objetivo: Planificar actividades en las que los estudiantes tendrán varias oportunidades de ensayar sus ideas, de corregirlas y de ensayar nuevamente, con la finalidad de que los docentes aprendan a realizar desempeños auténticos y más abarcadores.

- La evaluación formativa
 - La retroalimentación formativa en el aprendizaje
 - Propósitos
 - Características
 - Mapas conceptuales
 - Proyectos

Preguntas esenciales:

- ¿Cómo puede motivar a sus estudiantes para que se autoevalúen y que mejoren sus trabajos?
- ¿Cómo evitar la falta de rigor en las autoevaluaciones de sus estudiantes?
- ¿Se puede utilizar la evaluación para fomentar que sus estudiantes se entusiasmen por aprender?
- ¿Qué caracteriza a la retroalimentación formativa efectiva?
- ¿Es toda retroalimentación formativa?

Actividad en grupo

Formen grupos de tres personas.

Contesten las siguientes preguntas en su grupo:

- a) Cuando fue estudiante, ¿recibió retroalimentación de sus evaluaciones por parte de sus docentes? ¿De qué manera se dio esta retroalimentación?
- b) ¿Cuáles fueron los efectos?
- c) ¿Puede decir si esas evaluaciones eran formativas? ¿Por qué?
- d) ¿Qué sentimientos asocia con estas experiencias?
- e) ¿Proporciona retroalimentación formativa a sus estudiantes? Dé un ejemplo.
- f) ¿Qué la hace formativa y no sumativa?
- g) ¿Qué reacciones observa ante estas evaluaciones?

Sesión XII

Objetivo: los docentes estarán en capacidad de dar retroalimentación formativa efectiva a sus estudiantes.

- La evaluación formativa (segunda parte)
 - El ensayo y el esfuerzo
 - Ida y vuelta entre la instrucción y la aplicación, entre las partes y el todo
 - Características de la retroalimentación formativa efectiva
 - Reglas para la retroalimentación formativa efectiva
 - ¿Qué se puede hacer para asegurar que cada estudiante realice su mejor esfuerzo en un desempeño auténtico?

Actividades en grupo: en los grupos establecidos respondan las preguntas enunciadas a continuación

- ¿Qué ventajas tiene diseñar un examen de una unidad de estudio en el cual las preguntas son conocidas por los estudiantes antes de tomar el examen?
- ¿Por qué cree que el proceso de aprendizaje experimentado como jugador de deportes es tan natural en otros ámbitos, pero ya casi no existe en el ámbito académico?
- Si una nota no proporciona información útil para el estudiante en su proceso de aprendizaje, ¿para qué la damos?
- ¿Qué se puede hacer para que los estudiantes pierdan el miedo de las evaluaciones?
- Socialicen con el resto de la clase sus respuestas y discútanlas.

Sesión XIII

Objetivos: los docentes estarán en capacidad de elaborar un plan de evaluación, identificar los beneficios de utilizarlo, sus elementos y organización.

- Elaborando el plan de evaluación

Proceso de evaluación externa en línea (ministerio de educación)

- Proceso de evaluación externa en línea
- Desempeño del estudiante
- Desempeño del docente

- Gestión institucional
 - Resultado de evaluaciones
 - Sistema nacional de evaluación (LOEI)
 - Que evaluar
 - Quien evalúa
 - Como evaluar
 - Cuándo evaluar
 - Diseño de pruebas de evaluación
 - Criterios de evaluación
 - La evaluación en el proceso didáctico
 - Evaluación, un paso más en el proceso enseñanza aprendizaje
 - Objetivos e instrumentos de evaluación
 - La evaluación no es una actividad aislada del proceso formativo
 - La evaluación como actividad final.
 - La evaluación debe facilitar la toma de decisiones
 - La evaluación como feedback.
 - La evaluación como información para la toma de decisiones.
 - Los instrumentos de la evaluación
- Entrega de trabajos finales

Sesión XIV

- Evaluación de salida.

Anexo 3: cuestionario de necesidades de formación en los docentes de bachillerato

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos. Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej. Fiscal 1 Fisco misional 2 Municipal 3 Particular 4

1. DATOS INSTITUCIONALES 1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____ 1.2. Provincia: _____

_____ Ciudad: _____

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 Fisco misional 2 Municipal 3 Particular 4 1.4. Tipo de

bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 Bachillerato técnico 6 1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura

profesional atiende: BACHILLERATO TÉCNICO Bachilleratos Técnicos

Agropecuarios a. Producción agropecuaria 1 b. Transformados y elaborados lácteos 2 c.

Transformados y elaborados cárnicos 3 d. Conservería 4 e. Otra, especifique cuál:

_____ 5 **Bachilleratos Técnicos Industriales:** f. Aplicación de proyectos de

construcción 6 g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas 7 h. Electrónica de

consumo 8 i. Industria de la confección 9 j. Mecanizado y construcciones metálicas 10 k.

Chapistería (latonería) y pintura 11 l. Electromecánica automotriz 12 m. Climatización 13

n. Fabricación y montaje de muebles 14 o. Mecatrónica 15 p. Cerámica 16 q. Mecánica de

aviación 17 r. Calzado y marroquinería 18 s. Otra, especifique cuál:

_____ 19 **Bachilleratos**

Técnicos de Comercio, Administración y Servicios t. Comercialización y ventas 20 u.

Alojamiento 21 v. Comercio exterior 22 w. Contabilidad 23 x. Administ. De sistemas 24 y.

Restaurante y bar 25 z. Agencia de viajes 26 aa. Cocina 27 bb. Información y

comercialización turística 28 cc. Aplicaciones informáticas 29 dd. Organización y gestión

de la secretaría 30 ee. Otra, especifique cuál:

_____ 31 **Bachilleratos Técnicos Polivalentes** FF. Contabilidad y administración 31
gg. Industrial 32 hh. Informática 33 ii. Otra, especifique cuál:

_____ **Bachilleratos Artísticos** jj. Escultura y arte gráfico 34 kk. Pintura y cerámica 35
ll. Música 36 mm. Diseño gráfico 37 nn. Otra, especifique cuál:

_____ 38 **1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:** SI 1 Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente):_____--_____--

_____--_____ **NO 2 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO 2.1. Género:**
Masculino 1 Femenino 2 **2.3 Estado civil** Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Divorciado 5 **2.2. Edad (en años cumplidos):** _____

Anexo 4: fotografías

Foto 1 vista de la institución donde se realizó la encuesta



Foto 2 Docentes realizando las encuestas



Foto 3: Estudiantes de la institución



Foto 4: estudiantes



Foto 5: docentes en curso de formación



Foto 6: Docentes en el curso de capacitación

