



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico “Segundo Orellana” Especialidad: Turismo y Contabilidad, de la
provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, ciudad de Nueva Loja, período
2012- 2013.**

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTOR: Araguillín Valencia, Héctor Jacinto

DIRECTOR: Merchán Márquez, Rodrigo Oswaldo, Ms.

CENTRO UNIVERSITARIO NUEVA LOJA

2014

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Merchán Márquez, Rodrigo Oswaldo.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Segundo Orellana Especialidad: Turismo y Contabilidad, de la provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, ciudad de Nueva Loja, período 2012- 2013” realizado por Araguillín Valencia Héctor Jacinto, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Araguillín Valencia Héctor Jacinto declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Segundo Orellana Especialidad: Turismo y Contabilidad, de la provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, ciudad de Nueva Loja, período 2012- 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez 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 tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Araguillín Valencia Héctor Jacinto

Cédula: 1001557220

DEDICATORIA

A Dios:

Por darme salud, humildad, paciencia y sabiduría para no claudicar cuando todo se tornaba difícil.

A mis hijas

Por haber demostrado su cariño, comprensión y apoyo incondicional para alcanzar mí meta profesional.

A mi madre

Quien me dedicó sus bendiciones cada día y siempre ha estado dándome fortaleza en momentos difíciles de mí la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi eterno e incondicional acompañante de todos los días.

A la UTPL, por abrirme sus puertas del conocimiento y permitir que mis metas se hagan realidad.

A Graciela, quien más que una buena esposa ha sido mi mejor amiga, me ha comprendido, consentido y apoyado en lo que me he propuesto y sobre todo por ser una mujer emprendedora.

A mis amigos, Elidar y Germán, por ser quienes me ayudaron a abrirme paso en las dificultades encontradas en el camino hacia la maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN	6
1.1.1 <i>Concepto</i>	6
1.1.2 <i>Tipos de necesidades formativas</i>	6
1.1.3 <i>Evaluación de necesidades formativas</i>	7
1.1.4 <i>Necesidades formativas del docente</i>	8
1.1.5 <i>Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’ Hainaut, de Cox y deductivo)</i>	9
1.1.5.1 Modelo de Rosett.....	10
1.1.5.2 Modelo de Kaufman.....	10
1.1.5.3 Modelo de D’ Hainaut.....	10
1.1.5.4 Modelo de Cox.....	12
1.1.5.5 Modelo deductivo.....	12
1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN	13
1.2.1 <i>Análisis organizacional</i>	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	16
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	17
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	20
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	22
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	23
1.2.1.5.1 Características.....	23
1.2.1.5.2 Organización.....	24
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	24
1.2.2 <i>Análisis de la persona</i>	25
1.2.2.1 Formación profesional.....	26
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	26
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	27
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	28
1.2.2.2 Formación continua.....	28

1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	29
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	30
1.2.2.5	Características de un buen docente.	30
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	32
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	33
1.2.3	<i>Análisis de la tarea educativa.</i>	33
1.2.3.1	La función del gestor educativo.	34
1.2.3.2	La función del docente.	34
1.2.3.3	La función del entorno familiar.	35
1.2.3.4	La función del estudiante.	36
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	37
1.3	CURSOS DE FORMACIÓN	39
1.3.1	<i>Definición e importancia en la capacitación.</i>	39
1.3.2	<i>Ventajas e inconvenientes.</i>	40
1.3.3	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	41
1.3.4	<i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</i>	44
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		46
2.1	CONTEXTO.....	47
2.2	PARTICIPANTES	47
2.3	DISEÑO Y MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
2.3.1	<i>Diseño de la investigación.</i>	48
2.3.2	<i>Métodos de la investigación.</i>	49
2.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	50
2.4.1	<i>Técnicas de investigación.</i>	50
2.4.2	<i>Instrumentos de Investigación.</i>	50
2.5	RECURSOS	51
2.5.1	<i>Talento Humano.</i>	51
2.5.2	<i>Materiales.</i>	52
2.5.3	<i>Económicos.</i>	52
2.6	PROCEDIMIENTO.....	52
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN RESULTADOS		54
3.1	NECESIDADES FORMATIVAS	55
3.2	ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	57
3.2.1	<i>La persona en el contexto formativo.</i>	58
3.2.2	<i>La organización y la formación.</i>	63
3.2.3	<i>La tarea educativa.</i>	67
3.3	LOS CURSOS DE FORMACIÓN.....	69
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN		74

4.1	TEMA:	75
4.2	JUSTIFICACIÓN	75
4.3	OBJETIVOS.....	76
4.3.1	<i>O. General</i>	76
4.3.2	<i>O. Específicos</i>	76
4.4	MODALIDAD DE ESTUDIOS	76
4.5	DIRIGIDO A	76
4.5.1	<i>Nivel formativo de los destinatarios</i>	77
4.5.2	<i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</i>	77
4.6	BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO	77
4.6.1	<i>Contenidos del Curso</i>	78
4.6.2	<i>Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso</i>	120
4.6.3	<i>Metodología</i>	120
4.6.4	<i>Evaluación</i>	126
4.7	DURACIÓN DEL CURSO.....	127
4.8	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE	127
4.9	COSTOS DEL CURSO	128
4.10	CERTIFICACIÓN.....	129
4.11	BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO.....	130
	CONCLUSIONES	132
	RECOMENDACIONES	135
	BIBLIOGRAFÍA	138
	ANEXOS	142

RESUMEN

La educación ecuatoriana se encontraba en un estado de letargo, con bajos niveles de calidad, como solución el gobierno nacional implementa políticas educativas que promueven procesos de evaluación institucional y docente, enmarcado en esta línea de acción se presenta el informe de investigación en el Tema: ***“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Segundo Orellana Especialidad: Turismo y Contabilidad, de la provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, ciudad de Nueva Loja, período 2012- 2013”***.

El objetivo es analizar las necesidades de formación de los veinte y nueve docentes de bachillerato, información recabada mediante un cuestionario denominado Necesidades de Formación, información que luego de ser sometida a un tratamiento estadístico y de análisis permitió determinar las falencias en los procesos pedagógicos y los compromisos frente a los nuevos retos para alcanzar una educación de calidad.

Como respuesta a las necesidades formativas, se desarrolla el curso ***“La evaluación educativa como proceso continuo de valoración del nivel de logros del estudiante y del docente”***, con la finalidad de mejorar la calidad del servicio educativo en el aula.

ABSTRACT

The Ecuadorian education was in a state of lethargy, with low quality, as the national government solution implements educational policies that promote processes of institutional and teacher evaluation, framed in this line of action research report is presented in Topic: "training needs of high school teachers of the Second Technical College Orellana Specialty: Tourism and Accounting, in the province of Sucumbios, Lago Agrio canton , city of Nueva Loja, period 2012 - 2013"

The objective is to analyze the training needs of twenty- nine teachers from high school, information collected through a questionnaire called Training Needs, information that after being subjected to statistical treatment and analysis allowed to determine the weaknesses in learning processes and commitments to new challenges in achieving quality education.

In response to the training needs, the course "Educational evaluation as a continuous process of assessing the level of student achievement and teacher", in order to improve the quality of education in the classroom develops.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad están soplando vientos de cambio en el Sistema Educativo, dejar el viejo modelo donde el docente tiene el papel fundamental en la tarea educativa por un nuevo modelo donde el estudiante es el centro, es él quien aprende a aprender, en ese contexto se hace necesario que los docentes vayan replanteando su quehacer educativo de acuerdo con las nuevas políticas y paradigmas que el sistema exige, es ahí donde nace la investigación de las necesidades de formación que los docentes de bachillerato tienen.

El tema de necesidades formativas de los docentes, no es un problema que se estudia solamente en nuestro contexto, es un tema que ya se ha venido investigando en otras latitudes del mundo, es este diagnóstico el que permite estructurar planes de formación continua para los docentes con la única finalidad de mejorar la calidad educativa, así encontramos a la Universidad Pedagógica de Durango, quien a partir de un estudio de necesidades formativas de la población de Durango localizada en la zona noreste de la República Mexicana diseñó una propuesta curricular a nivel de postgrado o educación continua tomando en cuenta a la innovación educativa como eje vertebrador y a los ámbitos denominados planes y programas de estudio y proceso educativo como sus objetos de innovación.

En el Ecuador la Universidad Técnica Particular de Loja mediante el equipo de planificaciones e investigación, ha impulsado a través de los estudiantes de posgrado, trabajos investigativos de fin de maestría para conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en las diferentes latitudes del país y proponer acciones formativas de acuerdo a las necesidades de formación profesional.

En este contexto es de vital importancia para el Colegio Nacional Técnico Segundo Orellana conocer las necesidades formativas de los docentes que laboran en la institución, diagnóstico que le permite generar cursos de capacitación docente e impulsar la formación continua de los profesores; para el investigador en su proceso de formación a nivel de postgrado le es importante estar inmerso en esta problemática, porque consolidará a través de vivencias prácticas los procesos de investigación y toma de decisiones, diagnosticando, procesando información y planteando alternativas de solución a las necesidades formativas que se detecten en la institución objeto de esta investigación.

Los beneficiarios directos de este proyecto son los docentes del plantel educativo, que al recibir la capacitación, fortalecerán su formación profesional y personal; quienes al poner en práctica las innovaciones pedagógicas estarán beneficiando a 635 estudiantes del colegio

durante el año lectivo 2012 -2013 que se adentrarán en un proceso de educación con parámetros de calidad y calidez.

Es factible realizar esta investigación por varias razones: se cuenta con medios tecnológicos y económicos propios, la sólida preparación académica del investigador, apoyo de las autoridades del colegio para disponer de tiempos y horarios que demandan la intervención, la institución está ubicada en el contexto donde vive el investigador, quien cuenta con la disposición personal para trabajar en beneficio de la comunidad educativa, convirtiéndose en parte de la solución del problema y no un simple observador.

El objetivo general que persigue este trabajo es: *Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Segundo Orellana Especialidad Turismo y Contabilidad, de la provincia de Sucumbíos, Nueva Loja, en el periodo académico 2012 – 2013*, para su concreción fue necesario plantearse objetivos específicos que guíen el accionar del investigador, así:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación a través de la aplicación de un cuestionario denominado “Necesidades de Formación”.
- Diseñar un curso de formación continua para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Los objetivos se han alcanzado trabajando con un cronograma previamente establecido por el equipo planificador de la UTPL, quienes proporcionaron todas las directrices para desarrollar cada uno de los componentes de este proceso investigativo, a esto hay que agregar la motivación del investigador para conceptualizar, parafrasear y aportar en el desarrollo de cada uno de los temas propuestos en el marco teórico y la creatividad para aplicar la estadística descriptiva en la presentación de los datos que arrojó la aplicación del cuestionario de Necesidades Formativas a los profesores que trabajan en el bachillerato.

El proceso investigativo ha permitido conocer las verdaderas necesidades formativas de los docentes, como respuesta se plantea un curso de capacitación en el tema “La evaluación educativa como proceso continuo de valoración del nivel de logros del estudiante y del docente en Colegio Técnico Segundo Orellana de la ciudad de Nueva Loja” para mejorar la calidad del servicio educativo por tanto la calidad de la educación.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Para definir que es una necesidad, se toma el concepto en la página Web: Asesor Web en detección de necesidades formativas, en donde se manifiesta que proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Úcar, X (1998) para conceptualizar lo que es una necesidad toma como referencia los criterios emitidos por Joaquín Gairín (1996), quien manifiesta que las necesidades pueden ser definidas desde dos puntos de vista, como resultado y como proceso, como resultado la necesidad es, “la discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional, y como proceso es la carencia de algo que se considera inevitable o deseable”.

La mayor parte de los autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia.

Así, las necesidades de formación docente nacen de la diferencia entre las capacidades que necesita para desempeñarse su acción educativa en forma eficiente y efectiva con las que posee actualmente. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Para detectar las necesidades de formación en el Colegio Técnico Segundo Orellana, se aplicó un cuestionario: “Necesidades de Formación Docente de Bachillerato” el cual permitió establecer las falencias, huecos, vacíos que los docentes tienen entre su desempeño actual y el desempeño efectivo esperado.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Para determinar cuáles son los tipos de necesidades formativas se debe entender que, una necesidad siempre busca una respuesta o solución, en este sentido una necesidad es el reclamo de un derecho.

Fernando Chacón (1989), Prof. Titular de Psicología Comunitaria. Universidad Complutense de Madrid, en su artículo: Necesidad Social y Servicios Sociales cita a un autor inglés, Bradshaw (1972), quien señala la existencia de cuatro categorías de necesidades fundamentales: “normativas, comparativas, sentidas y expresadas”.

Necesidades normativas se constituyen en la carencia que tienen las personas de acuerdo a una norma o estándares establecidos por expertos, en el Ecuador estas necesidades están reguladas por los estándares de desempeño profesional emitidos por el ministerio de educación, ente que, espera que los docentes sientan la necesidad de guiarse en ellos para mejorar su práctica docente, así, mejorar la calidad de servicio educativo.

Necesidades expresadas son aquellas que las personas dicen tener, dado que pueden sentir necesidades que no expresan y, por el contrario, también pueden expresar necesidades que no sienten, es decir los docentes son los únicos que pueden decir que cursos de formación profesional necesitan.

Necesidades sentidas como su nombre lo indica, es aquella que las personas sienten, o lo que es lo mismo, aquellas que son abordadas desde la perspectiva de las personas que las tienen, por ello el presente trabajo investigativo está encaminado a detectar las necesidades formativas sentidas porque son ellos los únicos que saben cuáles son sus deficiencias.

Necesidades comparativas las expectativas en este caso se centran en la comparación entre los datos de la población objeto de estudio y los de otro grupo. Si un grupo recibe menos un servicio que otro grupo o puntúa muy por encima o por debajo de la media de un indicador, se dice que hay una necesidad, porque una población está siendo desatendida.

Cada una de las cuatro categorías de las necesidades formativas lo que hacen es identificar desde una perspectiva específica las necesidades que las personas pueden sentir para brindar un servicio de calidad, las necesidades al ser una carencia una falencia es necesario que sean identificadas ya sea como una necesidad institucional, o como una necesidad personal por ello se establece con claridad lo que es una necesidad normativa, expresada, sentida y comparativa.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación es parte esencial en el ámbito educativo, para encontrar su definición e importancia se acude al diccionario de la Real Academia Española, (2001) y se encuentra que **evaluación** es la “acción y efecto de evaluar”, el mismo diccionario manifiesta que **evaluar** es “señalar, estimar, apreciar y/o calcular el valor de algo”.

Estimar la eficiencia y la efectividad de los docentes, es una actividad de evaluación y valoración cualitativa y cuantitativa, es decir determinar el grado de utilidad o aptitud de los docentes, para realizar la tarea de enseñanza y aprendizaje.

Conceptualizaciones que llevan a pensar en lo bueno o malo, en lo positivo o negativo, en lo feo o bello que pueden tener las cosas y las acciones; la idea es que jerarquizamos las cosas por su valor.

La evaluación en el campo educativo “es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos en primera instancia, sobre dicha valoración tomar decisiones” (García Ramos, 1989).

La evaluación de necesidades formativas por tanto se caracteriza por ser:

Un proceso sistemático, siempre planeado, de recogida de información mediante variedad de técnicas e instrumentos con la finalidad de establecer prioridades sobre las necesidades (debilidades, vacíos) en temas de formación docente, desde de otra perspectiva en lo relacionado con su práctica pedagógica, para luego tomar decisiones y localizar recursos.

La planeación de este proceso debe contemplar todas aquellas actividades y recursos que se requieren para el logro de los objetivos planteados, así el evaluador debe pensar: ¿Para qué evalúa? (propósitos), ¿Por qué evaluar? (justificación), ¿Qué evaluará? (naturaleza del proyecto), ¿Quién evaluará? (protagonistas), ¿Cómo se realizará? (metodología), ¿Cuándo se evaluará? (programación), ¿Dónde se efectuará? (contexto físico, cultural y social) y ¿Con qué recursos se cuenta?.

Después de la planeación viene la etapa en la que se procede a coleccionar la información, procesarla, analizarla e interpretarla, finalmente levantar un informe, difundir sus resultados y plantear estrategias de solución a las necesidades a través de un plan de mejoras.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Para determinar con claridad de que se trata las necesidades formativas del docente, se hace necesario recordar que, una necesidad es la carencia de algo, la falta de cosas que son menester para la vida, en este caso la formación pedagógica del profesional de la educación.

Esta afirmación se sostiene con lo manifestado por Imbernón (2000) quien expone: “la formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio ...sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante”.

Pero, ¿qué es la formación docente?, para contestar es necesario conceptualizar la palabra formación, la misma que es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse; es decir que “formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos” (Fuentes, Homero, 2000).

Visto así, la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo, pero este a su vez, debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido, se asume la formación como un proceso totalizador.

“El cultivo de los valores éticos profesionales debe ser asumido por los propios docentes. Llegar a ser maestros debería ser un fin en nuestras vidas” (Regalado, Libertad 2013).

El docente siempre ha sido, es y será considerado como aquella persona llena de valores y virtudes que con su ejemplo guía a los estudiantes por los mejores senderos de vida, porque su función está encaminada a lograr la formación integral del ser humano, para ello debe desempeñar de forma eficiente y eficaz su labor de orientador, guía o tutor del proceso de enseñanza y aprendizaje.

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

Para realizar un adecuado estudio de las necesidades se debe hacerlo de manera sistemática, iniciando por la identificación y análisis de las necesidades de intervención socioeducativa, luego continuar con el diseño o planificación de proyectos, la implementación o puesta en práctica y finalmente realizar una evaluación de la intervención determinando su impacto.

Para determinar cómo realizar la identificación y análisis de las necesidades socio-educativas se toma como referencia el estudio de modelos que realiza M^a. Paz Pérez – Campero (1991) en su libro *Como detectar necesidades de intervención socioeducativa*, quien manifiesta que “un buen profesional de la Intervención socioeducativa tendrá que examinar cuidadosamente el problema antes de comprometerse a la intervención como solución”.

Para realizar el estudio o determinación de las necesidades que tiene una institución se pueden aplicar diversos modelos de análisis (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo) que buscan plantear soluciones efectivas y eficientes.

1.1.5.1 Modelo de Rosett.

Tienen en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos” y “Hacia dónde vamos”.
2. Tipo de formación que buscamos.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

“Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado” (Paz Pérez – Campero, M^a. 1991)

1.1.5.2 Modelo de Kaufman.

Según M^a. Paz Pérez Campero (1991), Kaufman (1988) cuando se refiere a la evaluación de necesidades, señala deben cumplirse las siguientes etapas:

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar las mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medibles.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.
7. Conciliar discrepancias que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

1.1.5.3 Modelo de D' Hainaut.

D' Hainaut consultor para la UNESCO, trabaja en evaluación de necesidades de las instituciones educativas con la finalidad de transformarlas en instituciones educativas de calidad.

La UNESCO (1980) presenta el informe del trabajo realizado por D' Hainaut en el cual manifiesta que: El consultor una vez que se encontró en el terreno y puesto al corriente de la situación institucional, se formuló cuatro preguntas fundamentales:

1. ¿Qué se esperaba de la Institución educativa?
2. ¿Se ha obtenido lo que se esperaba?
3. ¿Qué es lo que funciona bien y qué es lo que funciona menos bien en la institución?
4. ¿Cuáles son sus problemas fundamentales y cómo pueden resolverse?

En el mismo informe se hace referencia paso a paso el modelo seguido por el consultor D' Hainaut, pasos que vienen a constituirse en el modelo de como intervenir en las necesidades educativas, que se resumen en lo siguiente:

1. Observación total del panorama institucional.
2. Síntesis de las observaciones, etapa en la que determina:
 - a. Cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles del sistema que lo atañe
 - b. En qué puntos se manifiestan mayores dificultades
3. Identificación y análisis de los problemas, momento en que se realiza:
 - a. Identificación del problema
 - b. El porqué de cada problema
 - c. ¿Cuál es la jerarquía de los problemas
 - d. ¿Cómo pueden expresarse los principales problemas en términos operacionales
4. Búsqueda de soluciones, momento que se establece una relación entre las insuficiencias de los resultados y las deficiencias de funcionamiento, respecto a cada problema, respecto al conjunto.
5. Análisis de las soluciones y de las estrategias propuestas, es la etapa final en la planificación, en la que se hace un análisis muy exhaustivo de los elementos planificados como:
 - a. Eficacia potencial de la solución
 - b. Eficacia de la ejecución
 - c. Efectos de la ejecución
 - d. Oportunidad de inserción
 - e. Campo de solución
 - f. Coherencia externa
 - g. Coherencia interna
 - h. Coherencia con el entorno global.

Pasos que vienen a constituirse en etapas de una planificación que busca solucionar problemas o necesidades formativas de los docentes, que pueden ser aplicados en cualquier tipo de institución.

1.1.5.4 Modelo de Cox.

M^a.Paz Pérez Campero (1991), presenta en forma resumida el modelo que aplica F.M. Cox (1987), en el análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, en los siguientes aspectos:

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

1.1.5.5 Modelo deductivo.

Parte de la identificación y selección de metas existentes, para de ahí derivar un programa que se presenta en los siguientes términos:

1. Análisis global de la organización incluyendo sus procesos de trabajo.
2. Identificación de un inventario de tareas, para lo que sería necesario la realización de un listado y descripción de los puestos de trabajo existentes, así como las principales tareas realizadas por los trabajadores y trabajadoras de la organización.
3. Análisis de las tareas identificadas con el objetivo de localizar problemas de funcionamiento o posibles ámbitos de mejora en el desempeño.
4. Selección de aquellas tareas que son susceptibles de mejorar a través de la formación.
5. Selección del contexto en el que sería recomendable la realización de la formación y cómo debería plantearse su organización.
6. Estimación de los costes aproximados de la formación planteada.

Amanera de conclusión

Se observa que los cinco modelos de análisis de necesidades coinciden en elementos fundamentales que debe tener toda planificación, primero el diagnóstico mediante la observación rigurosa del panorama total de la institución, lo que permitirá identificar los problemas o necesidades (diferencia entre lo que es y lo que debería ser) institucionales, para luego someterle a cada uno, en un análisis riguroso y funcional y determinar el verdadero problema que está afectando el eficiente funcionamiento institucional, lo que conlleva a plantear alternativas de solución que deben ser evaluadas desde diferentes ópticas para tomar decisiones e implementarlas.

Cada uno de los modelos de análisis de necesidades Modelo de Rosett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y el deductivo, lo que buscan es conocer la raíz de los problemas institucionales, porque conociendo el problema central se puede plantear verdaderas soluciones que impacten de manera positiva en el desarrollo institucional, porque si no se conoce el problema central lo que se estaría haciendo es planteando soluciones a aspectos colaterales que no van a solucionar el problema de fondo, el modelo que se decida aplicar para detectar las necesidades institucionales radicará en conocimiento que personal técnico tenga en la aplicación de los procesos, porque todos nos llevan a un mismo fin que no es otra cosa que, brindar un servicio de calidad con eficacia y eficiencia y mucho más en educación.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Para establecer un análisis de necesidades es necesario establecer el nivel en que se encuentra esta necesidad, al respecto, Bausela, Esperanza (2004) hace referencia a Kaufman (1982) quien define a la *necesidad* como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados”. Este tipo de discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas.

Hay dos niveles: (i) *necesidades primarias* que residen en los sujetos que son los que reciben real o potencialmente los servicios diseñados y (ii) *necesidades secundarias*, que residen en la propia institución. Desde esta perspectiva el análisis de necesidades es un análisis formal que muestra documentadamente las lagunas o espacios existentes entre los resultados actuales (los que hay en ese momento) y los resultados que se desean alcanzar, para luego ordenar esas lagunas que son las **necesidades** prioritarias y finalmente seleccionar las que se van a satisfacer en el programa.

En este contexto el análisis de las necesidades es una parte primordial en la planificación, implementación y evaluación de un proyecto, programa y/o política educativa, análisis que

se constituye en el paso inicial de la planificación, porque es en ese momento en el que se determina cuáles son las necesidades institucionales que necesitan ser atendidas e inmediatamente y proceder a buscar alternativas de solución, una vez definidas, implementar los programas y finalmente evaluar si alcanzó o no el éxito esperado.

Partiendo de esta realidad se identifican las necesidades de formación en el magisterio nacional, como la titulación y cualificación profesional, los docentes necesitan una formación permanente en diferentes ámbitos (pedagógicos, nuevas tecnologías, psicológicos, etc.) es decir en todo el conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo, con la única finalidad de mejorar la calidad de la educación.

En el Ecuador el Ministerio de Educación ha emprendido en una reorganización del sistema educativo, la implementación de un nuevo marco jurídico con la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en la que se establece una nueva estructura organizacional de gestión por procesos contemplados en el Acuerdo ministerial 020-12, que es el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación que en dos de sus objetivos manifiesta:

Objetivo 6: mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del Sistema nacional de educación”, y;

Objetivo 7: Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

El alcance de estos dos objetivos es claro, mediante una evaluación de todo el andamiaje educativo, se busca las falencias o necesidades que se presentan en la gestión ministerial y con especial interés en los docentes, las mismas que en la actualidad están siendo enfrentadas a través de la implementación de programas de capacitación permanente y titulación de mejoramiento profesional.

1.2.1 Análisis organizacional.

En lo estructural del Sistema Nacional de Educación, de acuerdo a la LOEI:

Art. 37.- Composición.- El Sistema Nacional de Educación comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el Sistema de Educación Superior.

Para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas rige el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, que es instancia desconcentrada”.

Este artículo brinda una panorámica total de cómo está estructurado el sistema educativo ecuatoriano, ofrece dos tipos de educación, escolarizada y no escolarizada. La primera está sujeta a tiempos y espacios unificados y preestablecidos, docencia obligatoria y a un currículo con contenidos y trayectorias predeterminadas. En cambio, la no escolarizada, dentro de la formalidad a que está obligada, flexibiliza las circunstancias y modos de operación para dar cabida a las personas que requieren de esquemas distintos y que sean acordes a sus condiciones de vida y estudio. Las más reconocidas variantes de esta modalidad son la educación abierta y a distancia.

Los niveles: educación inicial, educación básica y bachillerato. El nivel inicial que brinda el servicio educativo a niños de entre 3 y 5 años. El nivel básico que comprende de 10 años de escolaridad, el primer año que corresponde a al subnivel inicial, de segundo al cuarto año que corresponde al subnivel básico elemental, de quinto a séptimo año corresponde al nivel básica media y de octavo a décimo año que corresponde al subnivel básica superior y el bachillerato que comprenden 3 años de escolaridad.

Al hablar de modalidades en el sistema educativo ecuatoriano se tiene tres: Modalidad presencial, semipresencial y a distancia.

Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares. En las dos primeras la educación es laica y gratuita para el beneficiario. Las fiscomisionales ofrecen una educación de corte religiosa que de manera paulatina tiene que ir bajando los costos de pensiones escolares porque el Estado le está incorporando docentes fiscales. Las Instituciones particulares ofrecen una educación laica o religiosa.

Actualmente el Estado ecuatoriano con la reorganización institucional de todos los ministerios no solo está topando el asunto estructural sino también organizacional y de definición de políticas claras en cada uno de los ministerios y con mucho énfasis en el de educación, es así que, hoy en día todo el sistema educativo está articulado mediante un currículo progresivo en el desarrollo de destrezas fundamentales, partiendo desde el nivel inicial, nivel de básica, bachillerato, en este último nivel se ha implementado el bachillerato general unificado, con lo que los estudiantes no toman una carrera desde tempranas edades sino cuando ya vaya a integrarse al sistema de educación superior, situación que es muy favorable, porque a la edad en que los estudiantes terminan el bachillerato en su mayoría ya tienen definidas con mayor claridad cuáles son sus aspiraciones u objetivos de vida.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

El Sistema educativo ecuatoriano se encuentra en una etapa de transición dejando atrás viejas prácticas educativas de un paradigma conductista que explica de manera insuficiente el proceso de enseñanza y aprendizaje para insertarse en un nuevo modelo socio-constructivista, que tienen como premisa, el alumno aprenda a aprender, convirtiéndose el docente en un facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje; para ello el Ministerio de Educación ha implementado programas de capacitación docente a través del SIPROFE (Sistema de desarrollo Profesional Educativo).

En este último quinquenio el gobierno ecuatoriano, atendiendo la crisis educativa ha implementado un plan de contingencia para mejorar la calidad de la educación y pone en marcha EL PLA DECENAL (2006 – 2015) como política de Estado, en el que constan ocho políticas que direccionan al sistema educativo hacia la excelencia educativa, elevarla a Política de Estado al Plan Decenal es institucionalizarle y darle perdurabilidad en el tiempo sin importar el gobierno de turno que ejerza esta cartera de Estado.

En este marco se avizora un nuevo horizonte para la educación, para ello es necesario contar con maestros de excelencia, capaces de ofrecer una educación de calidad y calidez, así una de las formas de asegurar la calidad está contemplado en el Acuerdo Ministerial 438, del 4-XII-07, que regula el proceso de selección de los nuevos maestros, y garantiza que éste sea tan riguroso como transparente, para ser aceptados en el magisterio fiscal los candidatos tienen que pasar por un concurso de méritos y oposición.

Otro aspecto relevante que ya está en vigencia es el proceso de evaluación desde lo micro a lo macro, con un sistema de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño profesional de los docentes, de los administrativos, de las instituciones y al mismo ministerio, con lo que se ha producido un remezón a todos los ámbitos y actores educativos, porque la política educativa hoy en día exigen una rendición de cuentas.

El currículo está articulado entre los distintos niveles de educación, hoy tiene orden, secuencia y complejidad es decir un currículo que crece en espiral desde el nivel inicial hasta el bachillerato en todas sus modalidades y este se articula con el sistema de educación superior, de tal manera que hoy todos los estudiantes del país desarrollan sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias en un mismo nivel.

Con la nueva política educativa, al homogenizar la malla curricular, hacer prevalecer el principio de una educación laica y gratuita entre otros aspectos, el Ecuador cada año está

en aumento el número de estudiantes matriculados en todas las instituciones educativas en sus diferentes tipos, niveles y modalidades.

Con todo lo mencionado, Ecuador se encuentra en el camino hacia el cambio cualitativo y cuantitativo de la educación, en lo cualitativo emprender hacia el mejoramiento de la calidad de la educación y en lo cuantitativo atender a la totalidad de la población ecuatoriana en edad escolar.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Para definir lo que es una meta, se hace referencia a Enrique Benjamín Franklin (2007) quien manifiesta “consiste en establecer de manera anticipada los resultados observables y medibles que se desean alcanzar en forma programada con la intención de cumplir con los objetivos” (pág. 484).

Elizabeth Vidal Arizabaleta (2004) expone: “metas son puntos de referencia a alcanzar en el corto plazo para evaluar los resultados en el mediano y largo plazo” (pág.122).

Con estos dos conceptos se puede establecer con claridad que las metas son un conjunto de resultados que se van obteniendo en el tiempo (corto, mediano y largo plazo) según la programación hasta lograr el objetivo organizacional.

Estos conceptos permiten determinar que metas a corto plazo son pasos pequeños que nos mueven para alcanzar metas a mediano y largo plazo. Así las metas a corto plazo pueden ser prioridades que deben cumplirse en un día, en una semana; mientras que las metas a mediano plazo son las que se quieren alcanzar en tiempos un tanto más largos como meses, un año; las de largo plazo son las que se alcanzarán en años, uno, dos, tres, dependiendo de la envergadura del proyecto, de la política, de los planes y programas.

En el Ecuador el gobierno nacional ha puesto mucho énfasis en la política educativa, con el propósito de institucionalizar una educación de calidad, para ello se han fijado metas a mediano y largo plazo, en este contexto es necesario hacer referencia a las ocho políticas del Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015, políticas que se convierten en metas de mediano y largo plazo porque cada una tiene un propósito y líneas de acción perfectamente definidas, que han comenzado a dar sus frutos.

Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.

En la provincia de Sucumbíos muchos centros de educación básica que antes no tenía el servicio de educación inicial hoy ofertan este nivel lo que ha generado un incrementado de la población estudiantil en esta edad.

Política 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

Los centros educativos que hasta hace un año atrás se llamaban escuelas y que tenían desde el segundo al séptimo año, hoy son centros educativos de educación básica, es decir instituciones que ofrecen el servicio educativo de primero a décimo año de educación básica.

En el caso del Colegio Técnico Segundo Orellana objeto de la presente investigación, ha dejado de prestar el servicio de educación básica para convertirse estrictamente en una institución que oferta exclusivamente las carreras técnicas de Turismo y contabilidad.

Política 3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

Con el nuevo modelo educativo, realmente más jóvenes se matriculan al bachillerato, hay colegios que están al borde, sus aulas ya no abastecen este incremento de estudiantes, al punto que se encuentran aulas que sobrepasan 40 estudiantes, llegando hasta 60, situación que no es nada positiva si se quiere brindar una educación de calidad por lo que es necesario se incrementen partidas presupuestarias para docentes y se complemente con la construcción urgente de más aulas.

Esta política ha servido para que el número de estudiantes en la institución educativa investigada vaya en aumento, toda vez que la dotación de textos al bachillerato por parte del gobierno ha sido un incentivo para que los padres de familia decidan educar a sus hijos.

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

En este sentido, en la provincia de Sucumbíos se ha trabajado con las y los estudiantes de los centros artesanales quienes para graduarse hacen su acción social de alfabetización, con lo que se ha logrado avances muy importantes, haciéndose muy evidente que, el número de personas analfabetas haya decrecido.

En el presente año lectivo (2013 – 2014) con la implementación del programa de participación estudiantil establecido por el ministerio de educación para los estudiantes del

primero y segundo año de bachillerato, antes denominado campos de acción, un grupo de ellos está trabajando con la opción de alfabetización, que consiste en brindar acompañamiento pedagógico a personas adultas que han decidido aprender a leer y escribir en el cantón Lago Agrio.

Política 5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

En la provincia de Sucumbíos en cuanto a infraestructura escolar se refiere, todavía no se notan grandes avances, hasta el año anterior la infraestructura escolar lo construían los organismos seccionales de gobierno (municipio y prefectura), en cuanto a equipamiento se puede apreciar que las instituciones educativas en el casco urbano cuentan con laboratorios de computación y acceso a internet, mientras que a las escuelas del sector de la frontera se les ha dotado de implementos e infraestructura deportiva.

En el caso del Colegio Técnico Segundo Orellana, se conoce que el ministerio de educación tiene previsto construir un bloque de aulas tipo A, situación que se espera se cristalice en un corto o mediano plazo.

Política 6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Las instituciones educativas se han alineado a las políticas nacionales, como la inclusión educativa, educación medioambiental, nuevo modelo de orientación y bienestar estudiantil.

Inicio de la afiliación y acreditación de 4 colegios de la provincia a la Organización de Bachillerato Internacional.

Implementación del Proceso de Vitriñas Pedagógicas para la selección de textos escolares de calidad de primero a décimo año de EGB.

Los profesores rinden cuenta de su labor docente de manera periódica, a las autoridades institucionales y padres de familia.

Política 7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

En esta política se rescata la Implementación del sistema de capacitación y desarrollo profesional orientado hacia los nuevos modelos pedagógicos y las tecnologías de la

información y comunicación, proceso que en la actualidad no ha cubierto a la gran mayoría de docentes pero que sigue en marcha.

En cuanto a condiciones de trabajo se refiere, hay mucho por hacer, una situación de ellas es brindar estabilidad laboral a los docentes que están a contrato, en el caso del Colegio Técnico Segundo Orellana, el 37% del total de profesores trabajan con contrato ocasional, inestabilidad laboral que influye de manera negativa, ya que los docentes últimamente no se han preocupado por su capacitación o mejoramiento profesional y porque los cursos dictados por el ministerio del ramo no están siendo una solución a las necesidades formativas en las áreas técnicas que está trabajando el personal.

Política 8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En esta última política, los logros y metas alcanzadas de acuerdo al gobierno nacional del Ecuador se destacan:

- Aprobación de la política en la consulta popular del 26 de noviembre de 2006.
- Diseño de la Ley de Financiamiento de Educación.
- Aprobación de la ley de financiamiento de la educación.
- Incremento del 0,5% del PIB en el sector educación

Se puede evidenciar que el Estado, está incrementando poco a poco el presupuesto para la educación, con las construcciones de escuelas del milenio, aumento de sueldos, a personal en servicio activo y jubilados, entrega de uniformes y textos escolares a todos los niños del País, implementación de programas de capacitación docente, etc. lo que hace prever que, si se sigue caminando a ese ritmo pronto mejorará el sistema educativo.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Recursos Financieros: La Constitución Política de la república del Ecuador, en su sección quinta en el Art. 26.- al referirse a la educación como un derecho, manifiesta, “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.

Con este artículo de ley, al referirse a la inversión estatal en educación como política pública, lo que hace es obligarse a entregar todos los recursos necesarios para mejorar cualitativa y cuantitativamente el servicio educativo.

Art. 4.- **Ejecución presupuestaria de recursos.-** Los recursos asignados a cada establecimiento deberán ser utilizados exclusivamente con la prioridad que a continuación se describe:

- a. Servicios básicos.
- b. Compra de suministros y material didáctico.
- c. Mantenimiento del establecimiento.
- d. Adquisición de activos fijos.

Los grupos de gasto donde serán asignados los mencionados recursos son: 53.-Bienes y servicios de consumo y 84.- Activos de larga duración. La proporción de asignación a cada grupo será establecida por la Subsecretaría de Desarrollo Institucional.

Los recursos financieros no lo es todo, para que una institución pueda superar, es necesario del talento humano, recurso precioso e imprescindible que el gobierno nacional debe dotar mediante la creación de partidas presupuestarias para el incremento de profesores en las instituciones educativas.

A nivel institucional, entre los **recursos humanos** están:

- Rector
- Vicerrector
- Cuerpo docente
- Personal administrativo de apoyo
- Estudiantes que actualmente atienden clases en sus aulas
- Padres de familia

Recursos materiales

- Infraestructura
- Textos escolares
- Material didáctico
- Equipos tecnológicos en los laboratorios
- Tecnologías de la Información y comunicación

Recursos con los que se aspira brindar un servicio educativo de calidad con calidez, la historia nos irá dando muestras del cumplimiento o no de esta inyección de recursos económicos al sector educativo, y los niveles intermedios de la administración educativa darán muestras del uso eficiente de los recursos económicos, humanos y materiales.

1.2.1.4 **Liderazgo educativo (tipos).**

El liderazgo no es atributo exclusivo de los seres superdotados. Potencialmente está en cualquier hombre normal, que enfrenta el trabajo de dirección con espíritu colectivista y desarrollo; con una insaciable sed de cambio y un ansia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que hace.

Para conceptualizar qué es *liderazgo* se toma a Correa, Carlos Enrique (2012) quien en su Guía Didáctica sobre Liderazgo, Valores y Educación cita a Chiavenato, Idalberto (1993) en los siguientes términos: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a consecuencia de uno o diversos objetivos específicos”; otra definición dice: “El liderazgo es un instrumento de influencia interpersonal, dirigido a través de procesos de comunicación, a lo largo de una o varias metas”.

Definido el liderazgo en ese contexto se puede apreciar que se habla de líderes, de aquellas personas que con sus cualidades comunicativas y capacidades de servicio a los demás son capaces de motivar y entusiasmar a sus seguidores en la necesidad de cambios de actitud para alcanzar objetivos.

El líder no nace, se hace; el liderazgo es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de marcada significación social.

Después de conocer y analizar estas conceptualizaciones se puede definir al liderazgo educacional, como aquella actitud de liderazgo proactivo que ejerce el docente en la institución, un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior y auto-conciencia la tarea noble que tiene en función de alcanzar una sociedad más justa y más humana, el líder educativo entonces es todo profesor o profesora que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

De acuerdo con el enfoque relacionalista, existen tres estilos de liderazgo: “transaccional y transformacional y servidor” (Manuel Guillen Parra Manuel 2006).

Liderazgo transaccional, como su nombre lo implica, se base a las transacciones entre el líder y los seguidores. El líder considera que las relaciones humanas son una serie de

transacciones de recompensas, intercambios, castigos (económico, emocional, físico) y otras transacciones. En otros términos quien practica este liderazgo manifiesta, yo lidero esta organización pagándole y diciéndole a usted qué se necesita hacer; usted responde haciendo lo que debe hacer de manera eficiente y adecuada, y la organización prosperará.

Liderazgo transformacional, quien practica este tipo de liderazgo es un verdadero líder, es alguien que puede condensar los valores, esperanzas y necesidades de los seguidores en una visión, entonces puede fomentar y potenciar a los seguidores a alcanzar esa visión. Un líder transformacional piensa en la mejora o el desarrollo de la institución educativa, haciendo las mismas cosas pero mejor, poniéndole entusiasmo y creatividad. Un líder transformacional piensa en cambiar el mundo, aunque sólo sea en pequeña escala es un líder que vive con ideales de libertad, justicia e igualdad.

Liderazgo servidor es aquel que líder servicial, que por su actitud logra adhesión, tiene la capacidad de escuchar, entender y toma conciencia de los problemas de los demás y les ayuda, este tipo de líder no siempre está buscando el liderazgo, muchas veces puede pasar por desapercibido, su ausencia se notará solamente en el momento en que no haya quien les ayude a salir de los problemas, el líder servidor muchas veces puede liderar sin pretenderlo. Este estilo todavía es empírico no tiene sustentos científicos, pero es ético hacerlo referencia.

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

1.2.1.5.1 Características.

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), su Reglamento y los ACUERDOS Ministeriales 242-11 y 307-11 el nuevo bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Interdisciplinario.
- b) Conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio.
- c) Consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- d) Permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

- e) Al término del bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

1.2.1.5.2 Organización.

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, mediante el Acuerdo Ministerial 307-11, para organizar la educación de los jóvenes con una proyección humanista e interdisciplinaria que le guíe para la elaboración de proyectos de vida, en el Art. 3 habla sobre la estructura del bachillerato:

- a) El bachillerato dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar.
- b) El año lectivo puede ser organizado por años o por semestres académicos.
- c) El plan de estudios debe aplicarse como mínimo en 40 períodos académicos semanales para cada año, cumpliéndose los 200 días laborables.
- d) Los 40 períodos académicos se organizarán de la siguiente manera:
 - Primero y segundo año: 35 períodos académicos correspondientes al tronco común obligatorio.
 - Tercer año: 20 períodos académicos correspondientes al tronco común.

Los estudiantes que opten por el bachillerato en ciencias, además del tronco común, deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto de identidad institucional, en el tercer año deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos semanales dedicados a la investigación de ciencia y tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas a su elección.

Además, los establecimientos educativos que ofrecen el bachillerato en ciencias tienen 5 horas adicionales.

Es en este contexto en el que se encuentra la institución objeto de investigación, ofreciendo el Bachillerato Técnico en Turismo y Contabilidad.

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

Con la nueva ley de educación se impulsan muchos cambios profundos en el sistema educativo en lo orgánico estructural y en su filosofía, a continuación se mencionan aspectos relevantes:

Se impulsan procesos de alta desconcentración y baja descentralización, la desconcentración debe ser entendida como la transferencia de competencias de una

entidad administrativa de la entidad nacional a otra jerárquicamente dependiente a nivel regional, provincial o distrital, la descentralización comprende la transferencia de competencias, atribuciones, funciones, responsabilidades y recursos desde nivel de gobierno central hacia los niveles de gobiernos autónomos descentralizados.

Se han articulado las mallas curriculares garantizando que los planes y programas de educación desde el nivel inicial, básica y el bachillerato, en una espiral que fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

Garantizar un currículum educativo que se aplique en todas las instituciones educativas del país así sean particulares con la dotación de materiales y textos educativos, libres de expresiones, contenidos, e imágenes sexistas y discriminatoria.

La implementación de un sistema de valuación a las instituciones, a los docentes como un sistema de rendición social de cuentas, con lo que se ha detectado las necesidades educativas de los docentes y planteados programas de capacitación masiva para mejorar la calidad de la educación.

Por otra parte, en relación con la educación media del país, el Ministerio de Educación ha formulado los grandes parámetros del currículo como norma básica, mediante decreto permite el desarrollo flexible de planes de reforma como el que lleva adelante una red de colegios mediante convenio entre el Ministerio y la Universidad Andina.

En lo estructural actualmente los niveles de gestión son: zonal, distrital y de circuitos con lo que pretende atender la diversidad de problemas en el mismo contexto sin tener que trasladarse a lugares lejanos para resolver problemas que bien pueden ser resueltos en el lugar.

La implementación del nuevo modelo de bachillerato unificado, apunta a formar jóvenes con competencias básicas para emprender en distintas carreras de acuerdo a sus proyectos de vida.

1.2.2 Análisis de la persona.

Las personas constituyen el más valioso recurso de las instituciones educativas, al respecto Chiavenato, Idalberto (2007) manifiesta:

No podría existir ningún tipo de organización sin personas, todas están compuestas por ellas, de quienes dependen para su éxito o continuidad. Las personas pueden ser consideradas de dos formas, la una, las personas como

tales con sus características propias de personalidad e individualidad, con actitudes, motivaciones, objetivos propios, etc. la segunda como recursos dotadas de capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional.

No habría instituciones educativas sin personas, el objeto de las instituciones son las personas, no existiría líderes sin personas, no sería necesario profesores si no hubiese estudiantes; los profesores deben ser tratados primeramente como seres humanos con sus propia personalidad, caracteres, virtudes y debilidades y luego como un profesional que tiene capacidades y limitaciones para ejercer su tarea educativa con calidad y calidez.

1.2.2.1 Formación profesional.

Debe ser entendida como todos aquellos estudios y aprendizajes que se realizan con el único objetivo de aumentar y/o adecuar el conocimiento y habilidades al desempeño laboral, la formación profesional en la docencia es muy importante desde su inicio luego cuando se está en funciones para mejorar su desempeño y continuar para mejorar sus habilidades y capacidades.

Con respecto a la formación del profesorado, Carmen Montesinos (2003) expresa lo siguiente:

Inicialmente, ser profesor era un apostolado, similar al sacerdocio, al cual uno se entregaba sin esperar grandes recompensas monetarias. Esta representación, sin embargo, pierde vigencia con las reformas educacionales de los años 60 y 70 las que, en busca de la modernización, enfatizan la adquisición de competencias técnico-pedagógicas. Actualmente, ha cobrado mayor vigencia la representación del profesor como un profesional que opera con cierta autonomía.

La imagen del profesor en su relación con los estudiantes en el aula, padres de familia y comunidad en general ha ido cambiando conforme se practiquen modelos y paradigmas educativos, así antes el docente era el único que tenía la razón y se hacia lo que él decidía, hoy en día el docente y los alumnos pueden negociar normas y reglas que hay que cumplir, así también los padres de familia cada vez más se inmiscuyen en la tarea de enseñanza y aprendizaje.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, al respecto Denise Vaillant (2007) en la revista Pensamiento Educativo, en su artículo Mejorando la Formación y el Desarrollo Profesional Docente en Latinoamérica, expone lo siguiente:

La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años, es que la formación inicial ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Las carreras se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos, clases multigrado, clases multiculturales, aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, resolución de conflictos.

Que se puede esperar de un docente que tuvo una formación académica basada en la exposición oral, cuando sea docente reproduzca ese mismo tipo de clases con sus estudiantes, porque él así aprendió y en su esquema mental está que así se debe enseñar.

Ante esta realidad, en el país surge la necesidad de mejorar la calidad de la formación inicial y de la práctica docente, para trabajar en dicho acometido se crea un centro de educación superiores dedicado estrictamente a la formación de profesores.

Ser profesor es un apostolado, es una entrega total en la formación integral de los niños y jóvenes que son el presente y futuro de nuestra patria, por ello quienes opten por esta noble misión, debe contar con una sólida formación inicial que se reciben en los centros educativos superiores, y sean quienes impulsen el desarrollo social y económico del país.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

El Ministerio de Educación de la República Argentina al hablar sobre la formación docente y técnica, expone “La formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional”.

Es un proceso permanente, en el momento en que se hacen los ajustes del dominio de los contenidos disciplinarios y pedagógicos propios de su ámbito de enseñanza, la modificación sustantiva del rol que tradicionalmente ha cumplido como transmisor, para convertirse en un facilitador y mediador entre los contenidos escolares y los aprendizajes de los alumnos, potenciando su capacidad de discernir, seleccionar los contenidos escolares asociándolos a los conocimientos y saberes locales, haciendo uso de las pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo con el que trabaja.

La formación profesional del docente debe afianzarse en una pedagogía activa, que se fundamente en el diálogo constante, en la vinculación entre la teoría y la práctica, atendiendo a la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo, cuyo desenlace previsto es la puesta en marcha de nuevas ideas, así como la generación de proyectos innovadores.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

El docente no solo es un repetidor de teorías y conocimientos, es un ser que planifica, utiliza metodología activa de enseñanza y aprendizaje, instrumentos, implementos y quipos tecnológicos de tal manera que su labor pedagógica es fundamentalmente técnica.

En el Ecuador actualmente se exige que el docente sea un verdadero técnico pedagógico, esto se refleja en el documento sobre los **Estándares de Calidad** que el Ministerio de Educación está exigiendo, en su parte pertinente expone:

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

Así se llega a establecer que el docente debe tener una función técnica porque debe dominar conocimientos del área que enseña, trabajar con una metodología variada, ser la persona que demuestra una formación ética profesional y mantener una relación social muy llevadera con los demás entes de la comunidad educativa.

1.2.2.2 Formación continua.

Para definir qué es formación continua en un enfoque de desarrollo profesional docente, se hace referencia a Carmen Sotomayor (2011), quien cita a (Ávalos, 2007; Beca y otros, 2006) manifestando que “es un conjunto de oportunidades abiertas al docente para ampliar su conocimiento, mejorar sus prácticas, afirmar su compromiso, fortalecer su juicio profesional”.

Ese conjunto de oportunidades en el Ecuador son los programas masivos de capacitación docente que ha implementado en Ministerio de Educación en las distintas áreas del currículo nacional así como en pedagogía y didáctica, TIC, elaboración de material didáctico, procesos de evaluación de aprendizajes y otros temas que están vinculados directamente con la práctica docente.

En el sistema educativo, el docente es el factor clave en la transformación educativa, es el actor principal en la renovación de los modelos de enseñanza, el Estado para emprender en procesos de formación continua en los docentes, debería tomar en cuenta lo que manifiesta Lea F. Vezub quien hace referencia a Michael Fullan (2002) con ironía: “la educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación”.

Vista así la importancia del docente, la formación continua es una necesidad en el magisterio nacional, para anclar la actualización y dominio de las disciplinas curriculares y sus didácticas con las prácticas pedagógicas en el aula, anclaje que debe ser monitoreado y evaluado de manera constante para mejorar la calidad de servicio educativo.

Las autoridades de los colegios, deberían impulsar estrategias formativas continuas con la implementación de cursos, talleres, redes, asesoría técnica, en este sentido las autoridades del Colegio Técnico Segundo Orellana están obligadas a implementar e impulsar estrategias de formación continua de acuerdo con su realidad y necesidades únicas y no solo esperar que los profesores participen de los cursos de capacitación docente implementados por el Ministerio de Educación. Otra de las aristas en las que se debe poner atención, es motivar a que los docentes sigan elevando su preparación académica, obtengan títulos de más alto nivel y que sus conocimientos sean una fortaleza para mejorar la calidad educativa de la institución.

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

Para demostrar como la formación del profesorado incide en el proceso de aprendizaje se toma en cuenta lo que manifiesta Lea F. Vezub (2007), así:

La relación entre formación docente y práctica educativa ha sido generalmente pensada desde un modelo causa – efecto. En este esquema la formación es un mecanismo externo que actúa por fuera de la práctica y la práctica es estigmatizada y desvalorizada. A pesar que la mayoría de los nuevos currículum han colocado -o afirman colocar- a la práctica como eje vertebrador, las actividades y estrategias vigentes en la mayoría de los institutos son las tradicionales: énfasis en la exposición oral del profesor, en los métodos frontales de enseñanza, en la explicación teórica de las formas ideales o innovadoras de dar clase con escasa vivencia de un modelo institucional y de una propuesta de aprendizaje diferentes.

Manifestar que, con el solo hecho de capacitar al docente ya se mejora la calidad de educación no es verdad absoluta, apenas es el inicio de un proceso lento, primero porque el docente no está muy convencido que las cosas tienen que cambiar y para lograr eso es necesario trabajar en la motivación, en el cambio de actitud para que deje atrás viejos esquemas mentales y se abra a nuevas concepciones educacionales y ponga en práctica estrategias que hagan de la tarea educativa una actividad entretenida y fructífera y en segundo lugar es necesario que se institucionalicen sistemas de monitoreo que le exijan al docente poner en práctica nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje.

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

La formación docente compromete la construcción de competencias: la idea de formación práctica, conjunto de actividades " prácticas en terreno ", trabajos prácticos, análisis de prácticas de enseñanzas clínicas en terreno.

Cuando los profesionales de la educación ya están en ejercicio de funciones, estos deben plantearse objetivos personales y de acuerdo con las finalidades de la institución educativa; al respecto Rodríguez, Ramón Martha (2006) hace referencia a tres tipos de formación, "mantenimiento, perfeccionamiento y/o una formación de promoción".

Formación de mantenimiento: El objetivo principal de este tipo de formación es mantener los niveles de competencias de los docentes, no se pretende la nueva adquisición de competencias, sino que estos mantengan la capacidad de aprendizaje.

Formación de perfeccionamiento: Permite a los docentes el desarrollo de las actitudes, las habilidades, y los conocimientos que necesita para llevar a cabo las tareas que le son asignadas de forma correcta.

Esta formación es imprescindible cuando cambian las características de las tareas que se realizan habitualmente.

Formación de promoción: La formación de promoción es necesaria cuando se pretende acceder a un nuevo puesto de nivel superior al de aquel en el que se encuentra. Es en este tipo de formación donde se acceden a nuevos títulos de más alto nivel del actual, ejemplo un licenciado preparándose para obtener una maestría.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Primeramente, ¿Cómo se concibe a la profesión docente?; para ello se hace referencia a Oscar Armando Ibarra (2002) Rector Universidad Pedagógica Nacional Colombia, quien manifiesta:

La profesión docente es una práctica que se expresa como correlato de los imaginarios y las comprensiones que las sociedades y comunidades nacionales y regionales tienen de la educación. No se puede entender la profesión docente, por fuera de esas comprensiones, que además caracterizan epocalmente su naturaleza.

La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos y los reconoce como maestro en tanto

representa y expresa los valores socialmente reconocidos en el espacio de su propia práctica educativa.

El buen profesor, cuenta con un perfil docente con muchos rasgos deseables en los planos pedagógico, moral, estético, cultural y científico, que pueden resumirse en la responsabilidad ética de la función del maestro, inculcada desde la formación inicial y reforzada por las características socioculturales e institucionales de su desempeño, en las cuales influyen elementos ideológicos que ponen en una mayor tensión el ser y el hacer del maestro.

Según la Revista Universitaria de México, (2012): En el artículo de noticias **Las cinco características de los maestros más eficaces**, se refiere en los siguientes términos: “un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos”.

Las cinco características de los maestros más eficaces que se menciona en la revista anteriormente citada son: tener una mente abierta, flexibilidad y paciencia, dedicación, actitud positiva y altas expectativas.

1. Una mente abierta

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

El docente cuando inicia su carrera docente se enfrenta a dos situaciones al aprendizaje de nuevos contenidos y adaptación al nuevo rol con sus estudiantes, con otros docentes y autoridades, lo que le pueden acarear dificultades nuevas e inesperados obstáculos que tiene que superar. “Un verdadero maestro tiene paciencia y la mente abierta”. (World Economic Forum 2012).

2. Flexibilidad y paciencia

“Las interrupciones mientras se imparte la cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para mantener estable el nivel de estrés, sino para que pueda controlar cualquier situación que generen los estudiantes que están a tu cargo” (Universia México 2012).

La flexibilidad y paciencia son dos valores que el docente debe tener presente a cada momento, *flexibilidad* como la disposición y ánimo para aceptar la opinión de otros y

adaptarse a las nuevas circunstancias y *paciencia* como la capacidad de esperar con tranquilidad que suceda algo esperado o la perseverancia con la que hace las cosas así tarden mucho.

3. Dedicación

Entendida como esa entrega incondicional al trabajo docente, a sacrificar su tiempo libre para cumplir con eficiencia y efectividad su tarea de enseñanza y aprendizaje.

Ser profesor genera grandes beneficios, el reconocimiento de su labor en beneficio de la sociedad toda. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que se aprenda nuevas habilidades asistiendo a seminarios de enseñanza, durante días de descanso.

4. Actitud positiva

Constituye la disposición, el ánimo, el positivismo que pone el docente en su labor educativa para sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que suelen presentarse con los estudiantes.

5. Altas expectativas

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas personales y profesionales suyas propias y para con sus estudiantes, esto le permitirá ser un ejemplo de superación y pueda motivar a sus estudiantes a que se esfuercen por alcanzar grandes metas.

En definitiva un buen docente, jamás se conforma con lo que sabe, siempre está ávido de nuevos conocimientos estar al tanto de los avances científicos, tecnológicos, nuevos paradigmas educativos y formas de concebir el mundo, situación que le permitirá mantener una actitud proactiva frente a la vida, positivismo que inculcará en sus estudiantes con el ejemplo de ser un ser con altas expectativas.

Un buen docente es aquél que con paciencia y sabiduría inculca los mejores valores de vida en sus estudiantes, quien con sencillez y humildad escucha a los demás, quien con dedicación hace que su tarea educativa sea efectiva y eficiente.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Cesar Borona, Francisco Loila, Omar García, y Claude Lessard. (2013) al referirse a esta temática manifiestan: “la profesionalización de la enseñanza en la universidad es una competencia general, por lo tanto es más amplia que la profesionalización académica, la cual corresponde al ámbito de la educación para el liderazgo académico”.

La profesionalización de la enseñanza significa que, el docente además de su profesionalización en una competencia específica, en una disciplina, es preciso que también tenga una pericia en el oficio de enseñanza y el aprendizaje.

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

Para hablar de capacitación en niveles formativos, se analiza por separado, capacitación y nivel formativo, así se hace referencia a Chiavenato, Idalberto (2007) que define a la capacitación como:

Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de contenidos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

Para aclarar lo que es el nivel formativo de los docentes se toma de Carlos Ramiro Bravo Molina (2002) el concepto de formación, quien presenta como principio unificador y se asume como proceso de humanización, misión y eje teórico de la pedagogía, manifestando:

El concepto de formación, no es hoy día operacionalizable ni sustituible por habilidades y destrezas particulares ni por objetivos específicos de instrucción. Más bien los conocimientos, aprendizajes y habilidades son apenas medios para formarse como ser espiritual. La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza,... la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces.

Con estos escenarios diremos que la capacitación en niveles formativos es propender el cambio de conducta de los docentes de cuatro formas: Transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo de conceptos.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Después de una larga trayectoria en la educación, de estar en el aula con generaciones de niños y jóvenes, no cabe duda que, **la tarea del docente es la de enseñar a los estudiantes a que aprendan a aprender**, digo esto, porque estoy convencido de lo que hoy en día el estudiante aprende en la vida escolar no le va a servir para su vida profesional, deberá renovar sus conocimientos de manera permanentemente, el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología obliga a renovación de sus saberes.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Para conocer la función del gestor educativo, (Rector y Vicerrector), se toma el criterio de, Vázquez, Reina Marta (2011) quien manifiesta:

....el liderazgo escolar desempeña una función decisiva y, por este motivo, ocupa en la actualidad un lugar prioritario en los programas de política educativa a nivel internacional. Pero para que los líderes escolares ejerzan su papel con eficacia, los especialistas apuntan que es necesario redefinir sus responsabilidades, otorgarles más autonomía, mejorar su capacitación y hacer más atractiva la profesión. (Recuperado de: <http://www.consumer.es/web/es/educacion/escolar/2011/09/11/.php>)

Para ampliar el conocimiento acerca de la función del gestor educativo, se hace referencia a Emiliano Espaillat (2010) quien en su artículo: El Rol del Director/a de Centro Educativo, se refiere en los siguientes términos:

La función de dirigir una institución es una de las responsabilidades más grandes que se le puede encomendar a un profesional. Esta función se debe ejercer con características de liderazgo social y profesional.

El quehacer del director se puede englobar en tres grandes funciones: administrar, organizar y supervisar, las cuales son altamente demandantes en tiempo y en múltiples actividades, es por lo que se debe administrar adecuadamente el tiempo, aprender a delegar y a descentralizar para ser más eficiente.

Con estos aportes se entiende que las funciones del gestor educativo, no solo se quedan en dirigir, organizar, y buscar financiamiento para mejorar la planta física de la institución, va más allá el gestor debe saber planificar, organizar, realizar tareas de supervisión, coordinación, evaluación y relación esta última entendida como el establecimiento de nexos de comunicación entre la institución educativa, la familia y la comunidad en general.

1.2.3.2 La función del docente.

Para adentrarnos en la delicada función del docente frente a los retos del nuevo milenio y la sociedad, se hace referencia a Loyda Irene Rivera López quien en su artículo titulado, El papel del docente como gestor en el contexto actual, En la Revista de la Universidad Cristóbal Colón, expone:

Le corresponde al docente, ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y, es también, quien evalúa los aprendizajes. (N° 17,18)

El rol del docente en el Estado (país) es fundamental, quien con su accionar mantiene un sistema social porque actúa de acuerdo a las políticas nacionales, hoy en día el docente mediante la aplicación del nuevo currículo promueve una sociedad más justa, más humana y con profundo sentimiento de protección a la naturaleza.

Loyda Irene Rivera López considera que el profesor debe ser:

1. Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos.
2. Guía y orientador.
3. En constante actualización.
4. Promotor de valores éticos y morales (congruente con el ser y creer).
5. Creativo y de fácil adaptación al medio.

El camino del docente está en construcción, por lo que es válido mencionar que los retos en la actuación profesional del docente deberán estar en constante conexión con el perfil profesional, relacionado con el conocimiento y el contexto institucional de intervención.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

El entorno familiar del estudiante es el lugar donde él se desarrolla, entonces que es la familia, Marcela Chavarría Olarte (2004) al respecto dice: “es el espacio humano donde un grupo de personas emparentadas y unidas entre sí desarrollan su valor irreplicable, compartiendo su intimidad corpóreo-espiritual, de acuerdo a las características propias de su naturaleza racional”. (Pág. 149-150).

La familia es sin duda, el espacio o ámbito de desarrollo más propiamente humano; aquel donde somos aceptados de manera natural por el solo hecho de ser, y de haber sido gestado en su seno.

La familia es por tanto, la instancia educativa primaria; es ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, es donde se asimilan patrones de actividad en uso, es en donde se asimila la relación emocional, desde esta perspectiva en la Revista Electrónica de la unión Latinoamericana de Entidades de Psicología N° 6 (2006) se encuentra el artículo: Estructura dinámica y familiar, en el se manifiesta que las funciones de la familia son las siguientes:

- El asegurar la supervivencia de los hijos, su sano crecimiento y su socialización.
- El demostrar su parentalidad intuitiva que hace posible el acceso de los bebés al diálogo, a los símbolos y al lenguaje, y por ende a su integración sociocultural.

- El aportar un clima de afecto y apoyo para establecer las relaciones de apego y de compromiso emocional con los hijos.
- El estimular a los hijos para que sean seres con capacidad para relacionarse competentemente con su entorno físico y social.
- El construir personas adultas.
- El afrontar retos y el asumir responsabilidades y compromisos. Incluyendo el tomar decisiones con respecto a otros contextos educativos.

Estas son obligaciones naturales que la familia adquiere desde el momento mismo de su conformación, es ese amor filial de padres a hijos los que llevan a cumplir con cada una de ellas, más en el Ecuador con el fin de articular a la familia con la escuela en la tarea de enseñanza y aprendizaje en el Art. 13 de la LOEI, se establece claramente cuáles son las obligaciones legales de las madres, padres y/o los representantes de los estudiantes, con la educación de sus hijos y estos se conviertan en un pilar fundamental para el desarrollo de la institución educativa.

Siempre se ha manifestado de la importancia que tiene la trilogía educativa (profesores, estudiantes y padres de familia) en la formación integral de los educandos, cuando se habla de la formación en valores en las niñas, niños, jóvenes siempre le damos mayor peso a la familia, esto se debe a una sencilla razón, porque es el núcleo donde el da sus primeros pasos, es el lugar donde explora y recibe las primeras impresiones de vida, es donde aprende a dar y a recibir afecto, es donde aprende a través del ensayo y error, es en donde se aprenden la mayor cantidad de valores humanos, por ello, el rol de la familia en la educación de sus hijos es sin duda el más preponderante.

1.2.3.4 La función del estudiante.

Para que la tarea educativa sea un éxito se puede afirmar que parte del éxito de los modelos formativos está el interés, la motivación y la constancia del estudiante; desde este contexto, es el responsable de su propio proceso formativo cuya tarea principal consiste en la creación de conocimientos utilizando como fuente la intervención del profesor de las TIC, es decir, **tiene que aprender a aprender.**

Segundo Vera Vilca (2006) al hablar del rol y función del estudiante dentro de la metodología de enseñanza aprendizaje, Manifiesta que es necesario:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.

2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja.
12. Entregar comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Además el estudiante debe cumplir con el Art. 8 de la LOEI en el que constan las obligaciones del estudiante en la institución educativa.

Por tanto la función del estudiante debe ser aumentar su capacidad de decisión e intervención en el proceso de enseñanza y aprendizaje con el objetivo de poder convertirse en personas *críticas, reflexivas, creativas y flexibles* porque deben adaptarse a las situaciones de cambio continuo y vertiginoso que presenta la vida.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Enseñar y aprender dos acciones complementarias, mientras el docente busca las estrategias para enseñar, el estudiante realiza su esfuerzo por aprender y muchas veces el docente aprende del estudiante como enseñar. En este contexto se hace referencia a las propuestas de Roald Hoffmann y Sandra Y. Mc Guire (2010) quienes manifiestan lo siguiente:

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o

difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se asimilaran que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, no basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevos conocimientos. Hoy en día se necesitan estudiantes que desarrollen destrezas y habilidades de aprender a aprender.

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos: (i) La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje. (ii) El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje. (iii) La interacción juiciosa de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo. (iv) Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje. (Roald Hoffmann y Sandra Y. Mc Gwire 2010).

Cuando el docente está ejerciendo su tarea de enseñanza el estudiante concomitantemente está ejerciendo su labor de aprendizaje en los mismos cuatro puntos: (i) Poner atención y tomar notas de lo que se está aprendiendo porque eso le permitirá alcanzar un aprendizaje duradero o reposará en la memoria a largo plazo. (ii) El estudiante debe participar en la resolución de problemas de manera crítica creativa, lo que le permitirá ser partícipe de su propio aprendizaje (iii) Si bien es cierto que nuestro cerebro es único pero no es menos cierto que también se necesita de la interacción con otras personas para solidificar nuestros conocimientos (iv) El estudiante debe reconocer su estilo de aprendizaje, y lo que es más, debe estar convencido de que puede aprender a aprender.

Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. “Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron” (Roald Hoffmann y Sandra Y. Mc. Guire 2010).

A modo de conclusión

En la labor educativa siempre estarán juntos, el docente con su enorme tarea de enseñar (implementando estrategias activas de aprendizaje) y los estudiantes con la tarea de aprender a aprender y lo que es más, motivándose por el auto-aprendizaje, el primero

implementando estrategias de enseñanza el otro descubriendo su mejor estilo de aprendizaje.

1.3 Cursos de formación

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación.

Para determinar la importancia de la capacitación docente se hace necesario conceptualizar que es capacitación, en este ámbito se toma de Hernández, Salazar Genaro quien manifiesta que “Es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso el trabajo que realiza el profesorado” (2010).

La capacitación docente es de vital importancia en el quehacer educativo, es el profesor quien le da vida, aplica una corriente filosófica, cristaliza la política educativa, es el medio por el cual un estado se sirve para implementar un modelo, sistema político-ideológico; la historia demuestra como en sus distintas épocas la educación estaba y está al servicio del sistema hegemónico que ostenta el poder político y económico que vive el país.

En la actualidad ha cobrado mucha importancia la capacitación docente, los saberes, habilidades, destrezas de los docentes deben estar innovados y reestructurados al mismo ritmo de los avances científico tecnológicos, porque las supuestas “verdades” que se venían enseñando hoy en día ya no lo son, la ciencia ha dejado al descubierto que no hay verdades absolutas, se han roto mitos, las manifestaciones culturales han cambiado, la globalización del conocimiento, la introducción de las TIC hace necesario que el ministerio de educación implemente sistemas de capacitación docente.

En este mismo ámbito Genaro Hernández Salazar (2010) expone “la sociedad exige una educación de calidad, en la que el estudiante tiene que *aprender a aprender*, porque lo que hoy aprende no le será muy útil en el futuro”, visto así el docente es el responsable que el estudiante desarrolle sus habilidades, destrezas y capacidades para que sea competente en el desempeño de determinadas funciones.

Es el docente con la renovación de sus saberes didácticos pedagógicos, quien hará del estudiante una persona que aprenda a través de la reflexión, el razonamiento, la criticidad y la creatividad, capacidades que en la vida cotidiana le servirán para plantear soluciones a los problemas que se le presenten su contexto, y sea un aporte positivo para el desarrollo de la sociedad.

Es en este contexto es donde se determina la importancia de la capacitación y formación del talento humano, dejando a un lado el criterio que es un gasto corriente el invertir en el desarrollo del talento humano, tomándola como una inversión que finalmente dará sus frutos a corto, mediano o largo plazo, de tal manera que será la educación quien sea la base fundamental para salir del subdesarrollo en el que está inmerso el país.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Para referirse a las ventajas, en los actuales momentos, en un mundo globalizante, Hargreaves (1966) al respecto expone “urge la necesidad de trabajar en equipo de aplicar la metodología del trabajo colaborativo”, el docente nunca está solo, siempre tiene a su alrededor más docentes eso le permite estar en constante intercambio de experiencias, que es una ventaja, los cursos de formación tampoco los hacen solos, lo hace en grupo, con estrategias colaborativas.

Genaro Hernández Salazar (2010) hace referencia a las ventajas y principios que se refuerzan en un programa de capacitación basado en la cultura de la colaboración en los siguientes términos:

- Brinda oportunidades de aprender unos de otros, entre aulas, entre departamentos y entre escuelas.
- Aumenta la eficiencia en el uso de los recursos.
- Cuenta con apoyo moral del grupo para vencer obstáculos, temores que tenía escondidos por el temor de quedar mal frente a sus compañeros.
- Mejora la eficacia, eleva la calidad de la enseñanza de los profesores, ya que al compartir sus saberes logran acumular mayor diversidad de estrategias docentes.
- Crea una certeza situada, una confianza profesional porque lo que aprende de los demás es una experiencia comprobada.
- Asertividad política, el trabajo colaborativo le permite optar por ideas innovadoras propias desde su contexto social.
- Mayor capacidad de reflexión, para lo cual el diálogo es la acción y fuente de retroalimentación y comparación.
- Capacidad de respuesta de la organización, es decir su acoplamiento y aporte personal a ella.
- Perfeccionamiento continuo, es lo que se debe buscar por siempre, porque nada está terminado y la búsqueda de excelencia siempre exigirá nuevos conocimientos, nuevos retos para solucionar problemas que surgen como consecuencia de los cambios vertiginosos de la ciencia y la sociedad.

Al mirar estas ventajas en la formación docente y observar la forma de promover la reflexión compartida, el aprendizaje profesional y la recolección de los saberes, la colaboración constituye una premisa fundamental del aprendizaje en toda organización educativa.

Para el cumplimiento de diversas actividades por lo general se encuentra con **limitaciones** que pueden ser superadas con creatividad y buena voluntad, así:

- El ambiente físico donde se desarrollan estos cursos no es el más adecuado.
- El personal que no está incluido en el proceso de formación puede mostrar una actitud negativa.
- Carencia de medios pedagógicos en el proceso de formación (instructivos, folletos, láminas, estrategias).
- Interrupciones imprevistas.
- Costos elevados en la adquisición de materiales.
- Nivel de compromiso ético de los participantes de bajo nivel.
- El horario de trabajo no compagina con los intereses de los participantes.
- Los equipos y medios tecnológicos en estado regular.

El trabajo colaborativo no solo debe ser una estrategia para compartir conocimientos, debe ir más allá, debe ser la búsqueda de soluciones a los problemas e inconvenientes (pedagógicos, materiales, humanos, etc.) que se presenten en su contexto, el lema sería *unidos somos más*, entonces no habrá obstáculo que no se pueda vencer con dedicación, voluntad, esfuerzo y el comprometimiento decidido, por mejorar el servicio educativo y alcanzar estándares de calidad.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Después de determinar cuáles son las necesidades formativas urgentes de los docentes, es necesario diseñar una estrategia para superar los vacíos formativos.

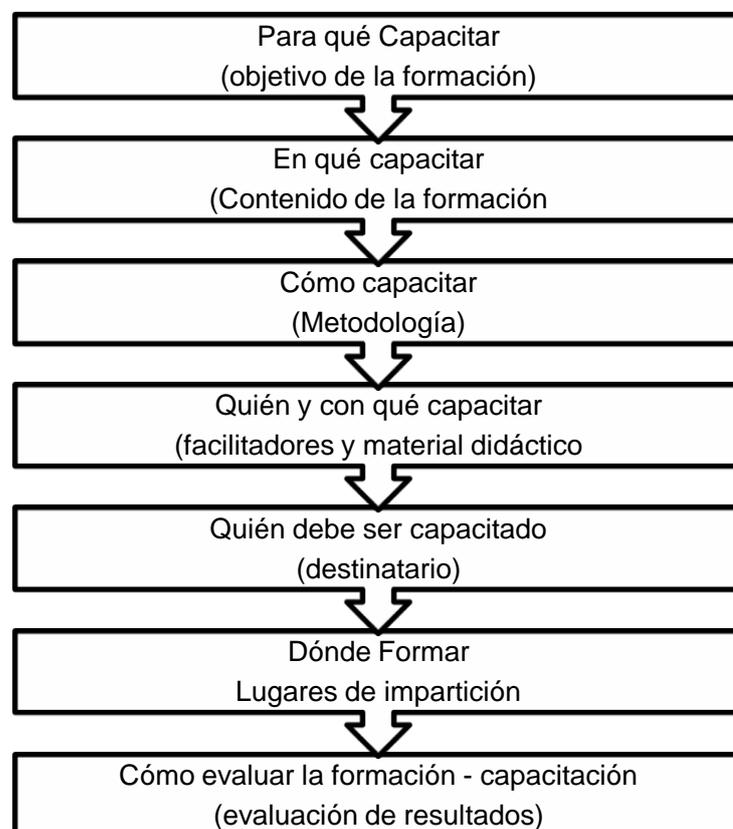
a) Diseño

Es esbozar, trazar una línea de acción dentro de un proyecto, para lo cual Martha Rodríguez (2006) manifiesta se deben plantear una serie de interrogantes que al ser absueltas permiten contar con una planificación formativa adecuada a los intereses de los docentes, así:

- ¿A quién se dirige la acción formativa?
- ¿Cuántos son los profesores a los que se pretende formar?

- ¿Qué aspectos de los docentes debemos conocer para el diseño de la acción?
- ¿Cuál es el programa formativo adecuado a las necesidades de los profesores?
- ¿Cuál es el mejor momento para formar a los profesores?
- ¿Cuál es el horario que más se adecua a sus necesidades?
- ¿Con qué frecuencia se debe formar?
- ¿Cuál es el lugar de impartición más adecuado para los profesores a los que se está dirigida la acción formativa?
- ¿Cuáles son las habilidades que ha de poseer el facilitador que va a impartir la formación para que esta sea adecuada a los profesores?
- ¿Cuáles son los métodos, técnicas y soportes pedagógicos que más se ajustan al colectivo?
- Determinar ¿cuál es la forma adecuada de llevar el control de aprendizaje y puesta en marcha de los conocimientos adquiridos por parte de los profesores en el curso de formación?

Al contestar estas preguntas lo que se logra es plasmar de manera muy concreta los objetivos que se persiguen con la elaboración de un plan de formación que se resume en el siguiente gráfico.



b. Planificación:

Es el momento que permite tomar decisiones correctas, para prever las acciones que se realizarán en ejecución de la acción. La misma autora Martha Rodríguez (2006) manifiesta, un curso formativo debe darse en seis etapas, y es en la cuarta etapa en la que aparece la planeación.

Primera etapa: Diagnóstico de la organización.

Segunda etapa: Detección de los vacíos formativos con los que se encuentra la organización (institución educativa).

Tercera etapa: Transformación de las necesidades de formación en acciones formativas.

Cuarta etapa: Diseñar el plan de formación, determinando los contenidos que se van a impartir, definición del sistema didáctico (metodología básica), determinación del tiempo que durará la capacitación y qué momento es el más propicio, determinar lugares de impartición del curso, determinar los destinatarios.

Quinta etapa: Desarrollo de los cursos de capacitación o programa de formación profesional.

Sexta etapa: Evaluación del impacto, utilidad práctica de los contenidos aprendidos en la capacitación docente.

c. Recursos del plan de formación

Para la ejecución adecuada de la propuesta es necesario contar con recursos, sean estos humanos, materiales y económicos.

Hablar de recursos humanos, es referirse a los formadores (equipo de facilitadores y responsables) y destinatarios.

- **El recurso humano:**

El responsable de formación: Viene a ser la persona que tiene como misión establecer las políticas y objetivos de formación (en los colegios el rector, vicerrector, consejo académico).

El Técnico o experto de formación: Persona que reúne un cierto perfil profesional, tiene la capacidad de planificar todo el programa de formación o capacitación docente.

El Formador: Es la persona que va impartir la formación propiamente dicha, es el facilitador, el tutor, el encargado de llevar adelante toda la capacitación de los docentes y tendrá que estar capacitado en todos los aspectos que conllevan la impartición de la formación.

Los destinatarios: Son los profesores que participaran en función de los planes de formación, ejemplo en una capacitación para la implementación y manejo de equipos de laboratorio de química, irán los profesionales que necesitan esta capacitación específica, mientras que otros asistirán a otros eventos con temáticas que estén acordes con sus intereses y necesidades formativas profesionales.

- **Recursos materiales**

Materiales didácticos: Todos aquellos elementos e instrumentos que permiten llevar de la mejor manera los procesos de capacitación, además hacen fácil la comprensión del tema, como por ejemplo: láminas, diapositivas, carteles organizadores gráficos, juegos didácticos (legos, material de base 10, rompecabezas...) entre otros.

- **Recursos financieros**

Todo evento requiere una inversión o adquisición de materiales, pago de honorarios, movilización, etc. por lo que son una parte primordial dentro de la programación y planificación de los eventos de formación profesional.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Los nuevos retos que imponen la sociedad, la educación del siglo XXI, con los avances tecnológicos, la globalización de la información, nuevos paradigmas de concebir a la sociedad y por ende el quehacer educativo hacen que sea necesario promover la profesionalización de los docentes.

He ahí la gran importancia de la capacitación permanente de los profesionales de la docencia, eventos que permiten revisar de manera reflexiva y crítica el trabajo cotidiano individual y en equipo de los profesores en las instituciones educativas y de cómo se están aplicando los conocimientos adquiridos, manera de planificar, puesta en práctica de estrategias metodológicas, el uso de instrumentos de evaluación y otras acciones propias de los docentes.

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, aquí cabe resaltar lo que subraya el profesor colombiano Álvaro Recio (1998), "el profesor debe ser un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza". Concebido así el profesor, su tarea debe ser la de orientar a los alumnos a que aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

Para resaltar la importancia de la formación profesional del docente en relación con la sociedad y a la vida misma, en la revista electrónica la coctelera, el artículo Docente 2.0, Dalui Monasterio (2012) recoge en un fragmento la importancia de ser docente, en los siguientes términos:

El docente debe ser, espontáneo, flexible, innovador, elocuente, creativo, colaborador, experto en contenido, social, comunicativo, investigador y por sobre todas las cosas capaz de conectarse al estudiante con empatía y deseos de construir junto a él un aprendizaje efectivo y significativo. Tal como lo expresaban estos pensadores: Claparede: "La educación es vida y no preparación para la vida. Y José Martí predicó que el ser humano se educa de la cuna a la tumba. Y Pablo Freire sostiene que "el ser humano es un sujeto educable mientras vive"

Por toda esa responsabilidad y compromisos que lleva el docente sobre sus hombros, es de suma importancia que se mantenga en procesos permanente capacitación y actualización de saberes, para que se el ejemplo vivo de sus estudiante en cuanto a superación académica en beneficio personal e institucional, demostrando así, que la forma más adecuada de cambiar a la sociedad es a través de la educación.

Los cambios sociales, económicos, políticos, culturales, avances científicos y tecnológicos que se experimenta en el Ecuador, más la implementación de una nueva política educativa que busca mejorar la calidad de la educación hace que el docente necesariamente tenga que estar en permanente capacitación para mejorar su práctica pedagógica, ya que se asume, la transformación económico social del país depende de la educación, desde este contexto se puede apreciar la verdadera importancia que tienen los programas de formación y capacitación docente, profesor el principal recurso que mediante su formación académica y trabajo tesonero ayudará a construir la sociedad que el país aspira, una sociedad intelectual, productiva, propositiva, crítica y creativa.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La investigación se realizó en el Colegio Técnico Segundo Orellana, institución fiscal que ofrece el Bachillerato en Turismo y Contabilidad, en la provincia de Sucumbíos, ciudad de Nueva Loja.

2.2 Participantes

En el trabajo investigativo se contó con la participación de las autoridades de la institución y los 29 docentes que trabajan con carga horaria en el bachillerato, lo que se describen con las siguientes tablas son indicadores de género, edad y materias que imparten en el colegio.

Tabla 1. Género de los docentes

Opción	Frecuencia	%
Hombres	15	52,00%
Mujeres	14	48,00%
No contesta	0	0%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 2. Edades en las que fluctúan los docentes

Opción	Frecuencia	%
20 a 30 años	9	31,00%
31 a 40 años	8	28,00%
41 a 50 años	5	17,00%
51 a 60 años	4	14,00%
61 a 70 años	0	0,00%
Más de 71 años	0	0,00%
No contesta	3	10,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 3. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Opción	Frecuencia	%
Si	29	100,00%
No	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 4. Tiempo que dedica a la docencia

Opción	Frecuencia	%
Tiempo completo	29	100,00%
Medio tiempo	0	0,00%
Por horas	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 5. Años de servicio en el Magisterio Nacional

Opción	Frecuencia	%
1 - 5 años	11	38,00%
6 - 10 años	6	21,00%
11 - 15 años	2	7,00%
16 - 20 años	2	7,00%
21 - 24 años	2	7,00%
25 - 30 años	1	3,00%
No contesta	5	17,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

En la institución educativa, según el número de docentes existe equidad de género, el 52% varones y 48% mujeres (Tabla 1); las edades de los docentes oscilan en un rango de edad relativamente joven, el 31% del total de docentes tienen una edad entre 20 y 30 años, y el 28% entre 31 y 40 años de edad (Tabla 2), el 100% de los docentes imparten cátedra relacionadas con su formación profesional (Tabla 3), quienes el 100% de su tiempo dedican a la docencia (Tabla 4), y se puede apreciar que el 38% de los profesores tienen pocos años de servicio en el magisterio nacional (Tabla 5).

2.3 Diseño y métodos de la investigación

2.3.1 Diseño de la investigación.

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

- Es un estudio transaccional - transversal puesto que se recoge datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, se hace una descripción de los datos recolectados a través de la aplicación del cuestionario: Necesidades Formativas.

El proceso desarrollado en la investigación, está basado en un enfoque cuali-cuantitativo; cuantitativo porque se presentan los resultados en tablas estadísticas; cualitativo, porque a través del análisis y discusión de los resultados se interpreta y explica los criterios de los docentes, y, en función de su experiencia y vivencia, se establecen puntos positivos o negativos del accionar de los docentes, análisis que permite determinar las reales necesidades de formación que tiene el cuerpo colegiado.

En definitiva el proceso de la investigación-acción permite determinar objetiva y cualitativamente lo que ocurre en la actividad cotidiana de los docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana, y descubrir en qué aspectos es necesario trabajar para afianzar y/o reforzar el accionar de los profesores para mejorar la calidad del servicio educativo.

2.3.2 Métodos de la investigación.

Método Analítico.- Mediante su procedimiento se separa las partes esenciales del todo, método que permitió analizar por separado cada uno de los componentes del cuestionario de necesidades formativas y determinar cuáles son las fortalezas y debilidades y amalgamar en un solo criterio sobre qué aspectos trabajar para mejorar el servicio educativo.

Método Sintético.- Este método ha servido para sintetizar las necesidades de formación profesional que tienen los docentes, es decir establecer conclusiones de las necesidades formativas a nivel institucional.

Método Inductivo.- Se ha utilizado para conocer de manera individual las necesidades formativas de cada uno de los docentes para luego agruparlas y establecer en una sola conclusión que falencias tienen los docentes de la institución.

Método Deductivo.- Su proceso ha facilitado establecer un criterio general de cómo está la institución, cuáles son sus virtudes y cuáles son sus falencias, análisis exhaustivo que permite priorizar y trabajar en lo que más afecta mediante un plan de formación docente.

Método Hermenéutico.- Este método se utiliza en la investigación para interpretar los datos empíricos que los profesores entregan a través del cuestionario de Necesidades Formativas y conocer realmente como lo ven a su institución y cuáles son sus perspectivas en relación

con su formación profesional permanente, es decir, orientan en la redacción de los objetivos que se persigue en la investigación.

Método Estadístico.- Es utilizado en diversos momentos de la investigación primero para determinar la muestra que se utilizará del universo poblacional, luego para realizar la tabulación de la información y presentarla en tablas estadísticas.

2.4 Técnicas e instrumentos de instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Las técnicas de la investigación socioeducativa facilitan la recolección de información científica y empírica, así:

Observación directa.- Se utiliza para observar y recoger datos mediante su propia observación, en este caso el investigador interactúa con las autoridades y docentes de la institución para establecer un ambiente de confianza con la finalidad que el docente entregue la información con la mayor veracidad posible.

Encuesta.- Es la técnica que permite recoger información de manera masiva a través de un cuestionario, en este caso se empleó el de Necesidades Formativas que fue aplicado a los docentes del bachillerato del Colegio Nacional Técnico Segundo Orellana.

Lectura. En el proceso de investigación es la técnica de estudio que permite clasificar, interpretar, analizar y argumentar la información científica y empírica que sirve de base para determinar las necesidades formativas institucionales.

Organizadores gráficos.- Herramienta técnica que se utiliza para presentar la información estadística de las necesidades formativas de los docentes de manera que sea objetiva y de fácil comprensión.

2.4.2 Instrumentos de Investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario Necesidades Formativas, mediante el cual se indagan seis tópicos:

Datos institucionales en los que se refleja la oferta educativa que presta la institución.

Información general del investigado que se refiere a situaciones personales, del cargo que desempeña en la institución y su relación laboral.

Formación Docente con lo cual se conoce el nivel de profesionalización que tiene

Cursos y capacitación mediante la cual se determinan los cursos de capacitación docente en los que ha participado y los que han dictado si es del caso.

Respecto a la institución educativa mediante la cual se determina que hace la institución con respecto a la formación permanente del profesorado.

En lo relacionado a su práctica pedagógica mediante la cual el profesor hace una autoevaluación a su trabajo en el aula de cómo es su desempeño profesional.

2.5 Recursos

Se utilizan tres tipos que facilitan la adquisición de información.

2.5.1 Talento Humano.

La institución objeto de investigación cuenta con el siguiente personal que participa de manera activa en el hacer educativo:

Tabla 6. Función que desempeña en el colegio

Opción	Frecuencia	%
Docente	26	90,00%
Técnico docente	0	0,00%
Docente con funciones administrativas	3	10,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 7. Tipo de relación laboral con el colegio

Opción	Frecuencia	%
Contratación indefinida	0	47,37%
Nombramiento	16	21,05%
Contratación ocasional	13	31,58%
Reemplazo	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Segundo Orellana.

Se evidencia que el 10% del personal combina la función administrativa y docente, ellos son: el Rector, Vicerrector e Inspector General; en cuanto a la relación laboral de los docentes con el colegio se puede apreciar que el 31,58% tienen contratos ocasionales, por lo que se

hace necesario que los administradores institucionales busquen estrategias para conseguir partidas presupuestarias y extender nombramientos a los docentes.

2.5.2 Materiales.

En este proceso se utilizan:

- Computadora
- Impresora
- Hojas de papel bond (Cuestionario de Necesidades de Formación Docente)
- Pendrive
- Libros
- Revistas
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)
- Reglamento General a la LOEI

2.5.3 Económicos.

Tabla 8. Recursos económicos

DETALLES	VALOR TOTAL
Material de escritorio	\$.150,00
Bibliografía	\$.150,00
Internet	\$. 80,00
Movilización	\$. 400,00
Empastados	\$. 200,00
Fotocopias y anillados	\$. 100,00
Aranceles universitarios	\$. 200,00
Imprevistos	\$. 100,00
TOTAL	\$.1380,00

Elaborado por el investigador: Héctor Araguillín Valencia

Emolumentos financiados en su totalidad por el investigador.

2.6 Procedimiento

Siguiendo las normas éticas del proceso investigativo, las acciones que se realizaron en el trabajo investigativo son:

1. Identificación de una Institución educativa que ofrezca el bachillerato de preferencia técnico en este caso es el Colegio Técnico Segundo Orellana que ofrece la especialidad de Turismo y Contabilidad.
2. Presentación de la petición (oficio) al señor rector del colegio solicitando permita aplicar el cuestionario de “Necesidades de Formación” a los docentes que imparten asignaturas en el bachillerato de la institución educativa bajo su dirección.
3. Obtención de la autorización por escrito de parte del Rector del colegio.
4. Se informó al equipo planificador de la UTPL que ya se cuenta con la aprobación del colegio.
5. Diálogo con el señor rector para determinar la fecha de aplicación del cuestionario de “Necesidades de Formación” a los docentes.
6. Aplicación del cuestionario en la fecha prevista.
7. Luego se procedió a realizar el tratamiento estadístico de la información y enviar al equipo planificador de la UTPL.
8. Búsqueda de fuentes bibliográficas para desarrollar el marco teórico (banco de datos bibliográficos).
9. Clasificación, análisis y argumentación de la información científica en el desarrollo de los temas que conforman el marco teórico.
10. Tratamiento de la información empírica, clasificar las tablas y gráficos estadísticos según las seis bloques temáticos del cuestionario
11. Análisis y discusión de los resultados.
12. Establecer conclusiones y recomendaciones.
13. Planificación del curso de formación y/o capacitación docente.
14. Finalmente se redacta el informe.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Entendiendo que las necesidades formativas son las falencias o vacíos que existen entre las capacidades reales y necesarias de los docentes para el desempeño de la tarea educativa, en el Colegio Técnico Segundo Orellana una vez aplicado el cuestionario de Necesidades Formativas a su planta docente, se obtienen las siguientes estadísticas que dan una visión clara de la realidad educativa institucional.

Tabla 9. Nivel de formación académica

Opción	Frecuencia	%
Bachillerato	3	10,34%
Nivel Técnico o tecnológico superior	1	3,45%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. Nivel)	25	86,21%
Especialista (4° nivel)	0	0,00%
Maestría (4° nivel)	0	0,00%
PhD (4° nivel)	0	0,00%
Otros, especifique	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

Las estadísticas demuestran que el 86, 21% del total de los docentes tienen una formación académica de tercer nivel, contar con personal docente profesional es muy positivo para la institución, ya que el recurso humano es la imagen de esta, que según Idalberto Chiavenato (2007), al hablar sobre las personas dentro de la organización manifiesta: “son recursos dotadas de capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional”, al tomar estas expresiones se puede considerar que la institución cuenta con recurso humano dotado de conocimientos necesarios para desarrollar su tarea educativa.

Tabla 10. Interés por obtener Título de cuarto nivel

Opción		Frecuencia	%
Maestría	Ámbito Educativo	27	93,10%
	Otro Ámbito	0	0,00%
PhD	Ámbito Educativo	0	0,00%
	Otro Ámbito	0	0,00%
No contesta		2	6,90%
TOTAL		29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 11. Ámbito en el que desea obtener el Título de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	%
Si	25	86,21%
No	1	3,45%
No contesta	3	10,34%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

Se puede evidenciar que el 86, 21% del total de los docentes expresan su sano interés por obtener el título de cuarto nivel, es decir tienen una necesidad formativa que a decir de Joaquín Garín (1966) es la “discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional y como proceso es la carencia de algo que se considera inevitable o deseable”, desde este punto de vista es saludable que el personal desee obtener un título de mayor jerarquía, y lo que es más en el ámbito educativo, esto se evidencia claramente porque el 93,10% expresa esta voluntad, con lo que demuestran que son docentes comprometidos con su labor educativa con el progreso social, económico, cultural y porque no político.

En la tabla N° 12 se aprecia de manera pormenorizada las necesidades de formación profesional que tienen los docentes del colegio investigado

Tabla 12. Maestrías en las que les gustaría formarse

Opción	Frecuencia	%
Gerencia Educativa	5	17%
Educación Sexual	1	3%
Sistemas Informáticos	2	7%
Contabilidad	1	3%
Ciencias Sociales e Investigación	2	7%
Pedagogía	4	14%
Matemática	2	7%
Inglés	1	3%
Turismo y Hotelería	1	3%
Administración Deportiva	1	3%
Geopolítica	1	3%
Psicología Educativa	1	3%
No contesta	7	24%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

El interés demostrado por los docentes en seguir el camino de formación continua tiene relación con lo que afirma Denise Vaillant (2007) en su estudio publicado en la revista *Pensamiento Educativo* manifestando que en “América Latina surge una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente”, en este sentido se evidencian el interés del profesorado por obtener un título de cuarto nivel con los siguientes resultados:

El 17% desea obtenerlo en Gerencia Educativa, el 14% en Pedagogía, mientras que en Sistemas Informáticos y Matemática existe el interés del 7% en cada una de ellas, y en maestrías como en Inglés, Turismo y Hotelería (especialidad del colegio), Administración Deportiva, Geopolítica y Psicología Educativa, en cada una de ellas existe un 3% de intensión en el profesorado, con los últimos porcentajes se evidencia que muy pocos quieren obtener una maestría en especialidades de cátedra que requiere un colegio técnico, ya que las espacialidades con mayor porcentaje son de carácter general y más orientadas a la administración.

3.2 Análisis de la formación

La formación docente tiene que ver con toda esa variedad de instancias formales e informales que ayudan al profesor a aprender nuevas prácticas pedagógicas, a tener una

nueva concepción acerca de su profesión y a dar valor a su trabajo porque en sus manos está forjar el desarrollo integral de las personas e ir construyendo una sociedad más justa, observadora de valores éticos y morales que conlleven hacia el ansiado buen vivir.

En el Ecuador en los tres últimos años por intermedio del Ministerio de Educación se ha emprendido en una tarea masiva de capacitación al Magisterio Nacional, en temáticas que van desde el conocimiento general del currículo nacional hasta metodologías en las distintas áreas del conocimiento con la finalidad que el docente logre desarrollar, habilidades y destrezas que le permitan actuar de manera competente en su labor pedagógica.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Si la sociedad se encuentra abocada por un acelerado desarrollo tecnológico, económico, político, social y cultural, ¿qué debe hacer el docente para enfrentar esta situación?, al aplicar el cuestionario de Necesidades Formativas se puede develar los siguientes datos estadísticos que demuestran como los profesores del Colegio Técnico Segundo Orellana han participado de los cursos de formación docente que ha implementado el Ministerio de Educación:

Tabla 13. Número de cursos en los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	%
1 - 2 cursos	6	20,69%
3 - 4 cursos	11	37,93%
5 - 6 cursos	6	20,69%
Más de 7 cursos	1	3,45%
No contesta	5	17,24%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

La formación permanente del profesorado es “Necesidad imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes” manifiesta Regalado, Libertad (2013) en eldiario.ec; teniendo como base este criterio se evidencia que el 37,93% de los docentes del colegio objeto de esta investigación han participado en 3 o 4 cursos de capacitación docente siendo este el porcentaje más alto, y apenas el 3,45% del total de los profesores ha participado en más de 7 cursos que ha implementado el Ministerio de Educación, datos que reflejan el poco interés de los docentes por estar en formación permanente.

La tabla siguiente demuestra el número de horas que los docentes han participado en cursos de capacitación.

Tabla 14. Total de horas en capacitación que ha recibido

Opción	Frecuencia	%
0 - 25 horas	1	3,45%
26 - 50 horas	2	6,90%
51 -75 horas	3	10,34%
76 - 100 horas	1	3,45%
Más de 100 horas	14	48,28%
No contesta	8	27,59%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

El 48,28% del profesorado manifiesta haber recibido más de 100 horas de capacitación docente al contrastar con los datos de la tabla anterior, se puede manifestar que los profesores evidentemente han participado entre tres y cuatro cursos cada uno de ellos entre 25 a 30 horas. Cursos que según el Ministerio de Educación deben ser aprobados obligatoriamente, caso contrario el docente no podrá ascender de categoría, y gozar de otros beneficios que contempla la ley.

La siguiente tabla y gráfico se evidencia hace que tiempo los docentes participaron en los cursos de capacitación.

Tabla 15. Hace qué tiempo lo realizó el último curso

Opción	Frecuencia	%
0 - 5 mese	9	31,03%
6 - 10 meses	6	20,69%
11 - 15 meses	2	6,90%
16 - 20 meses	5	17,24%
21 - 24 meses	0	0,00%
Más de 25 meses	0	0,00%
No contesta	7	24,14%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusiones de resultados

Los porcentajes más altos y pertinentes al tema demuestran que, el 31,03 % de los investigados realizaron su último curso de capacitación docente hace 5 meses y el 20,69%

hace 6 y 10 meses, con estas estadísticas es oportuno mencionar que “el cultivo de los valores éticos profesionales debe ser asumido por los propios docentes. Llegar a ser maestros debería ser un fin en nuestras vidas”. (Regalado, Libertad- 2013)

En este mismo contexto se presentan las estadísticas referentes a los cursos en los que los docentes han participado.

Tabla 16. Nombre del último curso de capacitación recibido

Opción	Frecuencia	%
Tic	6	20,69%
Didáctica y pedagogía	8	27,59%
Delitos sexuales en el ámbito educativo	1	3,45%
Matemática	2	6,90%
Sistemas de Software y emprendimiento	1	3,45%
Guía naturalistas	1	3,45%
Lectura Crítica	1	3,45%
Educación Física	2	6,90%
Inglés Internacional	1	3,45%
No contesta	6	20,69%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusiones de resultados

Retomando las palabras de Regalado, Libertad (2013), en el sentido que es el propio docente quien decide estar en constante renovación de saberes, se evidencia que apenas el 27,59% han realizado el curso de didáctica y pedagogía y otro pequeño grupo representativo de 20,69% han participado en el curso de las TIC. con estos datos estadísticos queda flotando una pregunta ¿Por qué la gran mayoría de docentes no ha tomado el curso de didáctica y pedagogía? si este es uno de los cursos más esenciales para fortalecer la práctica de enseñanza y aprendizaje.

Dentro de este mismo contexto la tabla y gráfico siguiente ilustra quien les auspició a los docentes sigan los cursos de capacitación docente.

Tabla 17. Auspiciante de los cursos de capacitación

Opción	Frecuencia	%
El gobierno	19	65,52%
De la institución donde labora Ud.	1	3,45%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	4	13,79%
No contesta	5	17,24%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

Tomando como referencia lo que afirma Chiavenato, Idalberto (2007). “es necesario planificar un proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos”, el gobierno ecuatoriano a través del Ministerio de educación ha auspiciado una serie de cursos de capacitación y formación profesional permanente, a los cuales el 65,52% del total de los profesores investigados han participado.

Para cerrar el análisis de los docentes en el contexto formativo se presenta la siguiente tabla estadística:

Tabla 18. Contexto formativo del docente

Ítems	1		2		3		4		5		No Con		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuestos en el bachillerato	4	14%	1	3%	7	24%	12	41%	5	17%	0	0%	29	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	3	10%	1	3%	4	14%	16	55%	5	17%	0	0%	29	100%
Conoce el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI	6	21%	3	10%	7	24%	9	31%	4	14%	0	0%	29	100%
Analiza los factores que condicionan la enseñanza en el bachillerato	4	14%	2	7%	4	14%	15	52%	4	14%	0	0%	29	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	4	14%	2	7%	5	17%	12	41%	6	21%	0	0%	29	100%
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos institucionales	6	21%	2	7%	11	38%	8	28%	2	7%	0	0%	29	100%
Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar	6	21%	2	7%	12	41%	7	24%	2	7%	0	0%	29	100%
Desarrolla estrategias para la	3	10%	1	3%	6	21%	9	31%	8	28%	2	7%	29	100%

motivación de los alumnos														
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	2	7%	2	7%	10	34%	9	31%	5	17%	1	3%	29	100%
Conoce la iniciativa de la interrelación profesor-alumno en la comunicación didáctica.	3	10%	0	0%	10	34%	12	41%	4	14%	0	0%	29	100%
Mi formación en TIC, me permite imaginar herramientas tecnológicas	1	3%	2	7%	7	24%	9	31%	10	34%	0	0%	29	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0%	3	10%	8	28%	13	45%	3	10%	2	7%	29	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje	1	3%	2	7%	3	10%	11	38%	12	41%	0	0%	29	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de su propia asignatura.	1	3%	1	3%	10	34%	11	38%	5	17%	1	3%	29	100%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

En el contexto institucional y formativo el docente debe conocer elementos esenciales para realizar su tarea educativa de manera efectiva, eficiente y eficaz centrada en el ser humano así como lo manifiesta la Constitución Política de nuestro país en el Art.27 en el que además agrega la educación debe ser de calidad y calidez.

Los docentes al autoevaluarse en relación al conocimiento de elementos generales que le permiten interrelacionarse en el contexto laboral, manifiestan tener fortalezas y debilidades, entre las primeras al sumar los porcentajes de su autoevaluación de 4 y 5 lo más relevante es que el 72 % analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, es decir siempre están haciéndose una autoevaluación de cómo está llevando el proceso de enseñanza, si las estrategias utilizadas están facilitando el aprendizaje en los estudiantes; el 64% de los docentes manifiestan ser conocedores de los factores que condicionan la enseñanza en el bachillerato; el 64% del profesorado afirma tener una buena formación en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) por lo que no tiene dificultades en utilizar las herramientas tecnológicas, un 79% de los encuestados están seguros que su formación profesional recibida les permite orientar muy bien su tarea de enseñanza y aprendizaje.

Al sumar su autoevaluación entre 1 y 3 que son parámetros que demuestran debilidades, sale a relucir que el 55% de los docentes investigados tienen ligeros conocimientos del proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI; el 66% no tiene claro cuál es el tipo de liderazgo que ejercen las autoridades del colegio; en cuanto a que si conocen las herramientas utilizadas por los directivos para planificar, el 69% expresa que no conocen,

por lo que se determina que los directivos deben establecer estrategias de trabajo para realizar planificaciones mesocurriculares y microcurriculares.

Al observar la tabla se puede evidenciar que el porcentaje de docentes que se autoevalúan con el rango 3 oscila entre 20% y 34% si a estos porcentajes le sumamos los que puntúan con 2 y 1, estamos hablando que el contexto formativo del docente no es muy aceptable.

Entonces se hace necesario que estas necesidades formativas sean atendidas, con “cursos de formación y/o capacitación que debe conllevar a una acción reflexiva de su profesión porque en la rigurosa tarea de enseñar el docente tiene una responsabilidad insoslayable” así lo señala Genaro Hernández Salazar (2010) en la revista académica en el artículo sobre Formación docente y desarrollo ético.

3.2.2 La organización y la formación.

Para hacer un diagnóstico de como la organización (Colegio Técnico Segundo Orellana) impulsa la formación continua de su profesorado, es necesario hacer referencia a Carmen Sotomayor (2011), quien cita a (Ávalos, 2007; y otros, 2006), manifestando que la formación continua es el “Conjunto de oportunidades abiertas al docente para ampliar su conocimiento, mejorar sus prácticas, afirmar su compromiso, fortalecer su juicio profesional”.

Desde esta perspectiva es importante que las instituciones educativas impulsen estrategias formativas continuas, una de ellas es la implementación de cursos, talleres, redes, asesoría técnica, para anclar la actualización y dominio de las disciplinas curriculares y sus didácticas con las prácticas pedagógicas en el aula, anclaje que debe ser monitoreado y evaluado de manera constante para mejorar la calidad de servicio educativo. En relación a lo dicho se presentan las siguientes tablas estadísticas.

Tabla 19. La institución ha propiciado cursos de capacitación en los dos últimos años

<i>Opciones</i>	SI		NO		No contesta		TOTAL	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	11	38%	18	62%	0	0%	29	100%
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/ seminarios de capacitación	10	34%	19	66%	0	0%	29	100%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

Los docentes, al referirse si la institución educativa en los dos últimos ha propiciado cursos de capacitación, el 62% manifiesta que no ha propiciado y el 66% expresa que no conoce si actualmente las autoridades del colegio están ofertando o elaborando proyectos de capacitación, de ser así, la institución y sus autoridades no está cumpliendo con su rol protagónico de propender el mejoramiento del servicio educativo a través de la formación académica y pedagógica del recurso humano.

Con la tabla siguiente se insiste en preguntar si los directivos del colegio promueven la formación profesional permanente.

Tabla 20. Directivos promueven la formación permanente

Opción	Frecuencia	%
Siempre	4	14,00%
Casi siempre	6	21,00%
A veces	10	34,00%
Rara vez	8	28,00%
Nunca	1	3,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

Para determinar si los directivos del colegio realmente están promoviendo la formación permanente de los docentes, se puede apreciar que los porcentajes más altos son de las opciones: A veces y Rara vez, con el 34% y 28% respectivamente y que, sumados dan el 62% de profesores que expresan que los directivos trabajan poco en este sentido.

Con el fin de explorar más profundamente el trabajo de los directivos institucionales se pregunta a los profesores **¿En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos en función de qué se realizan?**, la siguiente tabla ilustra de manera objetiva el trabajo desplegado.

Tabla 21. Función en la que se realizan los cursos

Opción	F	%
Áreas del conocimiento	4	13,79%
Necesidades de actualización curricular	2	6,90%
Leyes y reglamentos	1	3,45%
Asignaturas que usted imparte	1	3,45%
Reforma curricular	1	3,45%
Planificación y Programación curricular	2	6,90%
Otros	0	0,00%
No contesta	18	62,07%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana

Análisis y discusión de resultados

El 62% de los docentes se abstienen de contestar a esta interrogante, que al recoger las impresiones de las tablas 21 y 22 se puede entonces determinar que los directivos poco o nada están haciendo por impulsar procesos de capacitación permanente, entonces no se puede cumplir con lo que expresa Emiliano Espaillat (2010) quien en su artículo: El Rol del Director/a de Centro Educativo, se refiere en los siguientes términos: “La función de dirigir una institución es una de las responsabilidades más grandes que se le puede encomendar a un profesional. Esta función se debe ejercer con características de liderazgo social y profesional” al tomar estas palabras las autoridades del Colegio Técnico Segundo Orellana deben liderar en alianza con el equipo de capacitación y formación docente el desarrollo social y profesional de su planta docente.

Por otro lado el docente no siempre debe esperar que sus directivos estén tomando la iniciativa, también ellos lo pueden hacer con el sano interés de mejorar la calidad de la educación haciendo de la tarea educativa un apostolado, entonces se estará enmarcado en el criterio de Genaro Hernández Salazar (2010) quien manifiesta que “para mejorar la calidad del aprendizaje de los alumnos hay que elevar la calidad de la enseñanza de los profesores, en una mayor diversidad de estrategias docentes”, esta es una gran verdad porque si el docente no cambia su forma de trabajar, no hace suyo el compromiso de cambiar viejas estructuras mentales en pro de una educación de calidad, jamás cambiará nada.

En los 3 últimos análisis se le ha tomado a la institución educativa como una organización que está dirigida por líderes educativos que tienen bajo su responsabilidad impulsar procesos de formación permanente en el cuerpo colegiado, ahora se toma la palabra

organización para analizar como el docente organiza, plantea y prevé realizar el trabajo en el aula.

Tabla 22. Organización del trabajo docente

Ítems	1		2		3		4		5		No Con.		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	2	7%	8	28%	9	31%	8	28%	2	7%	0	0%	29	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos	1	3%	5	17%	7	24%	12	41%	3	10%	1	3%	29	100%
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes	5	17%	2	7%	4	14%	14	48%	3	10%	1	3%	29	100%
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos	1	3%	5	17%	7	24%	12	41%	4	14%	0	0%	29	100%
Realiza la planificación macro y micro-curricular	0	0%	1	3%	8	28%	11	38%	9	31%	0	0%	29	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0%	3	10%	5	17%	13	45%	6	21%	2	7%	29	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	3%	3	10%	4	14%	13	45%	8	28%	0	0%	29	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	3%	2	7%	4	14%	8	28%	13	45%	1	3%	29	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	2	7%	4	14%	7	24%	12	41%	4	14%	0	0%	29	100%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de resultados

Las instituciones educativas necesitan de docentes calificados que respondan a las demandas de los sistemas educativos locales y tendencias globales de la educación con base en las necesidades presentes y futuras de la sociedad, a través de la formación integral, capacitación continua, investigación y uso didáctico de las tecnologías de la información y tecnologías aplicadas al conocimiento (TAC).

Los docentes en esta tabla autoevalúan el dominio de los diez indicadores mediante una escala del 1 al 5, donde el 5 expresa un dominio muy alto, el 1 como un indicador que tiene dificultades en el dominio, el rango 3 de la escala evaluativa en la presente investigación se le toma como aquel criterio con el que el docente demuestra inseguridad por lo que es tomado como una falta en el dominio de los diferentes indicadores, al utilizar este criterio se suman los porcentajes de la escala 1,2 y 3 se puede evidenciar lo siguiente:

En lo más relevante, el 63% los docentes manifiestan tener dificultades para plantear, ejecutar y hacer el seguimiento a proyectos educativos, el 44% tiene problemas para planificar, ejecutar y dar seguimiento a los proyectos, así como para planificar cuando se requiere atender a estudiantes con necesidades educativas especiales, el 31% también afirma tener complicaciones en el momento de realizar macro y micro planificaciones curriculares y un 45 % estima que no está utilizando adecuadamente los medios audiovisuales como recurso didáctico.

En el sentido contrario, sumando los porcentajes de los indicadores de la escala evaluativa entre 4 y 5; el 69% de docentes distribuidos 28% con 5 y 45% con 4 en su autoevaluación manifiestan que realizan planificaciones macro y micro-curriculares, en otro ámbito el 73% conoce las principales funciones y tareas del profesor de aula y sabe elaborar pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, esto es 28% con 5 y el 45% con 4.

En este análisis es importante recordar lo que manifiesta Rivera, López Loyda Irene quien en su artículo titulado *El papel del docente como gestor en el contexto actual*, considera al profesor como: “Gestor de procesos de aprendizaje con medios interactivos, guía, orientador y ente en constante actualización”; al tomar esta premisa y contrastarla a la luz de los datos estadísticos recabados directamente por los actores de la educación, si queremos tener una educación de calidad se necesita que el 100% de los docentes deben tener destrezas en planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos , deben manejar procesos pedagógicos activos en la tarea de enseñanza y aprendizaje, por lo que es necesario plantear procesos permanentes de actualización pedagógica.

3.2.3 La tarea educativa.

Para diagnosticar la tarea educativa es menester recordar las palabras de Rivera, López Loyda Irene quien manifiesta:

Le corresponde al docente, ser el facilitador de cambios en el contexto educativo, por ser el papel importante que se relaciona directa (enseñanza presencial) e indirectamente (enseñanza virtual) con el alumno; es el moderador en los espacios de discusión en el aula, es el guía, el orientador, es uno de los elementos que complementan el currículo, mismo que ejecuta junto con el currículo oculto y, es también, quien evalúa los aprendizajes.

Para conocer cómo es la tarea educativa de los docentes, se presenta la siguiente tabla estadística.

Tabla 23. Actuación del docente frente a la tarea educativa

Ítems	1		2		3		4		5		No Con.		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	2	7%	5	17%	12	41%	9	31%	1	3%	29	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en la solución	0	0%	3	10%	3	10%	12	41%	11	38%	0	0%	29	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0%	1	3%	4	14%	13	45%	11	38%	0	0%	29	100%
Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño	2	7%	0	0%	5	17%	13	45%	8	28%	1	3%	29	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	1	3%	3	10%	8	28%	9	31%	8	28%	0	0%	29	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial	2	7%	5	17%	6	21%	10	34%	3	10%	3	10%	29	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	3%	7	24%	9	31%	5	17%	6	21%	1	3%	29	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas en laboratorios	3	10%	4	14%	8	28%	8	28%	4	14%	2	7%	29	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	1	3%	6	21%	8	28%	9	31%	4	14%	1	3%	29	100%
Utiliza adecuadamente la técnica explosiva	1	3%	3	10%	7	24%	12	41%	5	17%	1	3%	29	100%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen objetivos.	1	3%	1	3%	4	14%	14	48%	7	24%	2	7%	29	100%
El uso de problemas reales de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	3%	2	7%	3	10%	16	55%	7	24%	0	0%	29	100%
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo de pensamiento crítico de mis estudiantes	2	7%	1	3%	6	21%	12	41%	8	28%	0	0%	29	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	2	7%	2	7%	7	24%	5	17%	13	45%	0	0%	29	100%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de los resultados

Está claro que la tarea educativa es un apostolado, la misión del docente es ser el moderador, mediador, orientador el que guía al estudiante en la construcción de su conocimiento, tiene esa tarea de cristalizar el currículo, los fines, objetivos y políticas educativas de un país, que para cumplir todo aquello debe planificar su trabajo, saber evaluar su propio accionar y el de los estudiantes, esta acción le permitirá determinar si se está cumpliendo o no con los objetivos y metas propuestas en el aula.

En esta tabla los porcentajes más altos se encuentran en un nivel 4 y 5, destacándose las siguientes habilidades y competencias: el 45% y 38% de los docentes respectivamente en cada uno de los niveles afirman que tienen dominio en procesos evaluativos, diagnósticos, formativos y sumativos, así como el 45% y 28% en cada indicador exponen que como

docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño, en 48% y 24% afirman que saben cómo utilizar los recursos del medio para alcanzar los objetivos, finalmente el 41% y 28% de docentes se autoevalúan manifestando que diseñan estrategias que fortalecen el pensamiento crítico de los estudiantes.

Para contrastar lo anterior sumamos los porcentajes de los niveles 1, 2 y 3, y se determina que el 41% de los docentes tienen problemas para diseñar programas de asignatura y el desarrollo de unidades didácticas, el 43% tiene problemas para aplicar técnicas de acción tutorial, el 58% tiene dificultades para diseñar planes de mejora de su práctica docente, el 44% tienen contratiempos para diseñar y aplicar técnicas didácticas para la enseñanza en los laboratorios y finalmente se destaca con el 52% de docentes que expresan encontrarse en apuros cuando tienen que diseñar instrumentos de autoevaluación de su práctica docente.

Con estos análisis se hace necesario hacer referencia a Lynn Columba coordinadora del programa de la facultad de Educación de la Universidad de Lehigh, Pensilvania. Quien manifiesta “Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una gran cantidad de trabajo duro y dedicación”, criterio con el que se comparte porque el docente nunca termina de aprender, se aprende de los estudiantes, de los otros profesores, de los padres de familia, de las autoridades en definitiva de todos los actores de su contexto, por ello se considera que nunca está demás plantear cursos de capacitación permanente, en el que los docentes puedan compartir sus experiencias, los que más dominan competencias pedagógicas ayudando a los que menos dominan.

3.3 Los cursos de formación

En la rigurosa tarea de enseñar, el docente tiene una responsabilidad insoslayable de participar en cursos de formación y/o capacitación como una acción reflexiva de su profesión, para definir qué es la capacitación docente se retoma Genaro Hernández Salazar (2010): “Es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso el trabajo que realiza el profesorado”

En este marco contextual en el Colegio Técnico Segundo Orellana, los docentes tienen los criterios que a continuación se resumen en las siguientes tablas estadísticas:

Tabla 24. Le es importante seguirse capacitando en temas educativos

Opción	Frecuencia	%
SI	29	100,00%
NO	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	4	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 25. Preferencia para recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
Presencial	29	100,00%
Semipresencial	2	6,90%
A distancia	24	82,76%
Virtual/ Internet	4	13,79%
No contesta	7	24,14%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 26. Horario de preferencia para recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	%
De lunes a viernes	29	100,00%
Fines de semana	2	6,90%
No contesta	7	24,14%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de los resultados

El 100% del cuerpo colegiado investigado está consciente que es necesario mantenerse en constantes cursos de capacitación, preferentemente presenciales en horario de lunes a viernes (Tablas 25, 26, 27), como segunda opción el 82,76% de profesores manifiestan estar dispuestos a recibir las capacitaciones con programas a distancia, datos que llevan a interpretar que el docente está comprometido a promover su auto-aprendizaje que según Rivera López Loyda es una función del docente.

Siguiendo con la temática se averigua a los profesores del Colegio Técnico “Segundo Orellana” en que temáticas les gustaría capacitarse y que aspectos consideran más importantes en los cursos, estos son los resultados:

Tabla 27. Temáticas en las que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	%
Pedagogía	14	48,28%
Teorías del aprendizaje	2	6,90%
Valores y educación	6	20,69%
Gerencia/Gestión educativa	3	10,34%
Psicopedagogía	7	24,14%
Diseño y planificación curricular	7	24,14%
Evaluación del aprendizaje	8	27,59%
Políticas educativas para la administración	3	10,34%
Temas relacionados con las materias a su cargo	9	31,03%
Formación en temas de mi especialidad	9	31,03%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	24,14%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	20,69%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 28. Aspectos de mayor importancia en los cursos

Opción	Frecuencia	%
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos técnicos prácticos	6	20,69%
Ambos	21	72,41%
No contesta	2	6,90%
TOTAL	29	100,00%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de los resultados

Las estadísticas son evidentes, el 48,28 % manifiesta el deseo de capacitarse en pedagogía, es decir buscan enriquecer su conjunto de saberes para que tengan un impacto positivo en el proceso educativo, que a su vez implica el acercamiento al conocimiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje en general, otro porcentaje que destaca es el 31,03% que quisieran capacitarse en temas relacionados con su carga horaria y en temas de su especialidad; el 72% de los docentes aspiran que los cursos no sean solo teóricos o solo prácticos, los cursos deben combinar la teoría con la práctica, la teoría como medio de reflexión de la práctica pedagógica.

Aquel profesor que no reflexiona sobre su práctica, que es una “máquina repetidora” de lo que dicen los libros, solamente se dedica a encontrar respuestas a los requerimientos de los alumnos en situaciones de enseñanza y aprendizaje contextualizadas y no enseñe a sus alumnos a reflexionar, razonar, criticar y crear, no está cumpliendo con el oficio de enseñar,

por ello es necesario que los docentes participen en los cursos de formación docente donde realice una práctica reflexiva del oficio de enseñar, establezca que es necesario del buen dominio de los contenidos a enseñar y de su didáctica, pero también conocimiento de la profesión y de sí mismo.

Dentro de esta misma temática, en las siguientes tablas se encuentran estadísticas que demuestran cuáles son los motivos por los que asisten a las capacitaciones los docentes, cuáles son los obstáculos que tienen para asistir a estos eventos y finalmente indica los motivos por los que cree se imparte capacitaciones.

Tabla 29. Motivos por los que asiste a las capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
La relación del curso con mi actividad docente	16	55%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorecer un ascenso profesional	9	31%
La facilidad de horarios	2	7%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	16	55%
Otros	1	3%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 30. Obstáculos por lo que no se capacita

Opción	Frecuencia	%
Falta de tiempo	11	38%
Altos costos	10	34%
Falta de información	6	21%
Falta de apoyo	3	10%
Falta de temas	7	24%
No es de su interés la capacitación	0	0%
No contesta	1	3%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Tabla 31. Motivos por los cuales se imparte capacitaciones

Opción	Frecuencia	%
Aparición de nuevas tecnologías	29	100%
Falta de cualificación profesional	2	6,90%
Necesidades de capacitación continua y permanente	24	82,76%
Actualización de leyes y reglamentos	4	13,79%
Requerimientos personales	7	24,14%

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos obtenidos en el cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Segundo Orellana.

Análisis y discusión de los resultados

El 55% de los docentes asisten a los cursos de capacitación porque las temáticas del curso tienen relación con la actividad docente y porque les gusta capacitarse, mientras que un 31% asiste porque esto le favorece para su ascenso profesional; en cuanto al por qué no asisten a los eventos de capacitación, el 38% manifiesta por falta de tiempo, un 34% por los altos costos y un 24 % por falta de temas, es decir que las temáticas no están acordes con las necesidades de formación profesional que el docente necesita satisfacer; el 82,76% de los profesores del colegio Segundo Orellana creen que el motivo por el que se imparten los cursos es porque en el magisterio nacional necesita de programas de capacitación continua y permanente.

Estas impresiones del cuerpo colegiado están en sintonía con lo que Hernández Salazar (2010) expresa sobre la formación permanente del docente, en los siguientes términos:

En el docente existen motivos internos y externos que le impulsan a mantenerse en constante formación, en lo primero porque realmente siente la necesidad de capacitarse de manera continua y porque los temas están en relación con su actividad o área de trabajo, en el segundo caso el avance tecnológico que se experimenta induce al docente a la actualización de sus saberes en el manejo de las TIC, o para favorecer su ascenso profesional.

Al conocer los criterios personales de los docentes y amalgamarlos en una sola dirección, se puede determinar que es de suma importancia tomar en cuenta las ventajas y desventajas de los cursos de capacitación basados en la cultura de colaboración donde pueda compartir sus experiencias con los demás docentes y conocer de estrategias de enseñanza y aprendizaje que ya han sido probadas con resultados positivos.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema:

La evaluación educativa como proceso continuo de valoración del nivel de logros del estudiante y del docente en Colegio Técnico Segundo Orellana de la ciudad de Nueva Loja.

4.2 Justificación

Como consecuencia de la investigación sobre las “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio Técnico Segundo Orellana Especialidad: Turismo y Contabilidad, del cantón Iago Agrio, provincia de Sucumbíos, en el período lectivo 2012-2013”, se han detectado falencias técnico pedagógicas que están dificultando la tarea educativa, así lo demuestran las estadísticas en las que se puede apreciar que un porcentaje considerable de docentes manifiestan tener falencias para llevar procesos de evaluación permanente con sus estudiantes .

La formación docente es un proceso totalizador, en el cual el profesor primeramente debe sentir la necesidad de autoformarse y luego convertirse en un agente de formación, he ahí la importancia de implementar el curso de capacitación en el tema: “La evaluación educativa como proceso continuo de valoración del nivel de logros del estudiante y del docente”, con lo cual se espera lograr que la tarea educativa sea efectiva y eficiente en la concreción del currículo de aula.

La evaluación de los aprendizajes pese a ser tan importante dentro de la planificación, ha sido el componente curricular más improvisado y descuidado en el momento de la práctica, por ello es importante capacitar a los docentes en esta temática.

Para mejorar la calidad de los aprendizajes, se necesita cambiar la calidad de enseñanza, desde esta perspectiva es importante que el docente posea conocimientos del proceso de evaluación educativa, esto le permitirá monitorear constantemente los aprendizajes de los estudiantes, hacerse juicios de valor de su accionar como docente y de las falencias de los estudiantes en sus aprendizajes.

Los beneficiarios directos de este evento serán los docentes y estudiantes del colegio objeto de la investigación, los docentes porque contarán con herramientas didácticas para evaluar los aprendizajes y los estudiantes lo tomarán como instrumentos que le permitan visualizar cómo avanzan sus aprendizajes.

La evaluación educativa debe ser entendida como una dualidad, tanto le sirve al estudiante como al docente, al estudiante para determinar sus logros de aprendizaje, al docente para verificar la eficiencia de su labor pedagógica.

Con estos acápites se demuestra que es necesaria la implementación de procesos de capacitación docente en temas de evaluación educativa, porque esta es una forma de rendir cuentas a la sociedad de la labor pedagógica y un instrumento que orienta a la consecución de los estándares de calidad educativa.

4.3 Objetivos

4.3.1 O. General.

Mejorar la calidad del servicio educativo en el aula, a través de un curso de formación docente en el tema de evaluación educativa como proceso continuo de valoración del nivel de logros del estudiante y del docente en Colegio Técnico Segundo Orellana de la ciudad de Nueva Loja.

4.3.2 O. Específicos.

Los docentes deben llegar a:

- Comprender que la evaluación es parte fundamental del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Entender la complejidad y riqueza del proceso de evaluación en la emisión de juicios de valor y la toma de decisiones.
- Desarrollar la creatividad y la actitud investigadora para renovar las prácticas evaluativas del aula, seleccionando técnicas e instrumentos de recolección de datos que generen información objetiva del proceso de enseñanza y aprendizaje.

4.4 Modalidad de estudios

El curso de capacitación docente será presencial, en horario establecido conjuntamente con los actores.

4.5 Dirigido a

Todo el personal docente y administrativos que trabaja en el Colegio Técnico “Segundo Orellana” Especialidad: Turismo y Contabilidad del cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

4.5.1 Nivel formativo de los destinatarios.

En la tabla N° 5 se puede apreciar claramente los años de servicio en la docencia por parte de los profesores/as, la gran mayoría están en un nivel dos (3-5 años de servicio), en tal sentido el curso de capacitación está orientado a mejorar las habilidades para planificar procesos de evaluación que le permitan constantemente monitorear el logro de los objetivos establecidos en su planificación.

4.5.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los participantes del evento de capacitación pueden llevar documentos y equipos como:

- Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Reglamento General de la LOEI.
- Estándares de calidad de la educación ecuatoriana.
- Currículo de bachillerato técnico.
- Planificación curricular.
- Computadora.

4.6 Breve descripción del curso

El curso invita a las y los docentes a refrescar y a reflexionar sobre los momentos de la evaluación educativa durante el proceso enseñanza-aprendizaje mediante cinco grandes temáticas; Unidad Uno – Marco Teórico se hace una reflexión sobre de la evolución del concepto de valuación, como es considerada desde los diferentes modelos pedagógicos, cuáles son sus características, funciones, propósitos y finalidades, reflexión que permitirá llegar a definir su propio concepto de evaluación educativa.

En la unidad dos, se trata de la tipología de la evaluación, en la que se determina con exactitud, el tipo de evaluación que el docente debe aplicar en los diferentes momentos de acuerdo a los intereses y necesidades, entonces se habla de una evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, enmarcado con las políticas educativas del País.

La unidad tres, abarca temas muy trascendentales como: las prácticas de evaluación habituales en el aula, fases del proceso de valuación, prácticas evaluativas renovadas como organizadores gráficos, portafolios, exhibiciones y presentaciones creativas, autoevaluación y evaluación entre pares, cuestionarios, entre otros formas de valorar que resultan ser muy interesantes que le permiten al docente llevar un verdadero proceso de valuación formativa,

haciéndose juicios de valor de los aprendizajes de los estudiantes y de su trabajo y en base a ello tomar decisiones para mejorar.

En la Unidad Cuatro se reflexiona sobre las técnicas e instrumentos de evaluación, entonces se habla de la observación como una técnica de valuación que tiene diferentes instrumentos que permiten recolectar información de los avances de la enseñanza y del aprendizaje, en este mismo sentido se analiza la utilidad de la entrevista, la encuesta, las pruebas, el portafolio, el proyecto educativo, además se observan modelos de instrumentos que el docente puede utilizar en su práctica diaria los mismos que no se constituyen como únicos, es el docente con su creatividad quien los adecuará y creará otros de acuerdo a los objetivos que persigue.

En la unidad Cinco se trata de terminología que tiene que ser bien concebida en el proceso de evaluación, entonces se habla de qué es calificar, que es promoción; así se hace referencia los diferentes sistemas y modalidades de calificación que el docente puede aplicar para llevar un verdadero proceso de valuación, el mismo que tiene que acoplarse con las políticas educativas del País y disposiciones ministeriales.

4.6.1 Contenidos del Curso.

UNIDAD UNO: MARCO TEÓRICO

Consideraciones generales

Para iniciar este estudio, se hace referencia a Mariana Buele Maldonado (2012) quien para definir evaluación de los aprendizajes toma a José Ruiz, quien manifiesta “Se evalúa al alumno, para darle una información sobre su aprendizaje, se evalúa para el profesor, para que conozca los resultados de su acción y se evalúa para el sistema, para certificar los resultados de los alumnos”. (José Ruíz, 1999).

En el Ecuador se ha iniciado con un proceso de Revolución Educativa con el único objetivo de mejorar la calidad de la educación, para ello se implementa 8 políticas educativas mediante el Plan Decenal de Educación, y para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas en el que, entre otros componentes del sistema educativo se evalúa el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Toda actividad humana es evaluada en el momento en que se verifica si se cumplió o no con los objetivos previstos, visto así la evaluación es un proceso que procura determinar, de la manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de las actividades formativas orientados a mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones.

Muchas veces la evaluación ha sido concebida como una estructura divorciada del aspecto didáctico, sin darse cuenta que la evaluación apunta hacia el mejoramiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. La evaluación entonces hace referencia al “debe ser”, transformándose en una probabilidad de lo queremos alcanzar, si se verifica que no se alcanzó, inmediatamente induce a una reprogramación de la planificación.

Entender a la evaluación de una manera determinada, supone en cierto sentido, tomar una postura respecto a la enseñanza y aprendizaje, cuando el profesor piensa como va a evaluar también está pensando cómo va a enseñar.

Cuando se habla del proceso evaluativo, inmediatamente se debe pensar con que finalidad se evalúa, que aspectos se va evaluar, que objeto tiene, para luego diseñar un instrumento que le permita encontrar indicios o indicadores que demuestren a los docentes si los estudiantes aprendieron y a los estudiantes en qué medida progresan sus aprendizajes.

Consideraciones acerca de la construcción del concepto de evaluación

Para conceptualizar lo que es evaluación, se hace necesario tomar en cuenta todos los elementos que han influido y aún influyen en su conceptualización, para ello se toman en cuenta tres andamios: las teorías implícitas de los docentes (construcciones no científicas, no académicas que operan de manera inconsciente en la práctica educativa), la evolución del concepto a través del tiempo y los documentos oficiales que regulan las prácticas en el aula.

El primer andamio: Las teorías implícitas de los docentes respecto a la evaluación, tanto los docentes como los estudiantes le han concebido como:

- Control externo
- El castigo
- Calculo de valor de una cosa
- La calificación
- La acreditación

Esta cantidad de definiciones traen serias confusiones de su verdadero significado.

El segundo andamio: La evolución del concepto a través del tiempo, a lo largo de la historia de la pedagogía, conforme a diferentes paradigmas científicos (convicciones, valores y normas compartidos por una gran comunidad que no es fácil cambiar porque son tomadas a priori como verdaderas basadas en un marco conceptual) y modelos pedagógicos (es más concreto y centrado en una teoría psicológica o educativa, es la concreción de una corriente o un paradigma).

En los años sesenta L. J. Cronbach (1963-1971). Para este autor, evaluar es recoger y usar información para tomar decisiones sobre un programa educativo, de tal manera que la evaluación no solo se quede en la constatación del rendimiento del alumno establecido en los objetivos sino que esa información sirva para tomar decisiones.

Scriven (1967 – 1983) incluye la necesidad de valorar el objeto evaluado, es decir darle validez y mérito a lo que se realiza (tarea del docente), o a lo que se ha conseguido para decidir si conviene o no continuar con el programa emprendido.

Para Casanova, M^a Antonia (1995), en la evaluación a más de valorar el cumplimiento de los objetivos, se debe emitir juicios de valor sobre los efectos que ha tenido la enseñanza el alumno y sus necesidades.

A manera de conclusión, a través de la historia los estudiosos de la evaluación han dado diferentes connotaciones a la palabra evaluación, esto de acuerdo con la evolución de las teorías y modelos pedagógicos imperantes en el contexto.

Tercer andamio: Los documentos oficiales que regulan las prácticas en el aula, así en el Reglamento General a la LOEI, en el Art. 184, define a la evaluación en los siguientes términos:

La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluyen sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

En este sentido, la definición da cuenta de la postura que opta la política educativa nacional frente a lo que es la evaluación, hace referencia a las grandes líneas del currículo que se implementa.

La evaluación y los modelos pedagógicos.

El maestro Rafael Flórez Ochoa (1984 y 1992), en sus libros “*Hacia una pedagogía del conocimiento*” y “*el pensamiento pedagógico de los maestros de Medellín*” expone una clasificación de modelos pedagógicos, realizada alrededor del pensamiento pedagógico de los profesores.

Modelo Pedagógico	Metas	Método	Relación Alumno-Maestro	Evaluación
Tradicional	Formación del carácter	Transmisionista	Vertical	Evidencia si el aprendizaje se produjo y decidir si el estudiante es promovido al siguiente nivel o debe repetir el curso
Romántico	Autenticidad y libertad individual	Facilita la libre expresión	Auxiliar del proceso	Se considera que los saberes son auténticos y valiosos por sí mismos y no necesitan medirse, confirmarse o evaluarse
Conductista	Formación de la conducta	Fijación de conocimientos	Intermediario	Controla el cumplimiento de los objetivos instruccionales.
Constructivista	Estructuras mentales cognitivas	Creación de ambientes aprendizaje	Facilitador Motivador	Es cualitativa y se enfatiza en la evaluación de procesos
Social-Crítico	Crecimiento del individuo para la producción social	Énfasis en el trabajo productivo	Bidireccional	Cualitativa y puede ser individual o colectiva. Se da preferencia a la autoevaluación y coevaluación,

Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Rafael Mendez Ochoa (1984 y 1992). *Hacia una pedagogía del conocimiento*

Amanera de conclusión: La evaluación educativa es un proceso sistemático, continuo y permanente de recoger información para emitir juicios de valor sobre el logro de objetivos educacionales, calidad de programas, validez y eficacia de metodología y recursos utilizados, que posibiliten tomar decisiones para el mejoramiento sostenido del proceso educativo.

Naturaleza y alcances de la evaluación

La evaluación en si está presente en todo el proceso educativo por lo que sus alcances son profundos.



Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Tenbrink (1981)

Tenbrink (1981) resume a la evaluación en los siguientes términos “Evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez utilizarán en la toma de decisiones”.

Características de la evaluación

La evaluación en el sistema educativo ecuatoriano, de acuerdo al Art. 187 del Reglamento General a la LOEI, expone textualmente lo siguiente:

Art. 187.- Características de la evaluación estudiantil. La evaluación de los aprendizajes debe reunir las siguientes características:

- a) Tiene valor intrínseco y, por lo tanto, no está conectada necesariamente a la emisión y registro de una nota;
- b) Valora el desarrollo integral del estudiante, y no solamente su desempeño;
- c) Es continua porque se realiza a lo largo del año escolar, valora el proceso, el progreso y el resultado final del aprendizaje;
- d) Incluye diversos formatos e instrumentos adecuados para evidenciar el aprendizaje de los estudiantes, y no únicamente pruebas escritas;
- e) Considera diversos factores, como las diferencias individuales, los intereses y necesidades educativas especiales de los estudiantes, las condiciones del establecimiento educativo y otros factores que afectan el proceso educativo; y,
- f) Tiene criterios de evaluación explícitos, y dados a conocer con anterioridad al estudiante y a sus representantes legales.

Funciones de la evaluación

Para establecer las funciones, se toma de Castillo y Cabrizo (2010) quienes exponen en los siguientes términos:

Diagnóstica: Conocer supuestos de partida para implementar la acción pedagógica.

Reguladora: Regula el aprendizaje del alumno en función del desarrollo de cada proceso educativo.

Previsora: Facilita la estimación de posibilidades de actuaciones o rendimientos.

Control: Necesario por las exigencias de la administración educativa.

Retroalimentadora: Reconduce los elementos que conforman el modelo didáctico. Desde la evaluación formativa se puede orientar el proceso educativo.

Propósitos de la evaluación

Cuando se piensa en el para qué se utiliza la información que las diferentes instancias evaluativas, se piensa en la principal finalidad de este proceso, por ello es importante que quien o quienes sean los responsables del diseño de los instrumentos de evaluación tengan en cuenta la finalidad, en este sentido se toma lo que el ministerio de educación promueve como política educativa en el Art. 185 del reglamento a la LOEI (2012), que textualmente expone:



Art. 185.- Propósitos de la evaluación. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

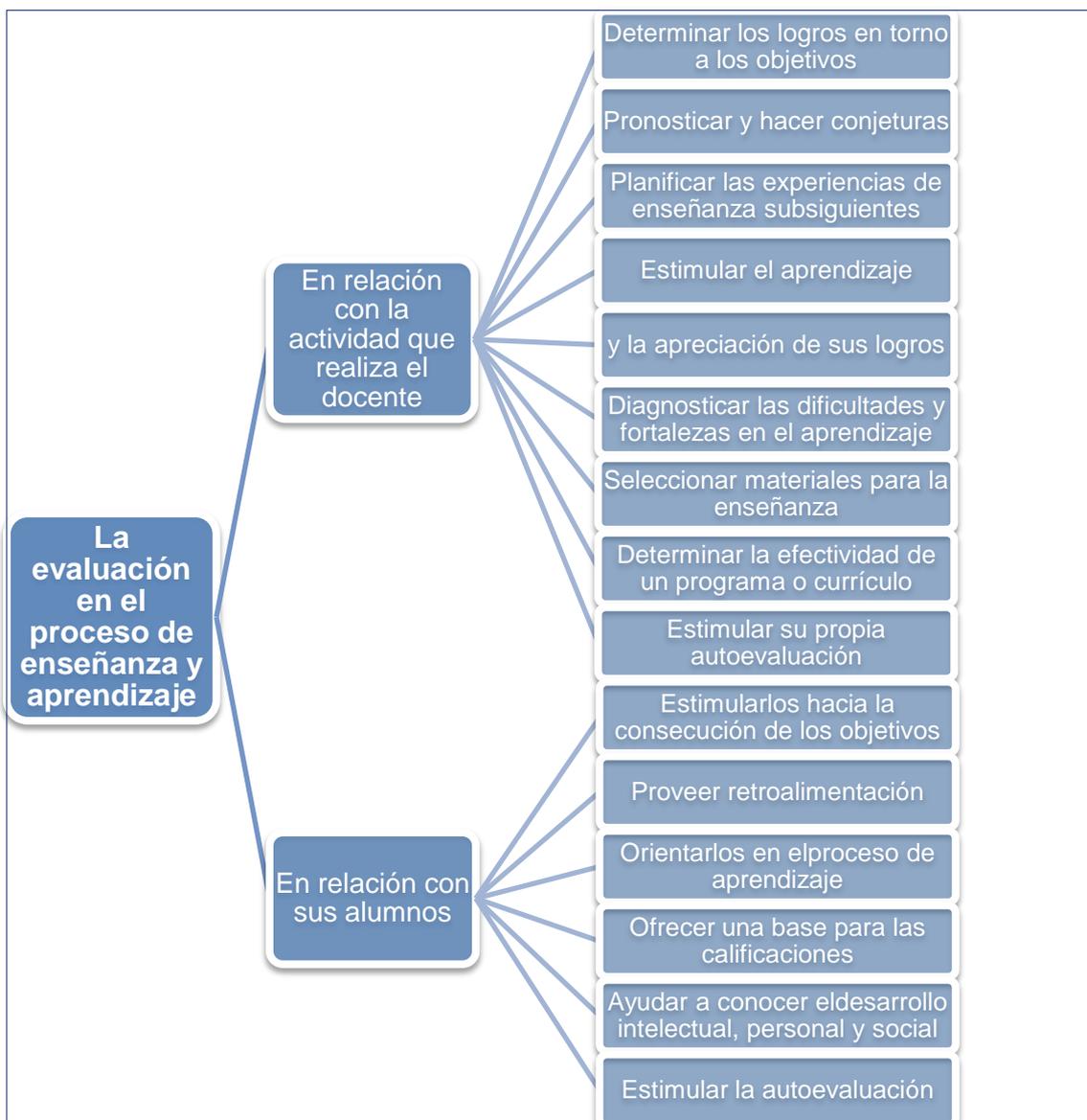
La evaluación es un proceso integral, en el sentido que se debe preocupar por verificar como el estudiante está aprendiendo y si logra o no alcanzar el objetivo planteado por el docente, información que le servirá de ser necesaria para retroalimentar la gestión estudiantil y motivar a mejorar el nivel de sus aprendizajes.

La evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje

Unos tratadistas defienden que el objeto de la evaluación debe ser los procesos, otros sostienen que el objeto deben ser los productos, para ilustrar una postura conciliadora se hace referencia a María Casanova Antonieta (1995), que dice lo siguiente:

La llegada a la meta o las metas, hace feliz, cómo no, pero es un instante en la vida... (...). Lo constante es el camino, el proceso vital, y en ese hay que centrar las ilusiones y los esfuerzos para que resulte lo más placentero, pleno y humano posible. Ahora bien, si hay que mejorar el camino, hay que evaluar el camino.

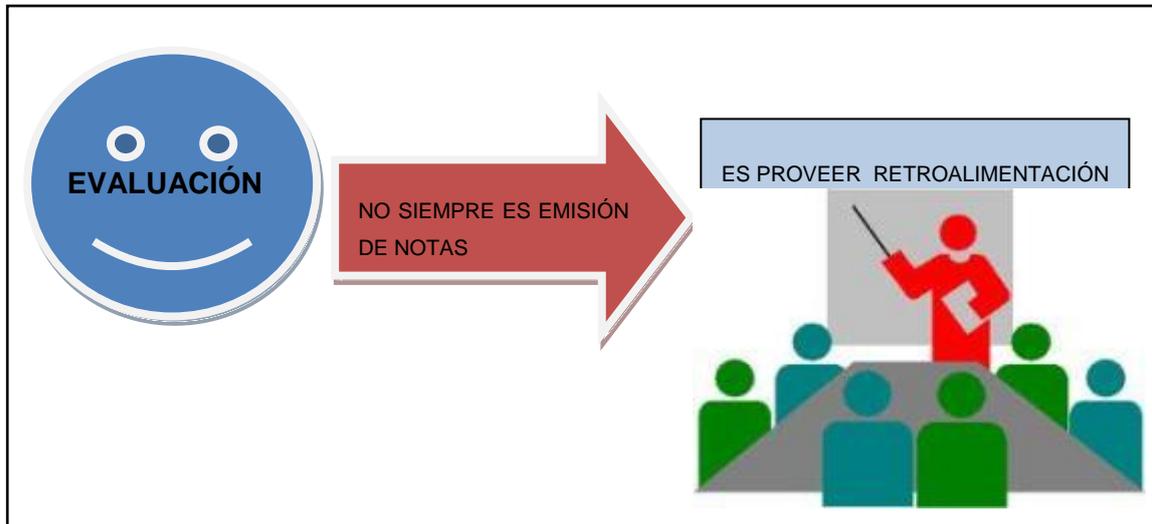
Entonces, evaluar los procesos son muy necesarios como también los productos, ejemplo: para resolver un problema de matemática es necesario evaluar el proceso que sigue para resolverlo, pero también es necesario evaluar si llega o no a la respuesta que viene a constituirse en el producto.



Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de María Casanova Antonieta (1995) Claves del sistema educativo

Finalmente, para determinar su conceptualización y alcances de la evaluación en el Ecuador, es necesario remitirse a lo que expone el Reglamento General a la LOEI, así:

Art. 184.- Definición. La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.



Fuente: *Elaboración del autor a partir de información obtenida del Reglamento General a la LOEI Art.184*

Finalmente se hace referencia a Mariana Buele Maldonado (2012) quien en hace referencia a Eisner para determinar el fin de la evaluación educativa:

“La evaluación educativa es un proceso que, en parte, nos ayuda a determinar si lo que hacemos en las escuelas está contribuyendo a conseguir los fines valiosos, o si es antitético a esos fines. Que hay diferentes versiones de lo valioso es indudablemente verdad. Es uno de los factores que hace a la educación más compleja que la medicina”. (Eisner, 1985)

UNIDAD DOS: LA EVALUACIÓN EN LA FORMACIÓN TÉCNICA

1. Qué se evalúa en la formación técnica

Para determinar lo que se evalúa, se toma los criterios expuestos por la Dirección Nacional de Educación Técnica, Programa de Formación en Línea, en el Módulo II Técnicas e Instrumentos de Evaluación de la Formación Técnica en el aula.

¿QUÉ SE EVALÚA?		
La competencia profesional característica de la figura profesional	Los objetivos expresados en términos de capacidades	Los módulos que conforman la especialidad

Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida del Programa de Formación en Línea. Módulo II Técnicas e Instrumentos de Evaluación de la Formación Técnica en el aula.

Entonces se debe evaluar las competencias profesionales en términos de capacidades que se desarrollan a través de los módulos que conforman el currículo de su especialidad.

2. Utilidades de la evaluación

En la educación técnica debe servir para evaluar descriptores que caracterizan los distintos niveles de competencias.

COMPETENCIAS	1	2	3	4	5	6
Pensar y razonar	Responder a cuestiones en contextos muy conocidos		Responder a cuestiones en contextos poco familiares		Responder a cuestiones complejas en multitud de contextos	Formar y relacionar conceptos
Argumentar y justificar				Elaborar argumentos basados en sus acciones	Formular los razonamientos desarrollados	Elaborar argumentos desde su propia reflexión
Comunicar		Describir resultados obtenidos	Realizar explicaciones sencillas		Comunicar conclusiones con precisión	
Modelizar				Usar modelos explícitos en situaciones concretas	Desarrollar y usar modelos en múltiples situaciones	
Resolución	Resolver		Seleccionar		Seleccionar,	Generalizar

COMPETENCIAS	1	2	3	4	5	6
de problemas sencillos	problemas con datos sencillos		y aplicar estrategias sencillas		comparar y evaluar estrategias	y resultados de problemas
Representar	Leer datos directamente de tablas o de figuras	Usar un único tipo de representación	Conocer y usar diferentes Sistemas de Representación	Vincular diferentes Sistemas de Representación incluyendo el simbólico		Relacionar y traducir con fluidez diferentes Sistemas de Representación
Lenguaje simbólico	Realizar operaciones básicas	Usar algoritmos y fórmulas elementales	Aplicar procedimientos descritos con claridad	Representar situaciones reales por símbolos		Dominar el rigor del lenguaje simbólico

Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida del Programa de Formación en Línea. Módulo II Técnicas e Instrumentos de Evaluación de la Formación Técnica en el aula.

Los estudiantes al desarrollar estas diez competencias estarán en capacidad de enfrentarse a un mundo que está en constante evolución en todos sus ámbitos.

3. Tipos de evaluación

Existen diversas clasificaciones de la evaluación, según diversos criterios.

Clasificación de los tipos evaluación. (Elaboración propia a partir de Zabalza).

Momento de realización	Inicial Continua Final
Función en el proceso	Formativa Sumativa
Patrón con el que se comparan los resultados	Normativa Criterial Personalizada
Protagonista	Autoevaluación: el alumno Heteroevaluación: el profesor Coevaluación: mixta o de triangulación
Nº de participantes	Individual Grupal

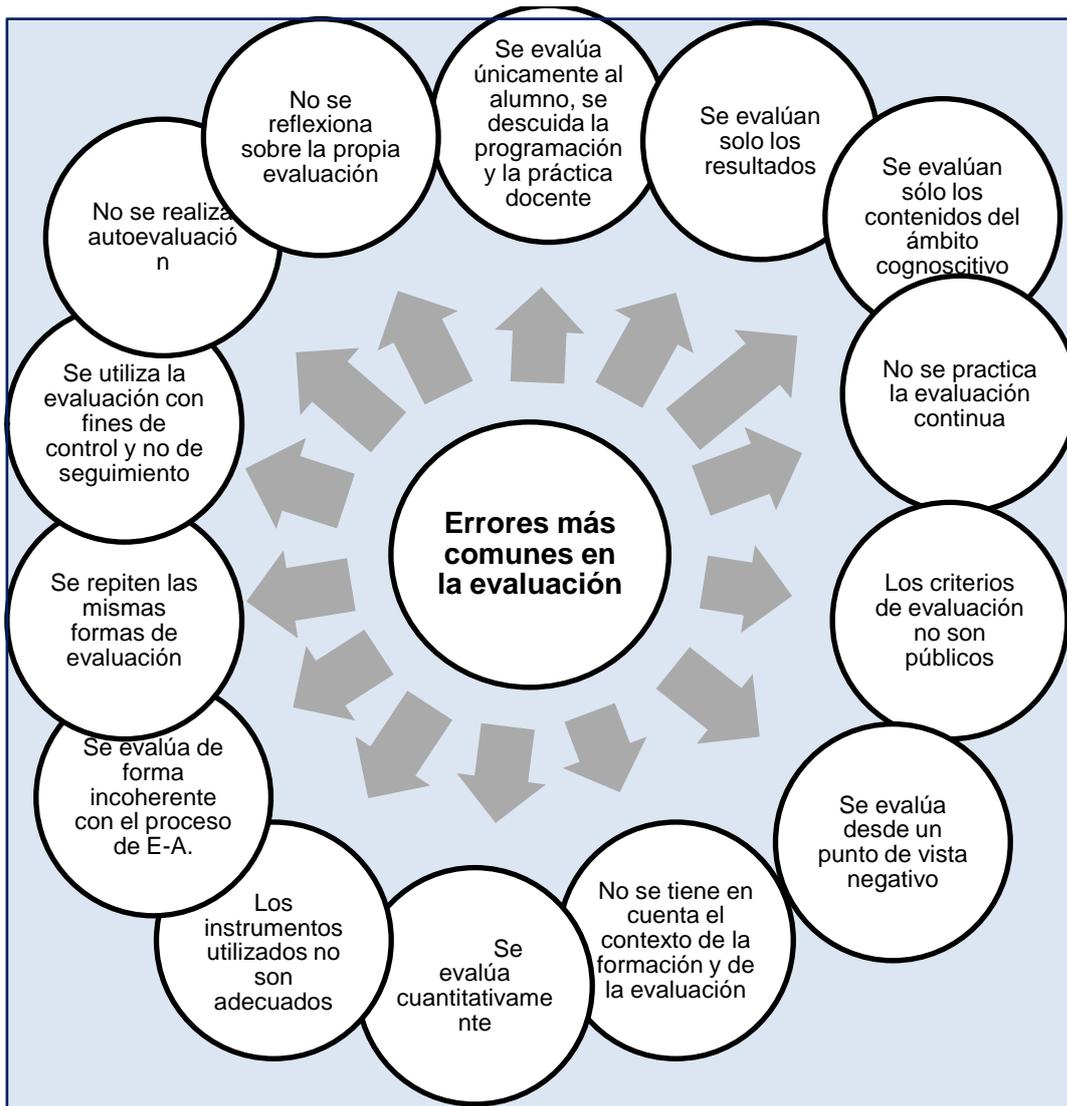
Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Zabalza. Evaluación centrada en el proceso.

Esta clasificación permite determinar con exactitud cuál es el fin que se persigue el docente con la aplicación de la evaluación a los estudiantes.

4. Errores más comunes en la evaluación

La finalidad de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje es proporcionar información para que los equipos de profesores dispongan de elementos suficientes para analizar críticamente su propia intervención educativa y tomar decisiones al respecto.

No obstante en la evaluación hay una serie de errores bastante comunes, que se exponen a continuación.



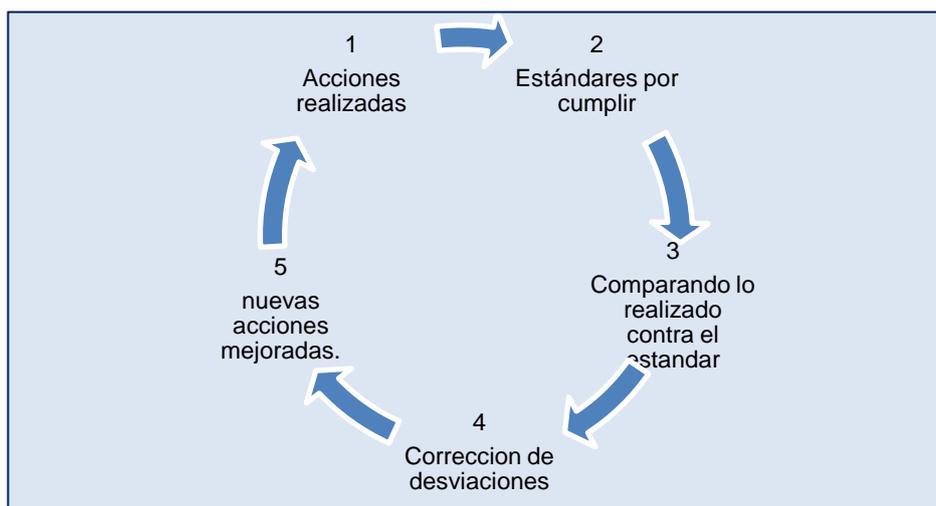
Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida del Programa de Formación en Línea. Módulo II Técnicas e Instrumentos de Evaluación de la Formación Técnica en el aula.

Se cometen este tipo de errores generalmente por querer llevar de manera hermética la evaluación y cuando se piensa que es unidireccional, cuando la evaluación que se aplica al estudiante también es una evaluación a la acción docente en cuanto a los procesos de enseñanza y aprendizaje que aplica.

UNIDAD TRES: PROCESO DE LA EVALUACIÓN EN EL AULA

1. Etapas de la evaluación

Para referirse a este tema se recurre a: Munch Lourdes; Galicia Enma; Jiménez Susana; Patiño Félix y Pedronni Francisco (2010), quienes en su libro, Administración de Instituciones Educativas, exponen el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Munch Lourdes. Administración de Instituciones educativas

Para alcanzar la calidad educativa se debe tener presente que, la evaluación debe estar en todas las actividades del proceso educativo y difícilmente puede dissociarse. Es el mecanismo por el cual se genera información en lo referente al uso de los componentes y actividades que realiza para alcanzar los objetivos.

Munch, Lourdes y otros (2010), refiriendo a la calidad educativa y evaluación académica manifiestan “evaluar no es solo medir los resultados y calificar, La evaluación educativa abarca todos los procesos que intervienen en la educación y la intención por mejorar el desempeño y no solo conocer su resultado”.

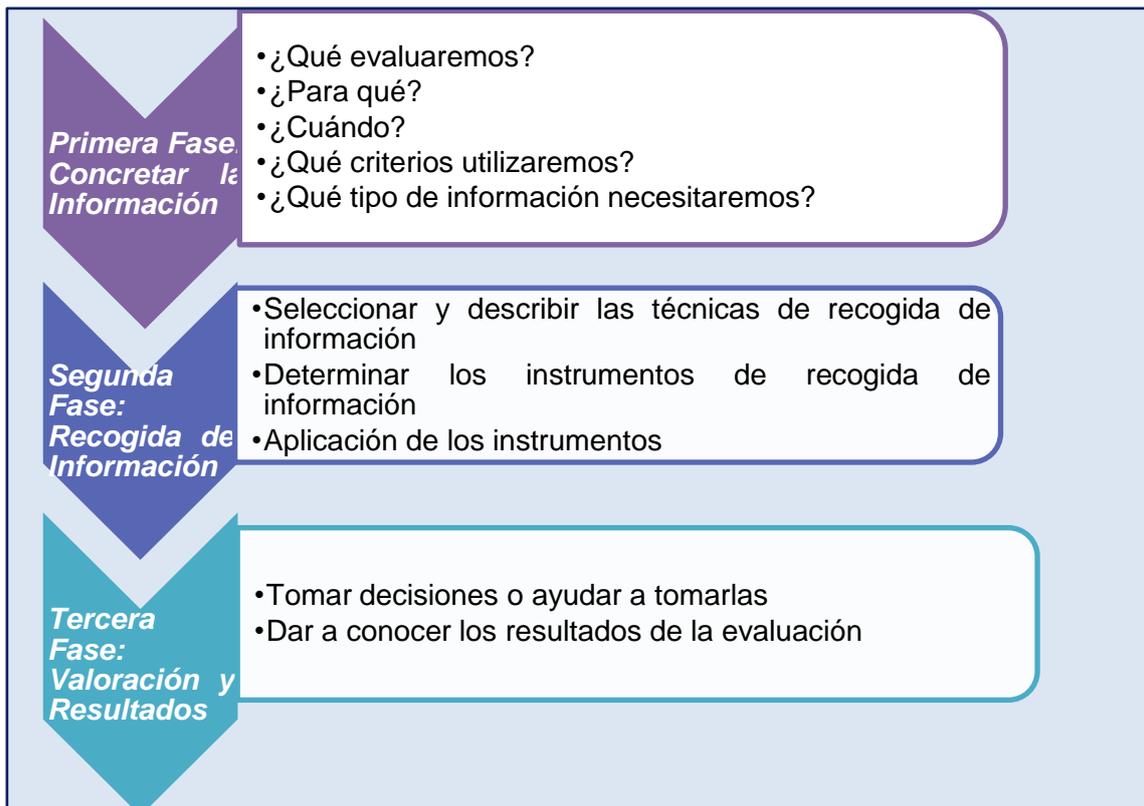
2. Fases del proceso de valuación

La evaluación influye en el proceso y el producto (resultado) de la educación, afectando directa o indirectamente a su calidad. Son tan importantes las repercusiones sociales y personales de la evaluación que ésta por sí sola condiciona todos los elementos del proceso instruccional.

La evaluación es un proceso secuencial, pero no lineal, ya que los elementos que intervienen en cada fase están interrelacionados. En el esquema que presentamos tomado

de Espín y Rodríguez (1994) aparecen las fases y elementos implicados en proceso evaluativo. Estos autores diferencian los elementos intrínsecos, que son internos al propio proceso de valoración (qué, cuándo y cómo se evalúa) y elementos extrínsecos, aquéllos que intervienen en el marco de realización o contexto donde se evalúa.

Fases del proceso de evaluación

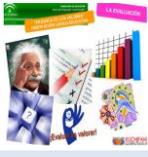


Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Espín y Rodríguez (1994). Procesos de evaluación formativa

3. Práctica evaluativa tradicional Prácticas evaluativas renovadas

Las prácticas de evaluación en el aula conducen a ciertos "lugares comunes". Es decir, aparecen, de manera recurrente, determinadas creencias, dificultades y resistencias.

En esta misma línea de reflexión, resulta pertinente insistir en el hecho de que cuando el docente evalúa, está enseñando. Por otra parte, así como la evaluación es retroalimentación para el alumno, también lo es para el docente. Entonces, es posible comenzar a evaluar la enseñanza a partir de lo que los alumnos son capaces de realizar.

PRÁCTICAS EVALUATIVAS TRADICIONALES	 <ul style="list-style-type: none"> • Se evalúa para obtener información sobre los aprendizajes antes que información sobre la enseñanza • En la práctica hay dificultades para encontrar criterios unificados, llevar adelante la evaluación de procesos • El docente tiene tendencia al conservadurismo, temor a lo nuevo • Las técnicas de evaluación más usadas para primer ciclo es la observación, para segundo y tercer ciclo, las pruebas escritas y los trabajos escritos o monográficos grupales en tercer ciclo 	 <ul style="list-style-type: none"> • La evaluación es parte de la enseñanza y del aprendizaje • Son varias las oportunidades y las formas para mostrar los niveles de logro alcanzados. • Es posible evaluar procesos y resultados del trabajo de los alumnos • La evaluación es una responsabilidad compartida entre el profesor y sus alumnos. • Evaluar el aprendizaje permite evaluar la enseñanza. • supone comenzar a pensar en nuevas direcciones en relación con la manera en que evaluamos los logros de los alumnos.
-------------------------------------	---	---

Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Espín y Rodríguez (1994). Procesos de evaluación formativa

En la práctica evaluativa es habitual la utilización de la prueba como el único instrumento para conocer el proceso y el producto de la actividad escolar dentro del aula.

Técnicas de evaluación renovadas.

De hecho, existen técnicas de trabajo escolar que generan documentos que permiten evaluar conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes. Asumen diversos formatos: ensayos, poemas, redacciones; productos visuales y tridimensionales, grabaciones de audio o video de exposiciones orales, debates o representaciones teatrales. Se presentarán a continuación, algunos de ellos:

Organizadores gráficos

Consiste en la realización por parte de los alumnos de mapas gráficos que representan una estructura de significados. Esta construcción involucra habilidades como ordenamiento, comparación y clasificación necesarias para crear representaciones de conceptos y

procesos. Estos organizadores describen relaciones y pueden dar cuenta de la comprensión de los conceptos o los datos involucrados.

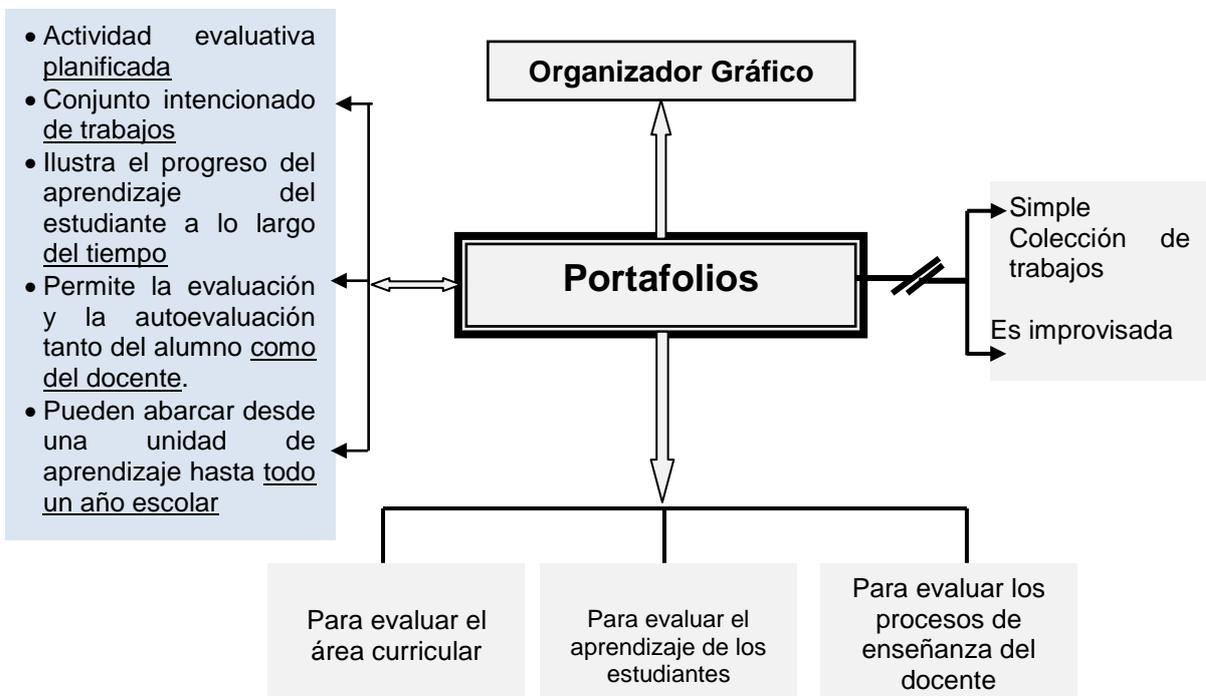
El empleo adecuado de representaciones gráficas en la enseñanza propone al alumno un modo diferente de acercamiento a los contenidos y le facilita el establecimiento de relaciones significativas entre distintos conceptos que conducen a la comprensión. Estos organizadores gráficos también pueden ser utilizados como instrumentos para la evaluación (Hernández, J. et al., 1999).

Algunos ejemplos de estos organizadores gráficos que pueden utilizarse en el aula:

- Mapa conceptual
- Diagrama jerárquico
- Cadena de secuencias
- Mapa de carácter
- Rueda de atributos
- Mesa de la idea principal
- Mapa del cuento
- Mentefacto conceptual
- Portafolio

Portafolios

Tiene bondades en la evaluación de proceso, ya que mediante esta técnica el estudiante organiza su conocimiento.



Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Danielson, C y Abrutyn, L(1999) El uso de portafolios.

El uso de portafolios ofrece una serie de ventajas porque:

- Compromete a los alumnos en el desarrollo de su aprendizaje.
- Permite que los alumnos observen y tomen conciencia de sus progresos.
- Promueve la autoevaluación (del docente y de los alumnos).
- Ofrece información al docente sobre los aprendizajes de sus alumnos.
- Promueve un espacio de intercambio y de diálogo entre el alumno y el docente.
- Brinda información a padres y a otros docentes de la institución.
- Documenta productos que permiten evaluar destrezas, habilidades, competencias a lo largo de un proceso.
- Promueve el desarrollo de la metacognición.

El uso de portafolios implica un proceso básico: la recolección, la selección, la reflexión, y la proyección, Danielson, C y Abrutyn, L: (1999, 25).

a) La recolección

En esta primera instancia de armado del portafolio los alumnos recolectan diferentes trabajos. Esta actividad demanda tiempo y requiere de un espacio físico adecuado para guardarlos. El objetivo principal de esta etapa es que los alumnos aprendan a valorar la actividad de recolección de sus trabajos para volver en algún momento sobre ellos.

b) La selección

En esta etapa, los alumnos orientados por el maestro revisan lo que han recolectado y comienzan a seleccionar sus producciones: las que más les agrada, las que quieren mostrar. En esta instancia los alumnos buscan los trabajos que mejor ejemplifiquen los criterios que de antemano ha establecido el docente.

c) La reflexión

Para iniciar un proceso de reflexión, el docente puede proponer frases incompletas para que los alumnos justifiquen sus elecciones y a partir de allí promover la reflexión sobre el aprendizaje. Ejemplo:

Elegí este trabajo porque descubrí que soy capaz de.....

Una de las cosas que antes me costaba y ahora puedo hacer es.....

Estas reflexiones quedarán por escrito. La intención no es que el alumno escriba gran cantidad de comentarios sobre su trabajo. Es importante que este proceso no se torne fastidioso.

d) La proyección

La etapa de proyección puede ser pensada como una mirada hacia delante a partir de toda la información que el docente y el alumno han recogido a través de los trabajos incluidos en el portafolio. Los alumnos tienen la posibilidad de revisar sus trabajos y la oportunidad de opinar sobre ellos.

Ejemplo:

Para los próximos trabajos me propongo.....

Hacia fin de año me gustaría lograr.....

Para dejar registro de la evaluación y de los comentarios de los alumnos respecto de las valoraciones del docente, se pueden elaborar guías o planillas como la siguiente:

Dimensión:	Evolución y logros
Definición: El alumno demuestra avances en el desarrollo de destrezas involucradas en la producción de textos	
Nivel de logro	Descripción
5	El alumno demuestra desempeños excelentes y mejoras constantes en el rendimiento
4	El alumno demuestra un buen desempeño con una mejora en el rendimiento
3	El alumno demuestra escasos buenos desempeños
2	El desempeño del alumno empeora con el tiempo
1	No hay intentos ni evidencias de la evolución y los logros

El desafío para los educadores que implementan el uso de portafolios será el desarrollo de su capacidad para implementar una técnica innovadora y creativa que no se atiene a las pruebas y a las calificaciones como única visión de los logros de los alumnos.

Exhibiciones y presentaciones creativas

Estas técnicas ofrecen muchas oportunidades para que los alumnos pongan en juego sus habilidades cenestésicas, artísticas, musicales, espaciales y otras que les permiten demostrar la comprensión de conceptos, la aplicación de habilidades, el desarrollo de actitudes. Un otros trabajos artísticos ejemplo de ellos son las dramatizaciones, las canciones, danzas u en general.



- Dramatizaciones
- Resolución pictórica de problemas matemáticos

Autoevaluación y evaluación entre pares

Esta forma innovadora de evaluar persigue involucrar a los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes y proporcionar retroalimentación a sus compañeros. El uso de la ésta, anima a los estudiantes a sentirse parte de una comunidad de aprendizaje y les invita a participar en los aspectos claves del proceso educativo a través de sus juicios críticos sobre el trabajo de sus compañeros.



La evaluación entre pares o coevaluación es el rendimiento de un estudiante valorado por sus propios compañeros. Los instrumentos que se construyen para esta técnica son variados. Por ejemplo: preguntas de enfoque reflexivo para estudiantes: resolución de problemas.

Para tomar un ejemplo de ellos, se presenta el siguiente instrumento:

a) Preguntas para retroalimentación reflexiva

Completen en uno hoja y de manera individual, las siguientes frases:

El trabajo nos sirvió para.....

Las actividades en las que mejor trabajamos fueron.....

Para el próximo trabajo en grupo yo tendría que.....

Diarios y bitácoras de aprendizaje

Los diarios y cuadernos de bitácora son registros escritos que pueden incluir gráficos y se realizan durante la tarea que se desarrolló en una unidad, en un año...



El hecho de escribir permite tomar conciencia de lo que se ha comprendido y además permite que los estudiantes adviertan que la comunicación de sus pensamientos es fundamental para el aprendizaje. Los diarios y bitácoras permiten que los docentes y los alumnos reflexionen sobre las tareas que se llevan adelante y además,

favorece el intercambio de opiniones respecto de: objetivos, contenidos, metodología utilizada los resultados de aprendizaje con el fin de identificar desajuste y proceder entonces, a su modificación.

Ejemplo para registrar un diario:

Ejecutar acciones de conservación del medio ambiente (recorrido de un lugar X).

Una vez concluida una salida, una visita, una salida de campo en la que se han trabajado contenidos de Ciencias Naturales referidas al cuidado del medio ambiente, el docente puede proponerle a su grupo la siguiente consigna de escritura:

¿Qué hemos hecho en la salida de hoy? (parte descriptiva)	¿Para qué nos ha servido la salida de hoy? (parte interpretativa)

Autoinformes

Este instrumento es un registro narrativo oral o escrito en el que el alumno valora su propio proceso de toma de decisiones en la aplicación de ciertos contenidos curriculares.

Un autoinforme puede tener tres momentos de aplicación, estos son: antes de comenzar la tarea que ha propuesto el docente en el que el alumno registrará la toma de decisiones y la secuencia de actividades que realizará; durante la realización de la actividad, momento en que registrará lo que está haciendo y después de terminar la tarea para la valoración final de su trabajo.

Los autoinformes son menos frecuentes para realizar la evaluación inicial, en realidad resultan más indicados para que el alumno explique los procedimientos que realiza para resolver una tarea, su planificación y su revisión. Requieren además por parte de los alumnos cierta práctica, entrenamiento y desarrollo de su capacidad de reflexión.

UNIDAD CUATRO: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Introducción

El Ministerio de Educación (2006) define a las técnicas de evaluación “como procedimientos y actividades realizadas por los participantes y por el facilitador (maestro) con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes”.

En el mismo documento define a los instrumentos como “el soporte físico que se emplea para recoger la información sobre los aprendizajes esperados de los estudiantes.... Contiene un conjunto estructurado de ítems los cuales posibilitan la obtención de la información deseada”.

Las técnicas e instrumentos de evaluación son los procedimientos y actividades realizadas por los participantes y por el facilitador (maestro) con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes

Técnicas para la recolección de datos

Las técnicas de evaluación pueden ser de tres tipos:

Técnicas no formales	Técnicas semiformales	Técnicas formales
De práctica común en el aula, suelen confundirse con acciones didácticas, pues no requieren mayor preparación.	Ejercicios y prácticas que realizan los estudiantes como parte de las actividades de aprendizaje. La aplicación de estas técnicas requiere de mayor tiempo para su preparación.	Se realizan al finalizar una unidad o periodo determinado. Su planificación y elaboración es mucho más sofisticada, pues la información que se recoge deriva en las valoraciones sobre el aprendizaje de los estudiantes
<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones espontáneas • Conversaciones y diálogos • Preguntas de Exploración 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios y prácticas realizadas en clase. • Tareas realizadas fuera de clase • Proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación sistemática • Pruebas o exámenes tipo test • Pruebas de ejecución

Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Ministerio de educación del Ecuador (2002) Evaluación de los aprendizajes.

Técnica: La observación

Es uno de los recursos más ricos con que cuenta el docente para evaluar y recoger información relevante sobre las capacidades y actitudes de los estudiantes, ya sea de manera grupal o personal, dentro o fuera del aula. A continuación algunos instrumentos más comunes para la observación sistemática.



Su uso es habitual en la escuela para evaluar informalmente las conductas, actitudes, habilidades. La observación directa es una manera de focalizar la mirada de manera descriptiva de lo que sucede en un tiempo determinado, por ejemplo: en una situación de enseñanza, en un trabajo grupal, en un momento de juego o de intercambio entre pares, con otros adultos... Los indicadores se establecen

previamente y serán los que orientan la observación del docente. Los datos que aporta la aplicación de esta técnica pueden documentarse mediante la utilización de diferentes instrumentos.

Los docentes pueden observar situaciones formales e informales.

- a) **Lista de Cotejo:** Permite estimar la presencia o ausencia de una serie de características o atributos relevantes en las actividades o productos realizados por los alumnos. Se puede emplear tanto para la evaluación de capacidades como de actitudes. Consta de dos partes esenciales la primera especifica conductas o aspectos que se va a registrar mediante la observación, y lo otra parte consta de diferentes categorías que se toman como referentes para evaluar cada uno de los aspectos o conductas.

Pasos para la elaboración de la Lista de Cotejo:

- Seleccionar los aspectos que se van a incluir.
- Formular Objetivo.
- Explicitar las instrucciones para utilizarla.
- Colocar los pasos específicos en orden consecutivo.
- Indicar tipo de escala a utilizar (sí .no; logrado-no logrado; presencia. ausencia; etc.).
- Asignar puntaje.
- Diagramar el instrumento.

Ejemplo de una lista de cotejo para observar desempeños en el salto del caballete en Educación Física:

Secuencia de operaciones	Correcto	Incorrecto
a) Inicia la carrera con decisión		
b) Rechaza en el trampolín con ambos pies		
c) Vuela en posición horizontal		
d) Se apoya con ambas manos en el extremo del caballete		
e) Cae en dos pies sin tocar el caballete		

Ejemplo de una lista de cotejo para evaluar el respeto a las normas de convivencia:

Indicadores	Siempre	A veces	Incorrecto
Cumple con los horarios acordados			
Cuida el espacio de uso común			
Pide la palabra para expresar sus ideas.			
Participa en la formulación de normas de convivencia			
Respeto la propiedad ajena			

Registros anecdóticos: Es un instrumento que nos permite recoger los comportamientos espontáneos del alumno durante un periodo determinado. Este registro resulta útil como información cualitativa al momento de integrar datos y emitir juicios de valor, ejemplo:

Registro Anecdótico	Registro Anecdótico
<p>Alumno: Aníbal Valdivia Fecha:08/04/04 Lugar: Cafetería Duración de la observación: 15 min. Observadora: Fabiola Chunque</p> <p>En la cafetería, Aníbal se mostró agresivo con los encargados de servicio, quejándose de la comida y de la lentitud del servicio.</p> <p>Se mostraba intranquilo al momento de comer y el movimiento de sus piernas denotaba ansiedad.</p> <p>Dejó la comida a medias.</p> <p>Siempre se mantuvo alejado de todo el grupo y fue uno de los primeros en retirarse</p>	<p>Alumno: Aníbal Valdivia Fecha:07/04/04 Lugar: Cafetería Duración de la observación: 15 min. Observadora: Fabiola Chunque</p> <p>Aníbal estuvo muy retraído en la clase de hoy, además, evito la compañía de sus amigos, lo cual resulta raro porque generalmente es muy sociable y conversador.</p> <p>Cuando planteamos la posibilidad de trabajar en grupo mostró su rechazo abiertamente y hasta resulto agresivo con su mejor amigo, Renzo, cuando leímos los nombres de los integrantes.</p> <p>Luego del altercado se quedó en silencio y mantuvo el orden aunque permaneció indiferente y poco participativo</p>

Guía de Evaluación del Aprendizaje. Ministerio. Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica.2004

Escala de Actitudes: Permite establecer estimaciones cualitativas dentro de un continuo sobre los comportamientos, puntos de vista o apreciaciones que se realizan a los estudiantes. Las estimaciones se ubican entre dos polos uno positivo y otro negativo.

Ejemplo de una escala de actitudes tipo Likert: sobre la apreciación del estudiante respecto al reglamento interno de la Institución Educativa (Normas de Convivencia).

Por cada proposición escriba una "X" en la columna de la derecha donde mejor exprese su actitud.

Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Indeciso	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	

PROPOSICIONES	1	2	3	4	5
El reglamento es conveniente pues nos hace saber a qué atenernos					
El reglamento limita mi libertad de estudiante					
Me siento inseguro desde que empezó a aplicarse el reglamento					
Estaríamos mejor sin el reglamento					
Me agrada que el reglamento me exija puntualidad					
El reglamento garantiza el respeto mutuo entre estudiantes, profesores y autoridades					
El control excesivo impuesto por el reglamento aumenta la disciplina					
El reglamento debe ser acatado, no importa cuáles sean los sentimientos personales					
El reglamento es un instrumento de opresión hacia los estudiantes					
Me desagrada que el reglamento me imponga lo que debo hacer					

Escala de Apreciación: Este instrumento permite apreciar o estimar la intensidad de la conducta a lo menos en tres categorías. En estos casos se crea una cierta dificultad; la de emitir un juicio de valor al observar lo que ejecuta el estudiante en términos de: "bueno", "regular" o "malo" o bien: "siempre", "a veces", "nunca" u otras formas descriptivas más complejas.

Existen tres tipos de escala de apreciación:

- Numérica
- Gráfica
- Descriptiva

Las Escalas Numéricas: En estas escalas, los grados en que se aprecia el rasgo observado se representa por números (es recomendable no más de cinco), a los cuales se les asigna una equivalencia de juicios de valor. Es importante diferenciar una escala numérica de una

lista de cotejo: si lo que se observa es posible estimar más de dos categorías no se debe aplicar listas de cotejo, pues se trata de un instrumento algo tosco.

Ejemplo: 4. Siempre 3. Generalmente 2. Ocasional 1. Nunca

Participación en trabajos grupales

PROPOSICIONES	1	2	3	4
Ayuda a organizar el grupo		x		
Acepta los roles asignados			x	
Coopera en las tareas comunes				x

Las Escalas gráficas: Se representan mediante una línea o casilleros con conceptos opuestos en sus extremos. Son apropiadas para representar aspectos afectivos y de sociabilidad como las actitudes, intereses y sentimientos. Considera los siguientes elementos:

Los tramos de la escala son impares.

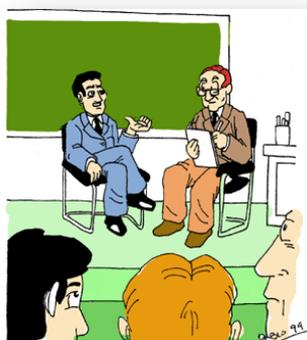
El centro representa un punto neutro o indiferencia.

El lado izquierdo es negativo y el derecho positivo.

No se hacen preguntas.

Según Chiavenato (2007: 349) el Método de Evaluación del Desempeño mediante Escalas Gráficas: es el método de evaluación más empleado y divulgado; asimismo, el más simple. Su aplicación requiere tener sumo cuidado a fin de neutralizar la subjetividad y los prejuicios del evaluador, los cuales pueden inferir en los resultados.

Técnica: La entrevista



La entrevista es una técnica de acceso a la información muy empleada en la evaluación y en procesos de orientación; si bien, tiene otras aplicaciones. La entrevista, al igual que otras técnicas, debe entenderse como una técnica complementaria, nunca deben considerarse como instrumentos ni únicos ni excluyentes. Es una técnica propia de los estudios cualitativos, naturalistas de corte etnográfico.

Al ser una actividad compartida y de relación entre el entrevistado (evaluado) y el entrevistador, (evaluador) toda entrevista debe realizarse dentro de un ambiente agradable,

natural, honrado, confiado y sincero; la artificialidad, la incomodidad, la desconfianza y la insinceridad son los peores enemigos de la entrevista.

Según los grados de participación la entrevista también puede ser:

Estructurada o Directiva: Cuando se diseña un cuestionario, se le presenta al estudiante para que prepare sus intervenciones.

Semiestructurada: O guiada, aquí también se diseña un cuestionario, permite ampliar o reducir el cuestionario en función de las respuestas.

No estructurada o abierta: Entrevista de formato espontáneo, con una información previamente recopilada, se discuten abiertamente diversos temas, no hay un cuestionario previo (no para evaluar).

Carl Roger; (1975), manifiesta, “este tipo de entrevistas se caracteriza por no tener determinados ni los objetivos ni los contenidos a tratar”. La finalidad esencial de este tipo de entrevistas se centra en la propia realización, en la propia entrevista. Debe realizarse en las condiciones más naturales posibles huyendo de la artificialidad. Es apropiada para situaciones no controladas (experimentales), se emplean en investigaciones cualitativas.

Técnica: La encuesta

Instrumento de evaluación que permite obtener información relativa a un tema, una situación o un problema, se aplica de forma escrita. La encuesta sirve para:

Descubrir formas de conducta o funcionamiento que permitan comparar situaciones anteriores.

Averiguar y describir las condiciones existentes en el desarrollo de la situación evaluada.

Procedimiento

Según el Ministerio de Educación de Panamá (2012) en la serie: Hacia un Currículo por competencias, se manifiesta que se debe:

1. Planificación de la entrevista: primeramente el estudiante, guiado por el docente, debe seleccionar el contenido, estructurar las preguntas y documentarse bien sobre el tema.
2. Realización de la entrevista: se tienen que prever todos los temas logísticos, como gozar de un lugar adecuado, tener claro el horario y tiempo de la entrevista, tener listo el material o

equipo a utilizar; y luego en el transcurso de la entrevista ceñirse en la medida de lo posible a lo planificado.

3. Análisis de la información obtenida en la entrevista: esta es la parte que servirá al docente de evidencia del dominio y profundización de la investigación, ya que el estudiante hace una síntesis de la información obtenida, haciendo énfasis en los aspectos de especial interés, según la experiencia del estudiante y el desarrollo curricular de la asignatura.

Técnica: La prueba: escritas y orales

En el transcurso de la historia educativa del país, se ha comprobado que una prueba bien diseñada es un excelente instrumento para evaluar ciertos tipos de aprendizaje, utilizada más comúnmente para los contenidos conceptuales, sin embargo, también puede cruzar las fronteras de los contenidos procedimentales. Lastimosamente, lo común es encontrar que estas pruebas han tendido a enfatizar la capacidad de repetición y memorización de los estudiantes.

Entre los tipos más comunes de estas pruebas, se tienen las pruebas escritas, de alternativas, de pareamiento, de verdadero y falso y de opción múltiple.

Pruebas escritas:

Las pruebas escritas u objetivas, han sido, y siguen siendo, muy utilizadas en nuestro medio educativo, demandan que el alumno o alumna responda por escrito ciertas interrogantes que permitan valorar si se conocen o no los conceptos, hechos o situaciones relacionados con el contenido de estudio. Pueden diferenciarse por requerir respuestas cortas y concretas.

Se utilizan mucho con la finalidad de evitar que el estudiante infiera la respuesta al tener que elegirla como puede pasar en el de subrayado, opción múltiple, pareamiento o verdadero y falso. Sin embargo, para su adecuado uso es conveniente tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- El ítem debe estructurarse de tal forma que no de la opción de colocar más de una respuesta.
- Coloque el espacio para la respuesta al final del ítem y no al principio o en medio.
- Se debe evitar colocar al final del ítem artículos que puedan facilitar la respuesta, como por ejemplo:

El conjunto de bienes que un país puede adquirir, dadas sus condiciones con respecto a otros países es la _____.

Es preferible completar la pregunta en forma directa

¿Cómo se le llama al conjunto de bienes que un país puede adquirir dadas sus condiciones con respecto a otros países? _____.

Pruebas de alternativas: En esta misma línea se encuentran las pruebas de alternativas, en las cuales los estudiantes deben responder si las afirmaciones que se hacen son verdaderas o falsas o manifiestan estar de acuerdo.

(Sí) o en desacuerdo (No) con el enunciado.

Ejemplo:

Las células que conforman el sistema nervioso se llaman neuronas:

V_____ F_____

Recrearse y divertirse sanamente contribuye a cuidar nuestro sistema nervioso:

Sí _____ no _____

Para elaborar estas pruebas es importante tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Al redactar este tipo de ítems debe tenerse cuidado de partir solamente de afirmaciones (no debe utilizarse negaciones).
2. Es fundamental evitar utilizar palabras que generan confusión, como por ejemplo, “raras veces”, “con frecuencia” y “casi siempre”.
3. Evitar que los ítems sean demasiado largos, se debe optar por las estructuras sencillas y directas.
4. Los enunciados deben ser utilizados de tal forma que no den pautas para “adivinar” la respuesta, como por ejemplo, “nunca”, “siempre”, “ninguno” y “todos”, que determinan opciones de carácter negativo o “frecuentemente” y “a veces”, ya que las formas relativas tienden a ser respuestas positivas.

Pruebas de pareamiento: También es habitual el uso de las pruebas de pareamiento en las que se trabaja la capacidad de asociar o diferenciar contenidos a través de dos columnas ubicadas en paralelo. Una de ellas hace el papel de reactivo y la otra ofrece las respuestas

dispuestas aleatoriamente. Los estudiantes deben trasladar números o letras a los espacios destinados para contestar.

En estas pruebas, no es recomendable utilizar demasiados ítems y, si se considera pertinente, puede colocarse un mayor número de distractores y mantener la relación sobre un contenido específico, evitando que la prueba se pueda contestar por simple deducción, que aunque es importante, Ejemplo:

Instrucciones:

El calor es un fenómeno cotidiano y fundamental para la vida del planeta, por eso es muy importante comprender su comportamiento. A continuación, se le ofrecen en la columna izquierda conceptos recomendados con algunos fenómenos del calor y en la derecha aparecen los significados de los fenómenos. Usted debe trasladar al paréntesis de la derecha el número que aparece a la izquierda de los fenómenos, según corresponda.

1. Calor	Dos cuerpos alcanzan la misma temperatura	()
2. Temperatura	Forma de propagación del calor entre fluidos	()
3. Equilibrio térmico	Es una forma de energía	()
4. Conducción	Propagación del calor por medio de ondas	()
5. Convección	Forma de propagación del calor por contacto	()
6. Radiación	Es una medida de la energía de un cuerpo	()

Pruebas de opción múltiple: En ellas se plantea una situación o problema y una serie de posibles respuestas o alternativas de las cuales una es la correcta y el resto se utiliza como distractores. También se utiliza para evaluar la capacidad de asociación o diferenciación, e incluso la capacidad de memorizar hechos o situaciones concretas.

En algunos casos se utilizan opciones tales como “ninguna de las anteriores” o “todas las anteriores”, lo cual no es siempre recomendable. No obstante, todas las opciones deben ser posibles de considerarse y, por lo tanto, es aconsejable evitar las opciones sin sentido que permiten actuar por simple inferencia. Lo importante para el desarrollo de este tipo de pruebas es evitar colocar ítems sobre detalles que tengan poca relevancia para el logro de los aprendizajes, por el contrario deben referirse a detalles relevantes.

¿Cuál es la principal función del sistema muscular?

- Proporciona el movimiento.
- Permite las diferentes posturas del cuerpo.
- Determina el nivel de fuerza de las personas.

- d. Permite la formación de células sanguíneas.

Otra recomendación es la de utilizar siempre que sea posible la forma afirmativa y no una negativa, por ejemplo, una forma negativa puede ser: ¿Cuál de las siguientes opciones NO es una función del sistema muscular?

Recomendaciones generales para las pruebas objetivas o test:

- Las opciones de evaluaciones de los contenidos conceptuales presentados y ejemplificados anteriormente, no debieran utilizarse únicamente porque resultan de fácil calificación, sino porque responden a una demanda de los indicadores de evaluación y al tipo de contenido que se necesita evaluar.
- En las pruebas de opción múltiple debería analizarse la posibilidad de agregar una opción en la que los estudiantes indiquen que no saben las respuestas, con la finalidad de reducir al mínimo la posibilidad de trabajar al azar; también puede hacerse restando puntos a las respuestas incorrectas o persuadirlo para que deje de contestar aquellas preguntas de las cuales desconoce la respuesta.
- En este tipo de pruebas es conveniente tomar en cuenta el análisis de los desaciertos o los errores más comunes, ya que en este tipo de pruebas se facilita la observación de las tendencias de error, de esa forma se podrá retroalimentar de mejor forma a los estudiantes.

Técnica: El Portafolio.

Evaluación de portafolios o de carpeta, Airasian, 2001; Herman, Aschbacher y Winters, 1992; King y Campbell- Allan, 2000; Quintana, 1996; Valencia, 1993. Lo definen así:

Consiste en hacer una colección de producciones o trabajos (por ejemplo, ensayos, análisis de textos, composiciones escritas, problemas matemáticos resueltos, dibujos, ideas sobre proyectos, reflexiones personales, grabaciones, ejercicios digitalizados) e incluso de algunos instrumentos o técnicas evaluativas (tales como cuestionarios, mapas conceptuales, exámenes) que los aprendices realizan durante un cierto episodio o ciclo educativo. Incluso pueden elaborarse portafolios digitalizados (véase Niguidula, 2000).

La evaluación de portafolios tiene posibilidad de utilizarse en todas las disciplinas y con ello es posible evaluar los distintos tipos de contenidos curriculares (uso y aplicación de conceptos, habilidades, destrezas, estrategias, actitudes, valores, etcétera). El propósito es el mismo: contar con una muestra de trabajos que hagan constar los aprendizajes y progresos de los alumnos durante un cierto periodo escolar.

King y Campbell-Allan, (2000). Manifiestan que “por medio del portafolios los alumnos llegar a reflexionar sobre sus procesos y productos de aprendizaje”. No solo el estudiante reflexiona sino también el docente sobre las producciones de los alumnos y determinar el progresos de sus aprendizajes, al mismo tiempo que le permite analizar las actividades y estrategias docentes empleadas, y orientar su actividad docente próxima.

En el documento del Ministerio de educación del Perú (2006), expone que para llevar a cabo una evaluación de portafolios se requiere:

- a) Que se definan con claridad los propósitos por los cuales se elabora.
Esta cuestión es indispensable para saber exactamente qué se evaluará por medio del portafolio y cuáles aspectos del aprendiz serán especialmente valorados. Algunas preguntas clave en tal sentido son las siguientes: ¿cuáles objetivos se evaluarán con el portafolio? ¿Se desea evaluarlos procesos involucrados en la elaboración de los trabajos, éstos por sí mismos o ambos? ¿El portafolio es la mejor estrategia para evaluar lo que interesa? ¿Se desea evaluar una muestra de los mejores trabajos o el progreso de aprendizaje?
- b) Que se propongan criterios para determinar lo que debe incluirse en el portafolios (es mejor escoger una muestra- sean o no los mejores trabajos – que absolutamente todo aquello que el aprendiz realiza en el periodo que comprende el portafolios).
- c) Qué características deben tener los trabajos que se incluyen (los trabajos pueden ser de distinto tipo – por ejemplo, narraciones elaboradas, resúmenes, ensayos, cuestionarios – o de un solo tipo – por ejemplo, sólo ensayos argumentativos -, según se decida).
- d) Quién decide incluirlo (el profesor y/o el alumno).
- e) Cuándo debe incluirse.
- f) Cómo debe organizarse el portafolios (en forma cronológica, en grupos de trabajo, se debe incluir un índice, etcétera).

Estos criterios deberán proponerse de tal forma que permitan conseguir los propósitos que guían el portafolio.

La selección de los trabajos para un portafolio puede hacerse en forma conjunta entre profesor y alumnos; aunque también es posible (u deseable) que sean estos últimos quienes realicen esta tarea una vez que se hayan familiarizado tanto con el instrumento como con los objetivos particulares.

Definir también criterios para valorar los trabajos en forma individual, grupal y/o global. Al respecto hay que tomar en cuenta al menos los siguientes puntos:

Los criterios generales deberán ser predefinidos y conocidos por el alumno.

Decidir si las evaluaciones se realizarán cada vez que se hagan las entradas y/o cuando se complete un cierto periodo o el portafolio completo.

Para la evaluación de cada producto se puede diseñar ex profeso rúbricas, listas de control o escalas.

Las valoraciones que se propongan deberán realizarse, insistimos, por medio de estrategias de evaluación docente, coevaluación, evaluación mutua y autoevaluación.

Tendrá que definirse con claridad la forma en que los criterios serán tomados como base para la asignación de calificaciones, sean éstas cualitativas o cuantitativas.

Este tipo de evaluación longitudinal e integral permite valorar, más que los productos, el proceso de desarrollo de aprendizajes y habilidades complejas durante un episodio de enseñanza amplio.

Ejemplo: Ejemplo de hoja de evaluación para un portafolios en la clase de lengua.

EVALUACIÓN DEL PORTAFOLIO		
N°	Criterios	Puntuación
1	Entregó todos los trabajos (15 puntos) Falta:	
2	Demuestra dominio de las características de la buena Comunicación escrita (claridad, coherencia, concisión, Precisión, variedad) (20 puntos).	
3	Demuestra dominio de la estructura de los escritos (10puntos)	
4	Demuestra que conoce el proceso de la redacción (15 puntos).	
5	Hay evidencia de su progreso como escritor (10 puntos).	
6	Las autoevaluaciones evidencian un proceso de reflexión constante y serio (10 puntos).	
7	Escribe tomando en consideración las normas gramaticales y ortográficas establecidas por la norma culta (20 puntos).	
TOTAL		
COMENTARIOS		
Ausencias		
		Firma del profesor

Por último, es pertinente señalar algunas ventajas de la evaluación de portafolios (Cassany, 1999; King y Campbell- Allan, ob. Cit):

- Permite observar los trabajos de los alumnos por medio de un “lente” distinto, desde el cual se evalúa el progreso de las producciones y de los procesos que las originan.
- Tiene un componente formativo y puede ser integrada al proceso de instrucción.
- Permite que los alumnos reflexionen sobre su propio aprendizaje y que dicha reflexión incida en actuaciones futuras.
- Fomenta la coevaluación, la autoevaluación y la evaluación mutua.
- Permite reflexionar al docente sobre las estrategias pedagógicas que utiliza.
- Tienen más validez de contenido que una prueba, ya que evalúa diferentes producciones realizadas en un cierto periodo.
- Es una evaluación más auténtica y menos artificial.

Técnica e instrumento de evaluación que constituyen categorías diferentes, aunque muchas veces se utilicen como sinónimos. Técnica es un método operativo general que despliega una serie de procedimientos para obtener la información que se busca. Un instrumento, en cambio, es una herramienta específica, un recurso concreto o material estructurado que permite recopilar datos al aplicar la técnica escogida.

Proyectos con fines de evaluación

Conjunto de actividades debidamente planificadas cuyo propósito es atender un problema o necesidad. Generalmente culminan con la obtención de un producto determinado, un bien o un servicio. La ejecución de proyectos permite evaluar capacidades de las distintas áreas y también actitudes como la perseverancia en la tarea, la disposición emprendedora, el sentido de organización, entre otras. Contribuyen al desarrollo del pensamiento creativo y la solución de problemas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> • Permite combinar los conocimientos y destrezas adquiridos en varias áreas curriculares. • Permiten la obtención de una variedad de productos y soluciones. • Ofrece a los estudiantes la oportunidad de utilizar sus habilidades y demostrar su creatividad. • Es útil para estimular el aprendizaje cooperativo y trabajo en equipo. • Permite realizar la autoevaluación y la coevaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda un tiempo prolongado. • Puede alentar la deshonestidad académica si la ejecución del proyecto no es monitoreada. <p>Cuando es grupal, la carga de trabajo para todos puede no ser equitativa</p>

Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida de Airasian (2001). Evaluación de portafolios o de carpeta

En la evaluación se tendrá en cuenta: la calidad de la presentación oral y la calidad del producto.

La presentación oral puede ser evaluada en términos de:

- Fluidez en la presentación de las ideas.
- Cabal comprensión del funcionamiento del aparato.
- Claridad.

El producto será evaluado en términos de:

- Economía del diseño.
- Forma en que está elaborado y ensamblaje de sus partes.
- Estética.
- Originalidad.
- Control o estabilidad del aparato.

UNIDAD CINCO: EVALUACIÓN CALIFICACIÓN Y PROMOCIÓN.

Evaluación y Calificación

La evaluación educativa: es un proceso complejo y continuo de valoración de las situaciones pedagógicas, de sus resultados y de los contextos y condiciones en que éstas se producen.



Forma parte intrínseca de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y su función es la de proporcionar la comprensión de estos procesos, en esos contextos y condiciones, para orientar la toma de decisiones que posibiliten su mejoramiento.

En cuanto a la **calificación**, el Ministerio de Educación a través del texto de Evaluación de los Aprendizajes, editado por la Dirección Nacional de Mejoramiento, define en los siguientes términos “Calificar es una manera **sintética** de informar resultados de un proceso de evaluación. Es decir, representa una manera de traducir dichos resultados a través de un código compartido” (2002, p. 253).

En el mismo documento a manera de síntesis expone: Calificar es una acción posterior al análisis e interpretación de información, así como la emisión de juicios de valor. Es decir, la calificación no reemplaza ni antecede a la evaluación, sino que traduce sus resultados.

Por lo tanto el término evaluación tiene una amplia significación y representa un trabajo prolongado, mientras que la calificación representa una etapa de ella, una fase parcial donde el educador no actúa con respecto a los resultados de la evaluación de cada estudiante; sabiendo que los docentes durante la evaluación debe seguir un proceso de recoger los datos de los y las estudiantes acerca de los éxitos y fracasos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, con el fin de mejorar el nivel de conocimientos. Por otro lado calificar es simplemente apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de una persona o cosa.

Calificación y promoción

“Calificar es corregir y poner notas obtenidas de cada estudiante, después de realizar una evaluación. La evaluación por dominio permite que el estudiante pueda ser promovido en un menor o mayor tiempo de lo establecido de acuerdo a su ritmo y forma de aprendizaje”

(Manual de los Kukayo Pedagógico, 2005). Es decir, sobre el pasaje de un alumno de una etapa (grado, ciclo, nivel) a otra dentro de un sistema educativo.

En el Ecuador El sistema de calificaciones y promociones están claramente establecidos en el Reglamento General a LOEI en el Capítulo III, en los Artículos, del 193 al 203.

Finalidades asignadas a las calificaciones

Comprender el significado de las calificaciones, saber de dónde surgen, qué relación tienen con el proceso transitado y con los logros alcanzados, contribuirá a que docentes y alumnos "compartan resultados" de la evaluación. Esto constituye uno de los requisitos básicos para que esta evaluación se convierta, progresivamente, en una autoevaluación.



Fuente: Elaboración del autor a partir de información obtenida en el reglamento general a la LOEI Art, 193 -203

Criterios que fundamentan las calificaciones

Al asignar calificaciones a los alumnos, los factores o aspectos a los que se recurre con mayor frecuencia para fundamentarlas son los siguientes:

- el rendimiento escolar;
- el esfuerzo realizado, traducido en monto de trabajo en clase, entrega de tareas;
- el progreso individual en relación con el punto de partida;
- el interés demostrado en relación con el trabajo, los temas tratados, las distintas propuestas;

- otros: participación en clase, cumplimiento, conducta, actitudes positivas, integración, etc.

La enumeración anterior genera algunos interrogantes: ¿es válido tomar sólo un aspecto o factor como base de las calificaciones?. Si decidimos combinarlos, ¿alguno deberá tener prioridad sobre los otros?

En síntesis: Cuanto más acuerdos logren los docentes sobre los fines y los fundamentos de las calificaciones, éstas adquirirán mayor significado y poder de comunicación.

Escalas de calificación



Una escala es una herramienta para asignar valores a los estados que puede asumir una variable, siguiendo determinadas reglas. Según la índole de las variables en juego, se debe recurrir a diferentes tipos de escala.

Siguiendo a Alicia Camillioni (1988), se presenta las escalas de calificaciones empleadas con mayor frecuencia en las escuelas.

a) Escala nominal

Las categorías que componen esta escala no están dispuestas en un orden que implique la existencia de grados superiores e inferiores, sino que todos se encuentran en el mismo nivel. Es decir, la relación de ordenamiento entre las categorías es horizontal.

Esta escala sirve para clasificar, o para medir frecuencias. Por ejemplo, si como docente deseo evaluar los intereses personales o las inclinaciones que los alumnos manifiestan a través del uso del tiempo libre, puedo construir una escala nominal con categorías que representen las actividades optativas que una escuela ofrece de manera simultánea, así:

- Talleres deportivos
- Talleres artísticos
- Talleres científicos
- Talleres de acción Social

Asignaré, entonces, los alumnos a cada categoría, según el taller al que se inscribieron para asistir en su tarde libre. Puedo luego sumár la cantidad de alumnos inscritos en cada uno para obtener frecuencias. Si a cada categoría se le asigna un valor (a los talleres deportivos el "1", a los artísticos el "2", y así sucesivamente), esto no significará establecer relación de

superioridad entre una y otra: no es "mejor" que un alumno curse un taller artístico mientras sus compañeros practican deportes o realizan actividades comunitarias. Por lo tanto, se trata de una escala que no cumple la propiedad de orden.

b) Escala ordinal

Las categorías de ésta escala mantienen una relación de ordenamiento progresivo: sus grados se ordenan, por ejemplo, de mayor a menor, de mejor a peor, o viceversa. Por ejemplo, al asignar un número mayor que otro en una escala de este tipo se está representando una cualidad también mayor. Además de respetar los requisitos mencionados para las escalas nominales, se deben definir los criterios de ordenamiento de la serie. Es una escala que sirve para ordenar.

Por ejemplo: lograr el objetivo de "dividir" supone haber logrado los objetivos de "multiplicar", "restar" y "sumar". En este caso se podría recurrir a una escala ordinal como la que sigue:

Destreza	Calificación
Dividir	4
Multiplicar	3
Restar	2
Sumar	1

Modalidad de presentación de las escalas de calificación

Las escalas de calificación pueden presentarse en diversas formas. Las clasificaremos en escalas numéricas, escalas conceptuales o descriptivas y escalas gráficas.

La escala numérica consiste en cierto número de categorías establecidas en términos descriptivos a las que se atribuye de antemano valores numéricos convencionales.

Camilloni (1998), establece:

...desde un punto de vista estrictamente práctico, trabajar con una escala de pocos grados facilita la tarea del docente ya que disminuye la posibilidad de error o injusticia y, por ende, la ansiedad en la elección de la calificación. Por otro lado, también ayuda a lograr consensos en los criterios de calificación empleados por diferentes docentes. De este modo, parece conveniente construir escalas con un número de categorías pequeño con el fin de mejorar la definición de cada grado y con el objetivo de contribuir al perfeccionamiento de la confiabilidad de las calificaciones.

Pero una escala de dos grados ("1" y "2" o "suficiente" e "insuficiente", por ejemplo) puede resultar poco descriptiva de los progresos de los estudiantes, porque cada grado debe cubrir un campo muy amplio y variado de rasgos.

Las escalas conceptuales o descriptivas

Las escalas conceptuales se ajustan a las necesidades de cada instancia evaluativa. Varían su forma según las características de aquello que se desea evaluar.

Veamos algunos ejemplos:

Para apreciar la frecuencia con la que se produce un cierto fenómeno, la escala puede ser la siguiente:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Generalmente • A veces • Nunca | <p>Para apreciar la cantidad y la calidad de los conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobresaliente • Distinguido • Bueno • Insuficiente |
| <p>Para apreciar la intensidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy fuerte • Fuerte • Moderadamente fuerte • Regular • Débil • Muy débil | <p>Para acreditar o promoción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobado • Reprobado |

Cada una de estas categorías constituye un grado de la escala y debe ser claramente definida. Con frecuencia se hace corresponder a cada grado conceptual un símbolo numérico. Si esto ocurre, la escala conceptual se convierte en una escala numérica y presenta los mismos problemas de que adolece este último tipo de escalas. La delicadeza de las evaluaciones se pierde en favor de una formalidad presuntamente favorable a la exactitud, cómoda, por cierto, pero generadora del vaciamiento de la dimensión cualitativa de la evaluación.

- En el mismo caso se encuentran las escalas alfabéticas como la que sigue:
- A; B; C; D; E o F..., etcétera.
- En ellas también suele establecerse una correspondencia con una escala numérica, pero esto no las convierte en escalas intervalares o de razones porque las escalas conceptuales son, por su misma naturaleza y básicamente, escalas ordinales.

La escala gráfica consiste en representar, sobre referencias lineales, categorías descriptivas determinadas.

Tiene la característica de presentar la intensidad de un rasgo como un continuo desde un grado mínimo hasta un grado máximo. Cada uno de los grados de la escala, cuyo número se recomienda que no supere los siete para no disminuir la confiabilidad de la evaluación, debe estar especificado en términos de lo que el docente está en condiciones de observar, conceptualizar e inferir realmente. En ninguno de los dos extremos se colocarán categorías.

Veamos algunos ejemplos de escalas gráficas:

Intervención en clase.

Interviene siempre, preguntando y respondiendo. Aporta nueva información.	Responde voluntariamente e cuando es interrogado. A veces hace preguntas.	Responde voluntariamente e cuando es interrogado.	Responde sólo cuando es interrogado	No responde ni interviene nunca.
---	---	---	-------------------------------------	----------------------------------

Lecturas sobre la materia

Estudia a veces y superficialmente en el libro de texto	Estudia siempre pero superficialmente en el libro de texto.	Estudia siempre y cuidadosamente en el libro de texto	Estudia en el libro de texto y consulta algunos materiales recomendados	Estudia en el libro de texto y consulta bibliografía recomendada y no recomendada por el docente.
---	---	---	---	---

Promoción y acreditación

En Ecuador el Reglamento General a la LOEI (2011) establece con claridad la escala de calificaciones para la promoción y acreditación, en el Art.194.

Con la intención de darle la verdadera importancia a la evaluación es menester establecer que la evaluación educativa es un proceso complejo y continuo de valoración de las situaciones pedagógicas, de sus resultados y de los contextos y condiciones en que éstas se producen. Forma parte intrínseca de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y su función es la de proporcionar la comprensión de estos procesos, en esos contextos y condiciones, para orientar la toma de decisiones que posibiliten su mejoramiento. Es aquí donde radica la definición de los siguientes términos:

- **Acreditación:** es el acto por medio del cual se reconoce el logro por parte del alumno de los aprendizajes esperados para un espacio curricular en un período determinado.

Por lo general, en los diseños curriculares se denominan "aprendizajes para la acreditación", aunque pueden recibir cualquier otra denominación, siempre que especifiquen el nivel de logro esperado. Para el caso de los Trayectos Técnico Pedagógicos (TTP), consiste en la especificación de las "capacidades profesionales" que corresponden a cada módulo.

- **Calificación:** es la equivalencia entre un cierto nivel de logro de aprendizajes y una categoría de una escala definida por convención.
- **Promoción:** es el acto mediante el cual se toman decisiones vinculadas con el pasaje de los alumnos de un tramo a otro de la escolaridad, a partir de criterios definidos.

Comunicación de los resultados de evaluación



La comunicación de los resultados de la evaluación es un proceso indispensable. Los estudiantes, los padres de familia y los mismos docentes tienen el derecho de estar informados sobre los resultados del proceso de aprendizaje. Sin esa información cualquier actividad resulta vana y sin sentido. De allí que la institución educativa debe prever los mecanismos necesarios para

garantizar una comunicación oportuna de los resultados de evaluación a los agentes involucrados (estudiantes, padres de familia, profesores).

La comunicación de los resultados de la evaluación se puede realizar al inicio, durante y al término del proceso de aprendizaje.

Al inicio del proceso de aprendizaje la información está referida a las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes, a sus estilos de aprendizaje, sus expectativas, sus actitudes, etc. Contribuye a que los educandos tomen conciencia del estado real en que se encuentran respecto a las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular.

Los resultados de la evaluación inicial son un referente importante para que los docentes adecuen los contenidos, las estrategias y los propósitos en función de las posibilidades reales de los estudiantes.

Al término del proceso de aprendizaje, la información de los resultados se refiere al grado de desarrollo de capacidades y actitudes, teniendo en cuenta los aprendizajes iniciales del estudiante y los aprendizajes esperados previstos por la institución educativa.

Los propósitos en cada uno de estos momentos no son excluyentes, pues una misma evaluación puede obedecer a varias intenciones. Por ejemplo, la comunicación de los resultados finales, al mismo tiempo que informan sobre el desempeño del estudiante, también sirve como información para el inicio de nuevos aprendizajes en el siguiente período escolar.

La comunicación de los resultados de la evaluación se realiza de manera formal o no formal. Se **comunica de manera de no formal** los resultados provenientes de la evaluación inicial o formativa. En estos casos, se recurre a conversaciones personalizadas o grupales con los estudiantes o padres de familia, a indicaciones en el cuaderno de trabajo o en las hojas de práctica, etc.

La comunicación formal de los resultados de evaluación se realiza al final de cada período y grado, mediante los registros de evaluación y los reportes de información del estudiante.

PARA REFLEXIONAR



“La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado es mejor no practicarla” por Gestionareducación

“La evaluación no es ni puede ser un apéndice de la enseñanza. Es parte de la enseñanza y del aprendizaje” por Gestionareducación

4.6.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

El facilitador debe poseer título de cuarto nivel, experiencia práctica al menos 10 años como docente de aula, amplio conocimiento de los contenidos de los cursos (evaluación de los aprendizajes), experiencia como facilitador de cursos de capacitación, facilidad en el uso de las TIC para la preparación de materiales educativos.

4.6.3 Metodología.

Se utilizará el modelo experiencial, utilizando una metodología activa del ciclo del aprendizaje, como una muestra de procesos de reflexión acción que acerque al docente aplicar nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje, además se realizarán discusiones dirigidas, debates, exposiciones, análisis, dramatizaciones, etc., al finalizar cada unidad de trabajo se evaluará lo aprendido para determinar ventajas y desventajas.

Los participantes cada día levantarán memorias de aprendizaje, al finalizar la capacitación presentarán un portafolio de aprendizaje.

Al inicio de cada sesión se presentarán videos o lecturas motivacionales referentes a la actividad docente, acto seguido se hará un análisis y reflexión.

Agenda de trabajo diario

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
DÍA : PRIMERO			
07h30 – 07h45	<ul style="list-style-type: none"> Ingreso de los participantes al lugar del evento 	Jefe de recursos humanos del colegio	Nómina de los participantes
07h45 – 08h00	<ul style="list-style-type: none"> Registro de asistentes 	Jefe de recursos humanos del colegio	Matriz de asistencia
08h00 – 08h30	<ul style="list-style-type: none"> Acto de inauguración 	Rector del colegio Maestrante	Programa.
08h30 – 09h00	<ul style="list-style-type: none"> Sesión preparatoria Establecer expectativas y compromisos 	Jefe de recursos humanos del colegio Maestrante Facilitador	Lluvia de ideas Papelotes, marcadores, masquen.
09h00 – 09h30	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo y metodología del trabajo (Aprendizaje experiencial) 	Facilitador	Diapositivas PC-Proyector
09h30 – 10h00	RECESO – REFRIGERIO		

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
10h00 - 11h00	2. Conformar 5 grupos de trabajo, 3. Dar instrucciones de cómo realizar el trabajo: exposiciones mediante organizadores gráficos: a) Consideraciones generales (constelación de ideas) b) Consideraciones acerca de la construcción del concepto de evaluación (Cadena de secuencias) c) La evaluación y los modelos pedagógicos (Mapa conceptual) d) Naturaleza y alcances de la evaluación (rueda de atributos) e) Características de la evaluación (Cuadro sinóptico)	Facilitador Facilitador Participantes y facilitador	Dinámica el Rey Manda Lectura Análisis
11h00 - 12h00	4. Exposiciones , discusión y consensos	Participantes y facilitador	Exposiciones Discusión
12h00 -13h00	RECESO – ALMUERZO		
13h00 -13h30 13h30 -14h00 14h00 -15h00	<ul style="list-style-type: none"> • Observar la presentación de Power Point (Calidad Humana) - comentar • Conformación de grupos para el análisis de diferentes temáticas <ol style="list-style-type: none"> a) Funciones de la evaluación b) Propósitos y finalidades de la evaluación c) La evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje d) Entonces, ¿Qué enfoque de evaluación asumimos? e) Actividades de evaluación • Exposiciones, discusiones y consensos 	Facilitador Participantes y facilitador Participantes y facilitador	Presentación de Power Point PC-Proyector Lectura Exposiciones Discusión
15h00 – 15h30	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes • Revisión, y • Retroalimentación 	Participantes y facilitador	Hoja impresa de evaluación
DÍA : SEGUNDO			
07h30 – 07h40	Registro de asistentes	Jefe de recursos humanos del colegio	Matriz de asistencia
07h40 – 08h30	<ul style="list-style-type: none"> • Observar presentación de Power Point (Buen Día en tu 	Facilitador Participantes	Presentación de Power Point

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
	trabajo) <ul style="list-style-type: none"> Comentar Breve recorrido por la temática de la unidad N° 2 		PC-Proyector Diapositivas
08h30 – 10h00	<ul style="list-style-type: none"> Lectura exegética de: <ol style="list-style-type: none"> Introducción Qué se evalúa en la formación técnica 	Facilitador Participantes	Diapositivas PC-Proyector
10h00 – 10h30	RECESO – REFRIGERIO		
10h30 - 11h00 11h30 - 12h00	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica Grupal (palo palo, palo bonito, palo eh) Conformación de grupos para el análisis de la siguiente temática <ol style="list-style-type: none"> Utilidades de la evaluación Características de la evaluación de la formación basada en competencias Exposiciones, comentarios y consensos 	Facilitador Participantes	Dinámica: Palo palo, palo bonito. Exposiciones Discusión
12h00 -13h00	RECESO – ALMUERZO		
13h00 -14h00 14h00 -15h00	<ul style="list-style-type: none"> Observar una Presentación de Power Point (Filosofía) Comentar Lectura exegética de la siguiente temática: <ol style="list-style-type: none"> Errores más comunes de la evaluación Teorías del aprendizaje e implicaciones para la evaluación 	Facilitador Participantes	Presentación de Power Point PC-Proyector
15h00 – 15h30	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes Revisión, y Retroalimentación 	Participantes y facilitador	Hoja impresa de evaluación
DÍA : TERCERO			
07h30 – 07h40	Registro de asistentes	Jefe de recursos humanos del colegio	Matriz de asistencia
07h40 – 08h30	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: “El aplauso del Tren” Lectura de Diapositivas sobre: Filosofía de la Calidad Total Comentar Breve recorrido por la temática 	Facilitador Participantes	Diapositivas: Filosofía de la Calidad Total PC-Proyector

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
	de la unidad		
08h30 – 08h45 08h45 – 09h30 09h30– 10h00	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de grupos para el análisis de la siguiente temática • Tipos de evaluación: <ol style="list-style-type: none"> b) Evaluación inicial, formativa y sumativa c) Evaluación normativa, criterial y personalizada d) Autoevaluación, Heteroevaluación y Coevaluación e) Evaluación individual y a través del grupo • Exposiciones, comentarios y consensos 	Facilitador Participantes Facilitador Participantes	Lluvia de ideas Papelotes, marcadores, masking
10h00 – 10h30	RECESO – REFRIGERIO		
10h30 - 12h00	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: “Refranes por delante y por detrás” • Continuación de exposiciones comentarios y consensos 	Facilitador Participantes	Papelotes, marcadores, masking
12h00 -13h00	RECESO – ALMUERZO		
13h00 -14h00 14h00 -15h00	<ul style="list-style-type: none"> • Observar una Presentación de Power Point (El águila) • Comentar • Breve recorrido por la temática de la unidad N° 3 • Lectura exegética de la siguiente temática: <ol style="list-style-type: none"> a) Etapas de la Evaluación b) Fases del proceso de evaluación 	Facilitador Participantes	Presentación de Power Point PC-Proyector Diapositivas
15h00 – 15h30	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes • Revisión, y • Retroalimentación 	Participantes y facilitador	Hoja impresa de evaluación
DÍA : CUARTO			
07h30 – 07h40	Registro de asistentes	Jefe de recursos humanos del colegio	Matriz de asistencia
07h40 – 08h30	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: “El aplauso del Día” • Lectura Motivacional “El Verdadero Precio” • Comentar sobre la lectura 	Facilitador Participantes	PC-Proyector Diapositivas

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
08h30 – 10h00	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la siguiente temática • Trabajo en cuatro grupos: <ol style="list-style-type: none"> a) Práctica evaluativa tradicional b) Práctica evaluativa renovadas • Presentación de los análisis mediante: • Grupos 1 y 2 juego de roles • Grupos 3 y 4 Debate 	Facilitador Participantes	Dramatizaciones Debate
10h00 – 10h30	RECESO – REFRIGERIO		
10h30 - 11h00 11h30 - 12h00	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica grupal: El Rey Manda cambiarse de sillas • Trabajos grupales para el Análisis y presentación en organizadores gráficos, • Organizadores gráficos (constelación de ideas) • Portafolios (presentar un mapa conceptual) • Exhibiciones y presentaciones creativas (dramatizaciones) 	Facilitador Participantes	Diapositivas PC-Proyector
12h00 -13h00	RECESO – Almuerzo		
13h00 -14h00 14h00 -15h00	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura motivacional-reflexiones • Análisis de los temas en grupos de trabajo y presentación en organizadores gráficos <ol style="list-style-type: none"> a) Autoevaluación y evaluación entre pares b) Diarios y bitácoras de aprendizaje c) Auto informes d) Cuestionarios e) Observación • Exposiciones, comentarios y consensos. 	Facilitador Participantes	El tren de la vida Diapositivas PC-Proyector Papelotes, marcadores, masking
15h00 – 15h30	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes • Revisión, y • Retroalimentación 	Participantes y facilitador	Hoja impresa de evaluación
DÍA : QUINTO			
07h30 – 07h40	Registro de asistentes	Jefe de recursos humanos del colegio	Matriz de asistencia
07h40 – 08h30	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: “El aplauso del tren” • Pps. Motivacional • Comentar sobre las 	Facilitador Participantes	Power Point Motivacional “En el camino aprendí”

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
	diapositivas y relacionarla con la labor docente		PC-Proyector
08h30 – 10h00	<ul style="list-style-type: none"> Breve recorrido por la temática de la unidad N° 4 Técnicas e instrumentos de evaluación Lectura exegética de la siguiente temática: <ol style="list-style-type: none"> Introducción Técnicas para la recolección de datos 	Facilitador Participantes	Diapositivas PC-Proyector
10h00 – 10h30	RECESO – REFRIGERIO		
10h30 - 11h30	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica Gimnasia mental Conformación de grupos para elaborar instrumentos de valuación <ol style="list-style-type: none"> La observación La entrevista La encuesta 	Facilitador Participantes	Papelotes, marcadores, masking
11h30 - 12h00	<ul style="list-style-type: none"> Exposiciones, comentarios y consensos 		
12h00 -13h00	RECESO – ALMUERZO		
13h00 -14h00	<ul style="list-style-type: none"> Pps. Motivacional Perder es ganar Comentar sobre las diapositivas y relacionarla con la labor docente Conformación de grupos para elaborar instrumentos de valuación <ol style="list-style-type: none"> La prueba: escritas y orales Portafolio Proyectos con fines de evaluación Exposiciones, comentarios y consensos 	Facilitador Participantes	Diapositivas “Perder es ganar” PC-Proyector
14h00 -15h00			Papelotes, marcadores, masking
15h00 – 15h30	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes Revisión, y Retroalimentación 	Participantes y facilitador	Hoja impresa de evaluación
DÍA : SEXTO			
07h30 – 07h40	Registro de asistentes	Jefe de recursos humanos del colegio	Matriz de Asistencia
07h40 – 08h30	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica: Cantar el estribillo “Palo, palo, palo bonito palo he” Pps. Motivacional Comentar sobre las diapositivas y relacionarla con la labor docente 	Facilitador Participantes	Pps. Motivacional “El Alacrán” PC-Proyector

Día/Hora	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
08h30 – 10h00	<ul style="list-style-type: none"> Breve recorrido por la temática de la unidad N° 5 Técnicas e instrumentos de evaluación Lectura exegética de la siguiente temática: <ol style="list-style-type: none"> Evaluación y calificación Calificación y promoción Finalidades asignadas a las calificaciones 	Participantes y facilitador	Diapositivas PC-Proyector
10h00 – 10h30	RECESO: REFRIGERIO		
10h30 - 11h00 11h30 - 12h00	<ul style="list-style-type: none"> Lectura motivacional: Reflexión relacionada con la tarea educativa Escalas de calificación Comunicación de resultados de evaluación 	Participantes y facilitador	Lectura Impresa: Eres el resultado de ti mismo
12h00 -13h00	RECESO: ALMUERZO		
13h00 -14h00 14h00 -15h00	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y calificación de portafolios Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes Revisión, y Retroalimentación 	Participantes y facilitador	Hoja impresa de evaluación
15h00 – 15h30	Programa de clausura	Rector y vicerrector de la Institución Jefe de personal	

Elaborado por: Héctor Araguillín

4.6.4 Evaluación.

Los conocimientos teóricos del curso serán evaluados siguiendo los siguientes parámetros:

✓ Evaluación de proceso	}	Participación	10%
		Tareas de análisis en el aula	20%
		Tareas fuera de aula	10%
✓ Evaluación de salida o sumativa			60%

El participante que logre obtener 10/10 en la evaluación de conocimientos, para efectos de certificación de aprobación éste equivaldrá al 70% de la nota final, el 30% restante se determinará con la asistencia al curso.

TEMÁTICA	PRIMER DÍA		SEGUNDO DÍA		TERCER DÍA		CUARTO DÍA		QUINTO DÍA		SEXTO DÍA	
	M.	T.	M.	T.	M.	T.	M.	T.	M.	T.	M.	T.
del grupo												
<ul style="list-style-type: none"> • Etapas de la Evaluación • Fases del proceso de valuación 												
<ul style="list-style-type: none"> • Práctica evaluativa tradicional • Práctica evaluativa renovadas • Organizadores gráficos (constelación de ideas) • Portafolios (presentar un mapa conceptual) • Exhibiciones y presentaciones creativas (dramatizaciones) 												
<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación y evaluación entre pares • Diarios y bitácoras de aprendizaje • Autoinformes • Cuestionarios • Observación 												
<ul style="list-style-type: none"> • Introducción a las técnicas e instrumentos de evaluación • Técnicas para la recolección de datos • La observación • La entrevista • La encuesta 												
<ul style="list-style-type: none"> • La prueba: escritas y orales • Portafolio • Proyectos con fines de evaluación 												
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y calificación • Calificación y promoción • Finalidades asignadas a las calificaciones • Escalas de calificación • Comunicación de resultados de evaluación 												
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de una evaluación de proceso a los participantes • Revisión y calificación de portafolios • Retroalimentación • Programa de clausura 												

Elaborado por: Héctor Araguillín

4.9 Costos del curso

El pago al capacitador, 400 dólares se financiara a través de Partida Presupuestaria 53060302 que es estrictamente para servicios de capacitación según el catálogo de cuentas del Ministerio de Economía y todo lo que se refiere a la adquisición de materiales de escritorio y anillados del módulo se utilizarán recursos de la partida 530812002 que es

destinada para la adquisición de materiales didácticos. La alimentación será financiada a través de autogestión.

Costos del curso

CANT.	RUBRO	VALOR U.	VALOR TOTAL
01	Capacitador	\$ 400,00	\$ 400,00
30	Módulos del taller	\$ 5,00	\$ 150,00
50	Pliegos de papel periódico	\$ 0,35	\$ 17,50
03	Cajas de marcadores (N. A. y R.)	\$ 7,00	\$ 21,00
01	Cinta Masking	\$ 1,50	\$ 1,50
50	Cartulinas A4 de varios colores	\$ 0,05	\$ 2,50
01	Resma de papel boom	\$ 5,00	\$ 5,00
1 ½	Caja de lápices	\$ 5,00	\$ 7,50
180	Refrigerios	\$ 2,00	\$ 360,00
180	Almuerzos	\$ 4,00	\$ 720,00
TOTAL			\$ 1 685,00

Elaborado por: Héctor Araguillín

El costo del curso por cada participante es de setenta y ocho dólares con cuarenta y cinco centavos (\$. 78,45)

4.10 Certificación

Los participantes obtendrán un certificado de aprobación del curso, con un mínimo de 7/10, el 30% correspondiente a la asistencia y el 70% a los conocimientos teóricos adquiridos.

4.11 Bibliografía del curso

- ✓ Ministerio de educación y Cultura. (2002). *Evaluación de los aprendizajes*. Quito-Ecuador. Editorial Orión.
- ✓ Posner, G. (2005). *Análisis del Currículo*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- ✓ Buele, M. Mariana. (2012). *Evaluación de Instituciones Educativas. Guía Didáctica*. Loja-Ecuador. Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Elola, Nydia; Toranzos, Lilia (2000). *Evaluación educativa: una aproximación conceptual*. Buenos Aires. Recuperado en: <http://www.oei.es/calidad2/luis2.pdf>.
- ✓ Ferreres, Vicente; González, Ángel (2006) *Evaluación para la mejora de los centros docentes*. Madrid España. Colección Educación al Día – Didáctica y Pedagogía. Recuperado en http://books.google.com.ec/books?id=T0LYMARzGeYC&pg=PA348&pg=PA348&dq=Esp%C3%ADn+y+Rodr%C3%ADguez+%281994%29&source=bl&ots=ns8DkzVXPS&sig=FUUeKfU8kkGoNn_470YO8UHFQCo&hl=es&sa=X&ei=FbdfUtqQObjG4APKjoHgDQ&ved=0CD8Q6AEwAw#v=onepage&q=Esp%C3%ADn%20y%20Rodr%C3%ADguez%20%281994%29&f=false.
- ✓ Casanova, M^a Antonia. *Evaluación, Calidad y Equidad, Claves del Sistema Educativo*. Recuperado en http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-174331_archivo2.pdf.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2006). *Área: Persona, Familia y Relaciones Humanas. Técnicas e Instrumentos de Evaluación*. Perú. DINESST. Recuperado en http://190.254.1.202/ingenieria/DIPLOMADO%20DOCENCIA%20UNIVERSITARIA/Educacion%20Superior/Eval_Competencia2.pdf.
- ✓ MEDUCA. (2012). *Orientaciones metodológicas para la evaluación y reporte de aprendizajes, serie: hacia un currículo por competencias N° 4*. Panamá. Recuperado en: http://www.meduca.gob.pa/04unad/DNCYTE/docs/HACIA_UN_CURRICULO_POR_COMPETENCIA/4.pdf.
- ✓ Flórez, Rafael (1994). *“Hacia una pedagogía del conocimiento” y “el pensamiento pedagógico de los maestros de Medellín*. Recuperado en

http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/Contenidos_Momento_1_Evaluacion_2013_1/la_evaluacion_y_los_modelos_pedagogicos.html).

- ✓ Estrategias de evaluación centradas en el proceso. Inmaculada Bordas. 2001
http://www.upm.es/innovacion/cd/02_formacion/talleres/nuevas_met_eva/bordas_articulo.pdf.

- ✓ Proceso de la evaluación formativa. Fuente: Rediseño de la práctica docente con base en la misión del 2005 en Instituto Tecnológico de Monterrey
<http://www.sistema.itesm.mx/n>.

- ✓ <http://cursos.aiu.edu/Evaluacion%20Educativa/pdf/Tema%202.pdf>.

CONCLUSIONES

- 1) Como consecuencia de la fundamentación teórica, un profesor en la etapa de formación inicial no adquiere las competencias ni aplica sin más lo que no tiene, estas se crean y se recrean continuamente en la práctica e innovación profesional, debe ser capaz de transferir y adaptar sus procesos de enseñanza a aprendizaje a los nuevos modelos pedagógicos y políticas del país.
- 2) Las necesidades formativas de los docentes solo se aprecian a través de procesos de evaluación que permitan comparar el desempeño deseado con el desempeño presente, de tal manera que la formación continua del docente este encaminada a crear una nueva sociedad con pensamiento crítico, reflexivo y creativo.
- 3) Las estadísticas demuestran que el profesor de bachillerato del Colegio Técnico Segundo Orellana no está lo suficientemente capacitado para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional.
- 4) De acuerdo a la percepción de los docentes, el liderazgo técnico pedagógico ejercido por los directivos de la institución es demasiado débil, por lo que se cumple a medias las políticas educativas institucionales y nacionales.
- 5) Al hacer referencia a las técnicas y estrategias que el docente utiliza para que el estudiante aprenda a aprender, un porcentaje minoritario pero si representativo del profesorado en su autoevaluación, expresa tener falencias para manejar un vocabulario adecuado, buenas estrategias de motivación, adecuado material visual, saber hacer uso de la técnica explosiva y llevar apropiados procesos de evaluación permanente con sus estudiantes.
- 6) La gran mayoría del cuerpo colegiado tiene una formación inicial profesional de nivel medio, Técnico y licenciatura, sin embargo no tiene buen dominio en el uso de las TIC, a pesar de ello no existe una participación masiva en los cursos de capacitación implementados por el Ministerio de Educación.
- 7) Las necesidades detectadas en la formación actual de los docentes de bachillerato es una amplia gama de temas: diseñar y programar planes de mejora e instrumentos de autoevaluación de la propia práctica docente, técnicas didácticas para las enseñanzas en laboratorios, en temas generales como pedagogía educativa,

métodos y recursos didácticos, diseño y planificación curricular y evaluación de los aprendizajes.

- 8) Se determina que el docente tiene necesidades formativas en temas específicos de su área de trabajo, hotelería, lenguas nativas del Ecuador, políticas administrativas y Tribuciones y declaraciones, entendiéndose que la formación de pregrado no ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente.

RECOMENDACIONES

- 1) Los docentes deben compartir experiencias técnico pedagógicas mediante talleres, círculos de estudio organizados al interior de la institución con la finalidad de adquirir las competencias pedagógicas que requiere el docente en la práctica e innovación profesional, debe ser capaz de transferir y adaptar sus procesos de enseñanza a aprendizaje a los nuevos modelos pedagógicos y políticas del país.
- 2) Las autoridades institucionales deben establecer mecanismos de seguimiento a la labor educativa con la finalidad de evaluar y asistir en las dificultades que se encuentre el docente en el momento y en temas puntuales para que logren un desempeño efectivo y eficiente.
- 3) Proporcionar a los docentes lineamientos curriculares, metodológicos y didácticos para optimizar el aprovechamiento de los recursos y mejorar las relaciones humanas lo que incidirá en el mejoramiento de calidad académica del profesorado y por ende la calidad de la educación.
- 4) Los directivos de la institución tienen que ejercer mayor liderazgo técnico pedagógico para orientar el cumplimiento de las políticas educativas institucionales y nacionales.
- 5) Establecer políticas y planes de mejoramiento académico de los docentes, con la finalidad de mantener una formación profesional continua a través de cursos, talleres, trabajos colaborativos y otras técnicas que apunten a desarrollar habilidades y competencias para mejorar la calidad del servicio educativo respondiendo a las necesidades de los estudiantes y la sociedad.
- 6) Participar masivamente en los cursos de formación continua implementados por el ministerio de educación, tomando en cuenta que en estos procesos de capacitación se adquiere, estructura y reestructura los conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de su labor educativa en función de las necesidades institucionales y del contexto socio cultural.
- 7) Una vez que se han detectado las necesidades de formación en los docentes de bachillerato, es necesario que las autoridades diseñen programas de mejoramiento académico en temas generales relacionados con la práctica docente que le permita mejorar su labor educativa desde la planeación, ejecución y evaluación.

- 8) Se elabore un plan de mejoramiento continuo, se planteen estrategias que permitan a los docentes asistir a eventos de capacitación específicos de su área de trabajo y a su vez se concientice en la necesidad de su mejoramiento de título mediante la preparación académica y brindarle todas las facilidades para que supere en su profesionalización.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Asesor Web en detección de necesidades formativas en el sector agroalimentario de Castilla La Mancha. (n.d.) Recuperado de <http://www.agroasesorclm.com/>?
- ✓ Bausela Herreras, Esperanza (2004). Detección de necesidades en el proceso de planificación en un servicio de orientación psicológica en el contexto de la Universidad de León. XXI, revista de educación. España.
- ✓ Bravo, Molina Carlos Ramiro (2002) Concepto de formación pedagógica: tradición y modernidad. Revista de Ciencias Humanas N° 30. Recuperado de: <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev30/bravo.htm>.
- ✓ Chacón, Fuertes Fernando (1989). Necesidad Social y Servicios Sociales. *En papeles del Psicólogo*. Recuperado <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=414>.
- ✓ Chavarría, Olarte Marcela. (2004). Educación en un Mundo Globalizado. Editorial Trillas. México. Pág. 149-150.
- ✓ Chiavenato, Idalberto. (2008) Administración de Recursos Humanos. Editorial: Atlas S.A. México.
- ✓ CONSEJO Nacional de Educación-MEC. (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015*. Quito-Ecuador.
- ✓ Corporación, de Estudios y Publicaciones (2008), *Legislación Educativa*, Talleres de la Corporación de estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
- ✓ Correa, Jaramillo Carlos Enrique. (2012) Guía Didáctica sobre Liderazgo, valores y Educación. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja. Loja -Ecuador.
- ✓ Díaz, Milagros Damián. (2006). La educación primacia de la familia mediatizada por las instituciones educativas *Estructura y dinámica familiar*. N°6 Recuperado en <http://psicolatina.org/Seis/educacion.html>.
- ✓ Diccionario Lengua Española *Real Academia Española* (n.d.) recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>.
- ✓ EDUCIUDADANÍA. (2010) Recuperado de http://www.educiudadania.org/pde_mapa.php.
- ✓ Espaillat, Emiliano. (2010). Rol del Director/a De Centro Educativo, Recuperado de: <http://educanblog.educando.edu.do/index.php?op=ViewArticle&articleId=5051&blogId=1176>.
- ✓ Gairín, Joaquín. (1966). *La Organización escolar: contexto y texto de actuación*. Editorial la Muralla. Madrid-España. Recuperado de: ww.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf.
- ✓ Guillén Parra, Manuel. (2006) Ética en las Organizaciones. Editorial Pearson Education S.A. Madrid-España.

- ✓ Hernández Salazar, Genaro. (agosto 2010). Formación docente y desarrollo ético. Revista académica, Cuadernos de educación y desarrollo. Vol. 2, N°18. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ced/18/ghs.htm>.
- ✓ Hoffmann, Roald y Sandra Y. Mc. Guire (2010) Cómo enseñar y cómo aprender. Archivado en: Ciencia, Docencia, General, Science. Recuperado de: <http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-enseñar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>.
- ✓ Ibarra Russi, Oscar Armando. (s/fecha). Función del docente: Entre los compromisos éticos y la valoración social. Recuperado de: www.oei.es/docentes/.../funcion_docente_compromisos_eticos_ibarra.
- ✓ Las 5 características de los maestros (2012). Universidad México. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/enportada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>.
- ✓ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. (2010). Acuerdo Ministerial N° 0054 -10. Quito Ecuador.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN, del Ecuador. Estándares de la Calidad Educativa. Quito-Ecuador.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2011). Acuerdo Ministerial 242 – 11. *Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato*. Quito-Ecuador.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2012). Acuerdo. Ministerial 020-12. *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación*. Quito-Ecuador.
- ✓ MINISTERIO DE EDUCACIÓN de República Argentina. Formación docente y técnica. Recuperado en <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>.
- ✓ Monasterio, Dalui. (2012). El poder Educativo del Internet. *La coctelera*. Recuperado en <http://daluimp.lacoctelera.net/post/2012/01/22/docente-2-0>.
- ✓ Montesinos, Carmen. (2003) Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. Revista de la escuela de Psicología facultad de filosofía y educación. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Madrid-España.
- ✓ Paz Pérez – Campero, M^a *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Narcea, S.A. de Ediciones Madrid.
- ✓ PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2011) *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Registro Oficial. Quito-Ecuador.
- ✓ Regalado, Libertad. (2013) ¿Formación del docente? *En eldiario.ec*. Recuperado <http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>.

- ✓ Rivera, Loyda Irene: El papel del docente como gestor en el contexto actual. Revista de la universidad Cristóbal Colón 17-18, Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/rucc/17-18/lirl.htm>.
- ✓ Rodríguez, Román Martha (2006). Gestión de la Formación. Editorial Ideaspropias. España.
- ✓ SOTOMAYOR, Carmen. (2011) Estrategias de desarrollo profesional docente. Tendencias internacionales y experiencias en Chile. CIAE- Universidad de Chile.
- ✓ ÚCAR, X. (1998) "El Diagnóstico de necesidades de formación y aprendizaje: una metodología de investigación en el área rural", Pp. 226/11-226/30, en GAIRIN, J. /FERRANDEZ, A. (1997). Planificación y gestión de instituciones de formación. Recuperado en http://www.academia.edu/271062/El_Diagnostico_de_necesidades_de_formacion_y_aprendizaje_una_metodologia_de_investigacion_en_el_area_rural_1998.
- ✓ UNESCO. (1980) *Guía Metodológica: La Regulación en los sistemas educativos*, Recuperado <http://www.unesdoc.unesco.org/images/0013/001340/134045so.pdf>.
- ✓ Vaillant, Denise (2007). Mejorando la Formación y el Desarrollo Profesional Docente en Latinoamérica. Rev. Pensamiento educativo, Vol. 41, N° 2.
- ✓ Vázquez Reina, Marta. (2011). El papel del director escolar. Eroski Consumer. Recuperado de: <http://www.consumer.es/web/es/educacion/escolar/2011/09/11/.php>.
- ✓ Vera, Vilca Segundo. (2006) Rol y función del estudiante dentro de la metodología de enseñanza aprendizaje. ABP. *Rev. Med. Vallejana*. [online]. 2006, vol.3, no.2 recuperado de: http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-20752006000200006&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1817-2075.
- ✓ Vezub, Lea F. (2007) La formación y el desarrollo profesional docente frente a nuevos desafíos de la escolaridad. Revista de currículum y formación del profesorado.

ANEXOS

Anexo 1 Diapositivas

1. Temática del curso

LA EVALUACIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO CONTINUO DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE LOGROS DEL ESTUDIANTE Y DEL DOCENTE

UNIDAD UNO: MARCO TEÓRICO

- Consideraciones Generales
- Evaluación formal y evaluación informal
- La evaluación y los modelos pedagógicos
- Características de la evaluación
- Funciones de la evaluación
- Propósitos y finalidades de la evaluación
- La evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje
- Entonces, ¿Qué enfoque de evaluación asumimos?

UNIDAD DOS: LA EVALUACIÓN EN LA FORMACIÓN TÉCNICA

- Introducción
- Qué se evalúa en la formación técnica
- Utilidades de la evaluación
- Características de la evaluación de la formación basada en competencias
- Tipos de evaluación
 - Evaluación inicial, formativa y sumativa
 - Evaluación normativa, criterial y personalizada
- Autoevaluación, Heteroevaluación y Coevaluación
 - Evaluación individual y a través del grupo
- Errores más comunes en la evaluación
- Teorías del aprendizaje e implicaciones para la evaluación

UNIDAD TRES: PROCESO DE LA EVALUACIÓN EN EL AULA

- Etapas de la Evaluación
- Fases del proceso de evaluación
- Prácticas evaluativas tradicionales
- Prácticas evaluativas renovadas
- Organizadores gráficos
- Portafolios
- Exhibiciones y presentaciones creativas
- Autoevaluación y evaluación entre pares
- Diarios y bitácoras de aprendizaje
- Autoinformes
- Cuestionarios
- Observación

UNIDAD CUATRO: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Introducción
- Técnicas para la recolección de datos:
 - La observación
 - La entrevista
 - La encuesta
 - La prueba: escritas y orales
- Portafolio
- Proyectos con fines de evaluación

UNIDAD CINCO: EVALUACIÓN CALIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

- ¿Qué es calificar? Evaluación y calificación, Calificación y promoción
- Sistema de calificaciones:
 - Finalidades asignadas a las calificaciones
 - Criterios que fundamentan las calificaciones
 - Modelos usados para la valoración de datos
- Escalas de calificación
- Calidad de informes de evaluación
- Promoción y acreditación
- Calificación, promoción y juicios de valor

2. Ciclo del aprendizaje

EL CICLO DEL APRENDIZAJE

LA EXPERIENCIA

- La actividad o vivencia.
- Es la interrelación del ser humano con los demás y con el medio, que se evidencia por la recepción y reacción ante situaciones nuevas.
- Se trata de conocer, evocar y activar la situación vivencial
- Sirve para desarrollar la observación y reacción frente a sus realidades.

2. OBSERVACION Y REFLEXION

- ¿Qué paso?
- Es el conjunto de relaciones de su propia experiencia y la confrontación de nuevas experiencias.
- Ayuda a encontrar las causas y efectos a través de una conciencia crítica
- Desarrolla la capacidad de análisis.

3. LA CONCEPTUALIZACION

- Eso significa que...
- Es el proceso de abstracción, de hacer suyo el conocimiento utilizando la deducción. Elevar la experiencia al nivel de concepto.
- La capacidad intelectual básica a desarrollar en esta fase de comprensión e interiorización del conocimiento es la GENERALIZAR.

4. LA APLICACION

- ¿Y ahora qué?...
- Consiste en el uso y transferencia de un conocimiento a una situación nueva.
- El cumplimiento de esta última fase genera una nueva experiencia, produciéndose un flujo permanente de interacción entre el sujeto que aprende y su entorno social tratando de alcanzar un nivel de conciencia más crítica.

CONCLUSION

- El aprendizaje experiencial influye en el estudiante de dos maneras: mejora su estructura cognitiva y modifica a la vez actitudes, valores, percepciones y patrones de conducta.
- Este aprendizaje no está aislado de la facultad cognoscitiva sino el cambio de todo el sistema cognitivo-afectivo-axial.

Anexo 2 PPs. de motivación.

3. Calidad humana
4. Buen día en tu trabajo
5. Filosofía
6. El águila
7. En el camino aprendí
8. Perder es ganar
9. El alacrán
10. Aprendizaje

Anexo 4 Lecturas de motivación

- a) Filosofía de la calidad total
- b) Eres el resultado de ti mismo
- c) El tren de la vida
- d) Verdadero precio

Anexo 5 Evaluaciones

Primera Unidad: Consideraciones Generales

LA EVALUACIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO CONTINUO DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE LOGROS DEL ESTUDIANTE Y DEL DOCENTE

Nombre:.....

Fecha:.....

1. Relacionar el modelo pedagógico con la valuación que se practica

MODELO	CARACTERÍSTICA
Modelo tradicional	<ul style="list-style-type: none"> • Se preocupa por la comprensión del proceso de adquisición de conocimientos antes que los resultados
Modelo pedagógico romántico	<ul style="list-style-type: none"> • El maestro es un auxiliar que facilita la expresión, la originalidad y la espontaneidad del estudiante.
Modelo Pedagógico conductista	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza a lo largo del proceso de enseñanza y se controla permanentemente en función del cumplimiento de los objetivos instruccionales.
Modelo pedagógico constructivista	<ul style="list-style-type: none"> • Es cualitativa y puede ser individual o colectiva
Modelo pedagógico social – crítico	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza generalmente al final del periodo y decidir si el estudiante es promovido al siguiente nivel o debe repetir el curso

2. Parafrasee el Art. 185 del Reglamento General a la LOEI, que manifiesta:

La evaluación tiene como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

.....

3. Lea la siguiente definición de evaluación y a continuación escriba utilidades de la evaluación educativa Según L. J. Crobach (1963-1971) la evaluación es “recoger y usar información para tomar decisiones sobre un programa educativo, de tal manera

que la evaluación no solo se quede en la constatación del rendimiento del alumno establecido en los objetivos sino que esa información sirva para tomar decisiones”.

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

4. Si, “La evaluación constituye un proceso más amplio y complejo que someter a los estudiantes a exámenes rigurosos” (Ministerio del Ecuador 2002), determine la utilidad de la evaluación:

4.1. En relación con la actividad que realiza el docente.

.....

.....

.....

.....

4.2. En relación con los estudiantes.

.....

.....

.....

.....

VALORACIÓN DE LA PRUEBA	
Pregunta N° 1	10 puntos
Pregunta N° 2	10 puntos
Pregunta N° 3	10 puntos
Pregunta N° 4.1	10 puntos
Pregunta N° 4.2	10 puntos
TOTAL	50 puntos

Segunda Unidad: La evaluación en la educación técnica

LA EVALUACIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO CONTINUO DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE LOGROS DEL ESTUDIANTE Y DEL DOCENTE

Nombre:.....

Fecha:.....

Seleccione el literal correcto y enciérrelo en un círculo

1. Qué se evalúa en la formación técnica

- a. Competencias profesionales, y resolución de problemas
- b. Competencias profesionales en términos de capacidades
- c. Los Módulos que conforman la unidad temática y los objetivos
- d. Ninguna de las anteriores

2. Identifique el literal en el que se expone competencias:

- a. Pensar y razonar, responder a cuestiones complejas
- b. Argumentar y justificar, comunicar y representar
- c. Comunicar, seleccionar y aplicar estrategias
- d. Ninguna de las anteriores

3. Lea el siguiente enunciado y realice un análisis de los alcances de la finalidad de la evaluación:

“La finalidad de la evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje es proporcionar al equipo de docentes elementos para analizar y criticar su propia intervención educativa”

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 4. El docente aplica una prueba al inicio del año lectivo, le sienta una calificación, como un aporte de los conocimientos adquiridos en el año lectivo anterior, argumentando que está midiendo los saberes que debe estar en su fondo de experiencias, está usted de acuerdo con este criterio, si o no, argumente su respuesta.**

.....

.....

.....

5. El profesor José, después de haber tomado una prueba sumativa, al calificar se da cuenta que, el 85% de estudiantes están con notas menores a 5/10, al otro día va al aula y les manifiesta a los estudiantes que esto es un fracaso, son unos dejados, no estudian para las pruebas, por lo tanto decide tomar una nueva prueba evaluativa; la actitud del docente es correcta o incorrecta, argumente su respuesta.

.....

VALORACIÓN DE LA PRUEBA	
Pregunta N° 1	10 puntos
Pregunta N° 2	10 puntos
Pregunta N° 3	10 puntos
Pregunta N° 4	10 puntos
Pregunta N° 5	10 puntos
TOTAL	50 puntos

4. Utilizando el organizador gráfico *Mesa de la Idea Principal* refiérase al portafolio como técnica de evaluación.
5. Mediante una rueda de atributos explique cómo y para qué aplica la técnica de la observación en la evaluación.

VALORACIÓN DE LA PRUEBA	
Pregunta N° 1	10 puntos
Pregunta N° 2	10 puntos
Pregunta N° 3	10 puntos
Pregunta N° 4.1	10 puntos
Pregunta N° 4.2	10 puntos
TOTAL	50 puntos

Cuarta Unidad: Técnicas e instrumentos de evaluación

LA EVALUACIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO CONTINUO DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE LOGROS DEL ESTUDIANTE Y DEL DOCENTE

Nombre:.....

Fecha:.....

1. Establezca la diferencia y semejanzas entre las técnicas de evaluación

Técnicas no formales	Técnicas semiformales	Técnicas formales

2. Elabore un ejemplo de escala de actitudes tipo Likert (5 proposiciones) respecto a la utilización de proyectos educativos como Técnica de evaluación.

3. Elabore una escala numérica para evaluar un trabajo grupal

4. Elabore una hoja de evaluación para un portafolios de la asignatura que usted es responsable.

5. Indique como usted utilizaría un proyecto educativo con fines de valuación

VALORACIÓN DE LA PRUEBA	
Pregunta N° 1	10 puntos
Pregunta N° 2	10 puntos
Pregunta N° 3	10 puntos
Pregunta N° 4.1	10 puntos
Pregunta N° 4.2	10 puntos
TOTAL	50 puntos

Quinta Unidad: Evaluación, calificación y promoción

LA EVALUACIÓN EDUCATIVA COMO PROCESO CONTINUO DE VALORACIÓN DEL NIVEL DE LOGROS DEL ESTUDIANTE Y DEL DOCENTE

Nombre:.....

Fecha:.....

1. Establezca una semejanza y una diferencia entre:

a) Evaluación y calificación

.....

b) Calificación y promoción

.....

2. Manifieste los criterios que fundamentan las calificaciones

.....

3. Establezca escalas de calificación para:

Apreciar la frecuencia de un fenómeno	
Para apreciar la intensidad	
Para apreciar la cantidad y la calidad de los conocimientos	
Para acreditar o promoción	

4. **Elabore una escala gráfica para evaluar la intervención en clase**

5. **Qué criterio le merece que en el proceso de la evaluación es *importante que se comuniquen los resultados a todos los estamentos educativos.***

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VALORACIÓN DE LA PRUEBA	
Pregunta N° 1	10 puntos
Pregunta N° 2	10 puntos
Pregunta N° 3	10 puntos
Pregunta N° 4.1	10 puntos
Pregunta N° 4.2	10 puntos
TOTAL	50 puntos

Anexo 6

Cuestionario de Necesidades de Formación

		CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"				Código del Investigado:						
		DOCENTES DE BACHILLERATO				_____						
<p>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.</p>												
<p>Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.</p>												
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4					
1. DATOS INSTITUCIONALES												
1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:												
1.2. Provincia:			Ciudad:									
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:		Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico		6				
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. 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:												
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización	13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación	17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál:							19	
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad	23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina	27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30		
ee. Otra, especifique cuál:							31					
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
		ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial		32	hh. Informática	33		
ii. Otra, especifique cuál:												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico	37		
nn. Otra, especifique cuál:							38					
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____				NO	2				
2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO												
2.1. Género:		Masculino			1	Femenino		2				
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5			
2.2. Edad (en años cumplidos):												
2.3. Cargo que desempeña:		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas		8		
2.4. Tipo de relación laboral:		Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:		Tiempo completo		12	Medio tiempo		13	Por horas		14		

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1*	17	2*	18	3*	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles:			8

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

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

Solicitud al Sr. Rector por parte del Maestrante

Loja, diciembre de 2012

Licenciado

Eligio Potes

DIRECTOR(A) DEL COLEGIO TECNICO SEGUNDO ORELLANO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

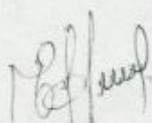
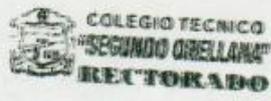
Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA




COLEGIO TECNICO SEGUNDO ORELLANO
 Mgr. Mariana Bude Malibardo
 COORDINADORA DE TITULACIÓN
 MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL
 10 DIC 2012

Oficio de aceptación por parte del Colegio

	
<p>COLEGIO TECNICO "SEGUNDO ORELLANA" ESPECIALIDAD: TURISMO Y CONTABILIDAD Vía Colombia Km. 1 ½ - Telf : 06 2358 - 533 Nueva Loja - Sucumbíos - Ecuador</p>	
<hr/>	
<p>ASUNTO: EL QUE SE INDICA</p>	<p>OFICIO No. 180</p>
<p>Nueva Loja, 2012-12-10</p>	
<p>Mgs. Mariana Buele Maldonado MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACION UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA Ciudad.-</p>	
<p>De mi consideración:</p>	
<p>Cordiales saludos; a la vez, pongo en su conocimiento que es aceptado el maestrante Lic. Héctor Jacinto Araguillín Valencia, portador de la cédula de ciudadanía No. 100155722-0, para que realice el Proyecto de Investigación "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período 2012-2013"</p>	
<p>Institución Educativa:</p>	<p>Colegio Técnico "Segundo Orellana"</p>
<p>Rector :</p>	<p>Lic. Eligio Potes</p>
<p>Teléfono :</p>	<p>06 2358-533</p>
<p>Dirección :</p>	<p>Sucumbíos - Lago Agrio - Nueva Loja</p>
<p>Número docentes :</p>	<p>29</p>
<p>Atentamente,</p>	
	
<p>Lic. Eligio Potes RECTOR</p>	
	

Aulas del Colegio Nacional Técnico Segundo Orellana



El investigador en visita a la institución educativa

