



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la
Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa”, de la provincia
de Pichincha, ciudad de Quito periodo 2012 - 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Dousdebés Veintimilla, Inés María Dra.

DIRECTOR: Álvarez Gálvez, Luz Esther, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Álvarez Gálvez, Luz Esther, Mg.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito periodo 2012 - 2013”, realizado por Inés María Dousdebés Veintimilla, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2013

f.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Inés María Dousdebés Veintimilla, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito periodo 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Luz Esther Álvarez Gálvez, Mg. Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Dousdebés Veintimilla, Inés María

Cédula: 1704199338

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad y misericordia al guiarme en mis pasos en cada uno de los momentos de alegría y dificultad. A mis padres Delia Martha y Jaime, por haberme apoyado en todo momento, con sus valores humanos y espirituales y ser ejemplo para no desmayar nunca con su cariño, sabiduría y consejos, a mis hermanos Delia Eloísa, María de Lourdes, Jaime Alfonso, María Mercedes, por el apoyo incondicional, a mi esposo Pancho, a mis maestros, por la guía al conocimiento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas y cada una de las personas que hicieron posible que llegara este momento de la culminación de mis estudios, especialmente a mi familia, padres, esposo, hermanos y maestros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1 Necesidades de formación.....	8
1.1.1 Concepto.	9
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.	10
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.	11
1.1.4 Necesidades formativas del docente.	12
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	20
1.2.1 Análisis organizacional.....	20
1.2.1.1 <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	20
1.2.1.2 <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	23
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	24
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	25
1.2.1.5 <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	27
1.2.1.6 <i>Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).</i>	31
1.2.2 Análisis de la persona	31
1.2.2.1 <i>Formación profesional.</i>	31
1.2.2.1.1 <i>Formación inicial.</i>	31
1.2.2.1.2 <i>Formación profesional docente.</i>	32
1.2.2.1.3 <i>Formación técnica.</i>	33
1.2.2.2 <i>Formación continua.</i>	33
1.2.2.3 <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</i>	34
1.2.2.4 <i>Tipos de formación que debe tener un profesional en educación.</i>	36
1.2.2.5 <i>Características de un buen docente.</i>	37
1.2.2.6 <i>Profesionalización de la enseñanza.</i>	39
1.2.2.7 <i>La capacitación en los niveles formativos, como parte del desarrollo Educativo.</i>	39
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	40
1.2.3.1 <i>La función del gestor educativo.</i>	40
1.2.3.2 <i>La función del docente.</i>	41
1.2.3.3 <i>La función del entorno familiar.</i>	45
1.2.3.4 <i>La función del estudiante.</i>	46
1.2.3.5 <i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	49
1.3 Cursos de formación.	50

1.3.1	<i>Definición e importancia de la capacitación docente.</i>	50
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.	51
1.3.3	Diseño, planificación y recursos formativos.	52
1.3.4	Importancia de la formación profesional de la docencia.	52
CAPITULO 2.	METODOLOGÍA	55
2.1	Contexto	56
2.2	Participantes	57
2.3	Diseño y Métodos de Investigación	65
2.3.1	Diseño de Investigación	65
2.3.2	Métodos de investigación	66
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	67
2.4.1	Técnicas de investigación.	67
2.4.2	Instrumentos de investigación.	68
2.5	Recursos	69
2.5.1	Talento Humano:	69
2.5.2	Recursos Materiales:	69
2.5.3	Recursos Económicos.	69
2.6	Procedimiento	70
CAPITULO 3-	DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	72
3.1.	Necesidades Formativas	73
3.2	Análisis de la formación.	76
3.2.1	La persona en el contexto formativo.	76
3.2.2	Organización de la formación.	79
3.2.3	La tarea educativa.	80
CAPITULO 4.	TALLER DE FORMACIÓN PARA LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR COLEGIO “LA DOLOROSA” DE LA CIUDAD DE QUITO	88
4.1	Tema:	89
4.2	Modalidad de Estudios	89
4.3	Objetivo	89
4.3.1	General	89
4.3.2	Capacitar a los a los profesores del colegio Particular Unidad Educativa “La Dolorosa” en evaluación de los aprendizajes basado en competencias, a través de talleres presenciales, para mejorar el rendimiento de los estudiantes.	89
4.3.2	Específicos	89
4.4	Nivel formativo de los destinatarios:	89
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	90
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	90
4.5.	Breve descripción del taller	90
4.5.1	Contenidos de los talleres:	91
4.5.1.1	Taller 1 y 2:	91
4.5.1.2	Taller 3 y 4:	91
4.5.1.3	Taller 5 y 6	92
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	92
4.5.3	Metodología	93
4.5.3.1	<i>Características del Taller</i>	93
4.5.3.2	<i>Procedimiento para la ejecución del taller.</i>	94
4.6	Duración de los talleres.	97
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse	96

4.8. Costo del taller en base a los doce profesores encuestados.....	96
4.9. Certificación.....	97
4. 10. Bibliografía.....	97
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	100
BIBLIOGRAFÍA.....	101

RESUMEN

El presente trabajo es una investigación sobre las “Necesidades de Formación de los docentes del bachillerato. El estudio se realiza en la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa”, de la provincia de Pichincha de la ciudad de Quito, en el período 2012-2013.

Se analiza las necesidades de formación de los profesores, considerando los tipos de formación; la evaluación y el modelo de análisis de necesidades.

Se tiene en cuenta en el presente trabajo el análisis organizacional, el análisis de la persona y la formación profesional. Además se estudia la tarea educativa reflexionando sobre la función del gestor, del docente, el entorno familiar, el estudiante y cómo enseñar y aprender.

La investigación concluye con un plan de formación en evaluación del aprendizaje basado en competencias, para los docentes de la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa”, fundamentada en los resultados obtenidos a través del diagnóstico realizado, que se ejecutará mediante un taller de 6 sesiones presenciales en las que los docentes podrán compartir experiencias.

PALABRAS CLAVES:

Necesidades de formación docente, tipos de necesidades formativas, evaluación de necesidades formativas, formación profesional, tarea educativa.

ABSTRACT

The present work is an investigation of the "Needs of training of high school teachers". The study was conducted in Quito-Pichincha at the Unidad Educativa Particular Colegio "La Dolorosa" in the academic year 2012-2013.

This work analyzes the training needs of teachers, considering the types of training, assessment and analysis model of needs.

The investigation takes into account the organizational and personal analysis and job training. Besides studying the educational task reflecting on the role of manager, teacher, family environment, the student and how to teach and learn.

The research concludes with a training plan for teachers of the Unidad Educativa Particular Colegio "La Dolorosa", based on the results obtained through the diagnosis made.

KEYWORDS:

Teacher training needs, types of training needs, training needs assessment, training, educational task.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo ecuatoriano atraviesa por una realidad compleja que se manifiesta en varios factores: la reforma curricular del bachillerato con un cambio de concepción fundamental y de estructura del currículo; cambio del sistema y el modelo de evaluación tanto para los estudiantes como para los docentes y personal administrativo de las instituciones educativas; cambio en los períodos de estudio, nuevas necesidades de formación de docentes para responder a los retos de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural y de la tecnología moderna.

Entre los principales cuestionamientos realizados al sistema educativo ecuatoriano está la baja calidad del sistema. Cabe advertir que no se ha encontrado una definición concreta de lo que significa la calidad, sino más bien efectos o resultados de lo que sería un proceso de calidad: número de alumnos promovidos; mayor número de estudiantes que terminan la educación general básica; más demanda para ingresar al bachillerato; débil formación de los profesores.

Además, el sistema educativo se enfrenta con dificultades serias tales como: diversidad de programas sin una articulación orgánica; pocos profesores con capacitación calificada; una reforma educativa novedosa por la estructura y para la cual los profesores no se sienten lo suficientemente capacitados, ya que la formación de los docentes del bachillerato se ha desarrollado con acciones que no han partido del conocimiento puntual de sus necesidades, ni se han definido considerando la diversidad curricular existente o los particulares contextos educativos.

El presente estudio pretende conocer las insuficiencias y demandas docentes en su formación tanto inicial como continua, con el objeto de mejorar su preparación para enfrentar y perfeccionar su quehacer como docente; y, aunque se limite al estudio y la investigación de las necesidades de formación de los profesores del bachillerato, no se puede aislar y dejar de lado lo que sucede alrededor de las universidades y de las instituciones formadoras de docentes, que están fuertemente cuestionadas y atraviesan por un proceso de acreditación que ha obligado a cerrar algunas de estas instituciones en el país.

Es primordial destacar que a nivel de muchos países en el mundo existe un fuerte interés por potenciar y asumir compromisos de reformas que permitan mejorar la formación docente.

En Europa, para concretar este propósito, por ejemplo, se han desarrollado algunos programas, que en estos últimos años, promocionan e incentivan una serie de Reformas de los sistemas de Educación

Camacho González Hilda Mar y Padrón Hernández Máximo (2011), en el estudio que realizan sobre “Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepción del Alumnado”, citando a Marcelo, C explican que: “La formación inicial del docente, en muchos aspectos, está obsoleta y no da respuesta a la sociedad del cambio en la cual estamos inmersos. Concretamente el profesorado que va ejercer en secundaria se sigue formando como académicos, según el modelo del investigador especialista vigente en las facultades universitarias, sin incluir cursos específicos que les permitan responder a las nuevas responsabilidades que la sociedad les encomienda”.

Los mismos autores mencionados, ponen de relieve que muchos estudios existentes dan cuenta de la “insuficiente preparación profesional del profesorado” y de la dificultad que encuentran las universidades para la elaboración de planes de estudio debido a la política estatal y a la autonomía de la que goza cada centro de educación superior; aseveran además que: “habría que analizar la consideración profesional del profesorado desde un modelo de la profesión como proceso (Imbernón, F., 1994; Padrón, M., 1998) para reflexionar sobre el nuevo concepto de educación y formación que precisa el nuevo perfil del profesorado y así adecuarse a las necesidades que la nueva realidad social transnacional reclama también en el nuevo milenio”

Becerra Torres, Y. (2004) afirma que en los tiempos actuales, dada la evolución de la ciencia y la tecnología los “actores principales del proceso educativo deben mantener una constante reflexión sobre lo que hacen en el aula y en la escuela, sin dar la espalda a los aportes técnicos, científicos y políticos que se estén suscitando a nivel mundial, estatal, regional y local. Ello implica, un proceso de formación permanente a objeto de promover su desarrollo profesional y personal, orientado a la realización más eficaz de sus labores, cuyos efectos repercuten directamente en el nivel de formación de sus alumnos, en la transformación de la escuela y de los contextos de acción”.

El presente trabajo se realiza en la Unidad Educativa particular “La Dolorosa” de la ciudad de Quito, que oferta los niveles de educación inicial, educación general básica y bachillerato en ciencias. El bachillerato con tres cursos, pero solo el 1ª y 2ª con el bachillerato unificado; para el año 2013-2014, iniciará el 3ª curso.

La Unidad Educativa particular “La Dolorosa” se ha acogido a las disposiciones ministeriales de conformidad con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), tanto en la parte académica como administrativa y a todas las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación.

En este contexto, el colegio considera que es obligación del docente responsabilizarse de lo que sucede en el aula; y dada la sobrecarga y confusiones que se han producido con los cambios en el sistema educativo y los que se derivan de una sociedad que avanza aceleradamente y que se filtran en el interior del colegio, se pregunta: ¿Cuál es el tipo de colegio que desean los padres de familia, los estudiantes, los mismos profesores y la sociedad en general?

La respuesta a esta pregunta que aparentemente fácil de responder y que está directamente relacionada con la formación del docente con un nuevo perfil para, obligatoriamente responsabilizarse del proceso de enseñanza-aprendizaje, es la que se busca en esta investigación; los responsables de este centro educativo coinciden en “apostar” como explica Burgos, A. (2008) “al docente, como elemento de fuerza que garantiza el cambio educativo”, conscientes de que no existe transformación que no pase por el profesor; por ello es ahí donde concentran los esfuerzos y los recursos, para hacer de este proceso de enseñanza-aprendizaje, la “puerta de entrada” a una vida segura, competitiva, armónica, con un proyecto de vida personal seguro.

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el períodos académico 2012 – 2013” y como objetivos específicos:

- Detectar los niveles de formación de los docentes investigados y plantear la propuesta *addoc* para mejorar el nivel la situación actual de la institución, respecto a las necesidades formativas en los docentes investigados.
- “Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de la formación del docente de bachillerato”.
- “Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato”.
- “Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada”.

El estudio realizado examina las necesidades de formación de los docentes y la evaluación de necesidades formativas; los tipos de necesidades formativas de acuerdo a la institución objeto de análisis y las que se derivan de las normas legales vigentes tanto a nivel de sistema como del mismo colegio; las necesidades desde el punto de vista organizacional, de la tarea educativa y de la persona; lo que implica la formación y el perfeccionamiento docente.

Desde el punto de vista práctico, es decir, de la investigación realizada, los resultados se presentan de la siguiente forma: Las necesidades de formación percibidas por los profesores en cuanto al desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos, métodos de enseñanza-aprendizaje las relacionadas con la gestión estratégica para el cambio organizacional y administrativo.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

La necesidad de formación de los docentes se ha discutido mucho sin llegar a agotarlo, aunque ha sido motivo de investigaciones continuas y de preocupación de gobiernos y universidades. Uno de los temas que mayor inquietud genera hace referencia a quién forma a esos formadores, ya que muchas instituciones no tienen el personal adecuado para ello.

Otro campo interesante es el que explica Fernández A. (1998. pág. 729).

“Existen otro tipo de formadores que son los dedicados a formar consultores que se entregarán a la enseñanza y cuya carencia en materia psicopedagógica es tan patente como lo es, a la inversa, el buen conocimiento del contenido o materia de aprendizaje que enseñan.”

Existen docentes sin la preparación adecuada para el desempeño como profesores de aula que desconocen las metodologías y la didáctica de la enseñanza aprendizaje que trabajan en los centros educativos perjudicando a los alumnos, por ello se requiere que quienes se encargan en la formación de profesores sean expertos con conocimientos apropiados y conozcan las diferentes metodologías de enseñanza-aprendizaje, posean un dominio casi total de los distintos saberes o disciplinas y competencias profesionales, que respondan al perfil de formadores, para que los docentes a su cargo, tengan una adecuada preparación.

Esta realidad, que es muy común en muchos países de América y el mundo y que no es diferente a la de nuestro país, puede ser aprovechada para que se fortalezca la necesidad de una verdadera toma de conciencia que impulse el cambio en las instituciones responsables de la formación de profesores, para que los docentes recapaciten en la consecuencia de su accionar frente a los estudiantes en su formación como personas y futuros profesionales.

Cabe advertir, por otro lado, que en la formación de profesores existe una mezcla de terminologías que puede desconcertar y que muchos desean que se mantenga, especialmente cuando se trata de echar la culpa a otros, cuando la formación es deficiente, mala, o no responde a los requerimientos reales de los estudiantes.

1.1.1 Concepto.

Riveros Cutti Lourdes., et al, (2009) al referirse al concepto de formación de profesores, citando Albermón, (2000), enuncia que el concepto de formación es más complejo que el de capacitación o entrenamiento que en la mayoría de los países se utiliza indistintamente, aunque hay que reconocer que en Ecuador si se los diferencia. Cuando se habla de formación pedagógica del profesorado se le da una connotación de cambio tanto en las perspectivas, como en el tiempo, en el resultado de los aprendizajes de los estudiantes: “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”. Riveros Cutti Lourdes.

Gorodoki, I. C. N (2011) del Instituto de Formación Docente Continua San Luis la formación de los docentes implica una acción sobre el docente que debe procurar la transformación de todo su ser, al mismo tiempo que capacitarle para saber-hacer, el saber-obrar, relacionando siempre la teoría con la práctica.

Para la autora de esta investigación no se puede supeditar la formación docente solo a “formas de razonamiento”, sin considerar otros aspectos que intervienen en ella como el desarrollo de habilidades, aptitudes, actitudes, competencias, examen continuo de su práctica; uso de la metodología de enseñanza aprendizaje, acción tutorial, orientación y guía de los aprendizajes, considerando que el proceso de formación no culmina al terminar la carrera, sino que continúa y se fortalece con los nuevos desafíos que presenta la realidad del aula y a lo largo de toda la vida del docente; de ahí que la formación docente se puede pensar como un proceso que se realiza de manera formal pero también informal que conlleva una preparación para el ejercicio y desempeño pedagógico a lo largo de toda su vida.

Además, por la misma experiencia profesional y después de haber ejercido la docencia, se puede afirmar que es indispensable que el docente, no se limite a repetir aquello que algún día aprendió sino que constantemente, como ser perfectible que es, se supere, aprenda, adquiera nuevos conocimientos, métodos, metodologías, técnicas de enseñanza-aprendizaje, técnicas de trabajo grupal e individual, para que el trabajo que realiza con sus estudiantes sea más eficaz, porque la tradicional manera de formar a los profesores, mediante cursos sistemáticos donde ellos acuden a aprender y a apropiarse de conocimientos para después “transmitir” a los estudiantes repitiendo casi de memoria lo aprendido es una práctica poco creativa y caduca.

En el siglo XXI, se impone una concepción diferente de la formación potenciadora del desarrollo del profesorado en el ejercicio de la docencia que posibilite un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido como un proceso continuo que requiere de entremetimiento activo y la acción reflexiva del profesor a lo largo de la vida para que el perfeccionamiento su propia personalidad, motivaciones, valores, actitudes le permita desempeñar su trabajo profesional de forma ética y responsable.

Concepto que será utilizado durante el desarrollo de esta investigación por ser a juicio de la autora de este trabajo, el que más se ajusta al concepto de formación de profesores.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Los adelantos tecnológicos de los últimos años, el progreso acelerado de la ciencia, los medios de comunicación, entre otros, exige un cambio no solo en la concepción del papel que desempeña el profesor, sino en el desempeño mismo del docente: en las estrategias y métodos de enseñanza; en el uso de la tecnología (materiales educativos); como ya se dijo, el docente debe poseer un conjunto de saberes, pero además, saber-hacer, saber-ser-y de saber estar.

Esto implica que no se puede dar independencia entre contenidos-conocimientos-competencias-didáctica; no puede existir una separación entre la formación profesional que recibe el docente y la formación científico-académica; es decir, quien quiere ejercer la docencia tiene que formarse para docente, para evitar que existe un divorcio entre lo que sabe y entre la forma de transmitir, evaluar, enseñar esos conocimientos.

La eficacia de la formación docente será mayor en la medida que responda a las necesidades de éste, en base a las carencias didácticas, pedagógicas y de conocimiento y a las oportunidades que brinda la institución para satisfacer esas demandas de los docentes. Algunos diagnósticos en el país, especialmente a partir de las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Educación a través del Sistema de Evaluación (SER), coinciden en afirmar que las necesidades más consideradas por los profesores, para ejercer su profesión, están estrechamente vinculadas al quehacer pedagógico y a la didáctica, es decir: la planificación, el proceso de enseñanza-aprendizaje; la elección y elaboración de los contenidos de la asignatura; la comunicación con los alumnos; explicaciones claras y comprensibles; contenidos

bien organizados y que conduzcan a la consecución de los objetivos planteados, que sean prácticos y útiles; la utilización didáctica de las tecnologías de la información y la comunicación; el desarrollo de metodologías de enseñanza; la interacción con el alumnado; la evaluación de los aprendizajes; la evaluación y la investigación sobre la propia enseñanza; y, trabajo en equipo.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Seijas Ramos, Sonia (2012), en el “Análisis y Diagnóstico de Necesidades Formativas” declara que este concepto está íntimamente ligado a la evaluación de las instituciones y a los programas educativos y de formación en capacitación de competencias profesionales, como un indicador fundamental de la calidad y el éxito en la consecución de objetivos de una entidad, tanto pública como privada”, para lo cual resulta de alguna manera indispensable “elaborar un modelo metodológico para la evaluación de necesidades de formación” (III Acuerdo de Formación Continua del Instituto Nacional de Administración Pública, 2002).

En este mismo estudio se define la evaluación de las necesidades formativas, de cualquier tipo de empresa, como “la diferencia que existe entre la situación actual de trabajo frente a una situación futura.

Este concepto de evaluación de necesidades formativas, tan general, del sistema empresarial se puede aplicar perfectamente al sistema educativo, al que se puede añadir que no solo es indispensable conocer las diferencias entre el antes y el después de referido exclusivamente al trabajo del docente en el aula, sino aplicado a todas las actividades que realiza, es decir, a la docencia como tal, a la asesoría, tutoría, investigación, convivencia, entre otras; también a los procesos administrativos y de gobierno.

Por lo tanto, la evaluación de las necesidades formativas del docente exige que cualquier modelo metodológico se sujete a un proceso secuencial y lógico que de cómo resultado un plan de formación integral.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

La mayor parte de los autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia, así:

“Necesidad Formativa = Desempeño Deseado – Desempeño Presente o Actual”.

Del concepto anterior, se llega a la conclusión de que los programas de formación de profesores deben responder a las necesidades reales de éstos, enfocados en los diferentes campos que demanden de acuerdo a su especialización y que son indispensables para satisfacer la discrepancia existente entre su desempeño actual y el desempeño óptimo exigido para el trabajo docente.

Queda claro de este análisis que no es lo mismo hablar de evaluación de necesidades formativas de los profesores, que de análisis de necesidades; éste hace referencia a la identificación de las necesidades, las causas que originan una determinada necesidad.

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

Cuadro No.1

Modelo de Rosset	Modelo de Kaufman	Modelo de Cox
Elementos Fundamentales:	Etapas de evaluación	Institución
Gira en torno a las Situaciones desencantadas	Tomar decisiones de planificar	Profesional encargado de resolver el
Tipos de información	Identificar los síntomas de los problemas	Los problemas, percibidos
Óptimos	Determinar el campo de la planificación	– por el profesional
Reales	Identificar los medios para evaluar las	– por los implicados
Sentimientos	Determinar las condiciones existentes	Características de los implicados
Causas	Determinar las condiciones que se	Formulación y priorización de metas
Soluciones	Conciliar discrepancias de los participantes	Estrategias a utilizar
Herramientas de información	Asignar prioridades entre discrepancias	Tácticas para lograr las estrategias
Herramientas de obtención de datos	Seleccionar las necesidades y aplicar el programa	Evaluación
	Asegurar un proceso constante en la evaluación	Modificación, finalización o transferencia de la acción

Tomado de los datos de: “Modelos de detección de necesidades formativas” y disponible en: <http://09/11/2012> 20H00

- **Los modelos de detección de necesidades formativas.**

Kauffman Roger, habla de cinco modelos principales de detección de necesidades formativas:

- Modelo del Análisis del Desempeño.
- Modelo de Elementos de la Organización.
- Modelo Rueda de la Formación.
- Modelo de Análisis Anticipatorio de necesidades formación / desarrollo de competencias
- Modelo Organización - Tarea - Persona.

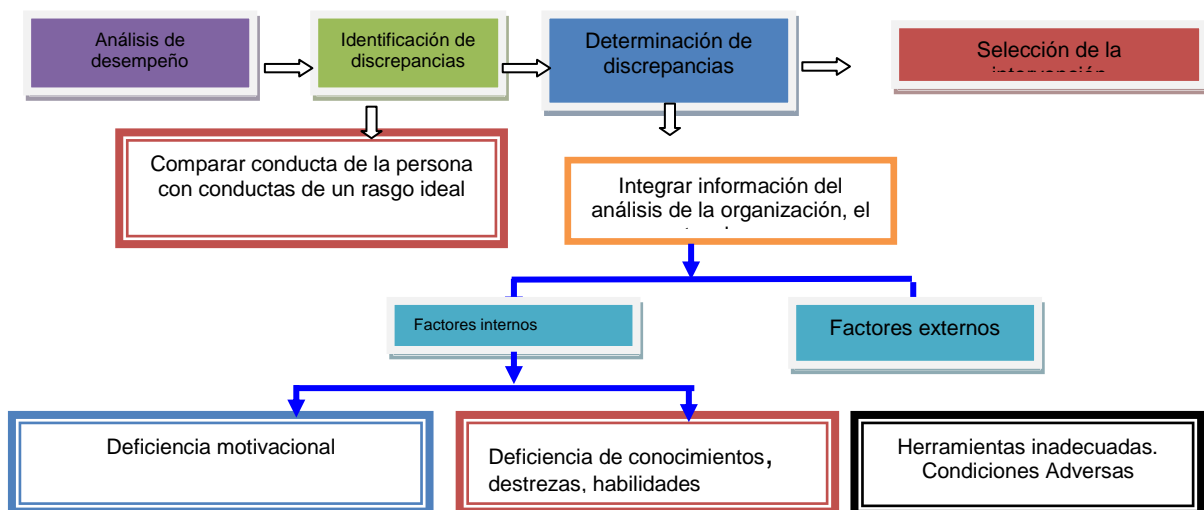
De ellos los más utilizados son el Modelo del Análisis del Desempeño y el Modelo Organización-Tarea-Persona.

- **Modelo del Análisis de Desempeño.**

El “análisis se centra en identificar y determinar las causas de las discrepancias entre el desempeño esperado y el actual o entre el empleado prototipo y el empleado medio”.

Por tanto, se puede hablar de necesidad de formación sólo cuando la discrepancia en el desempeño se debe a la carencia de conocimientos, habilidades o aptitudes.

Esquema No.1 Esquema del Modelo de Desempeño



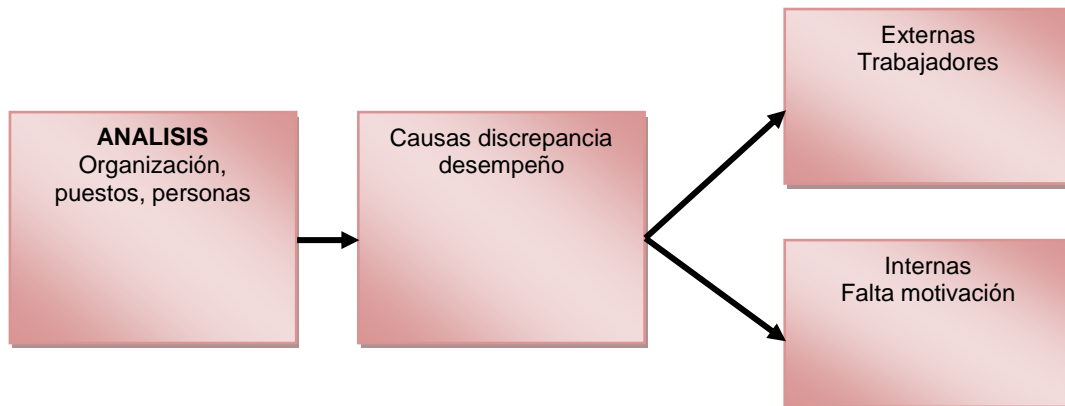
Fuente: Tomado de los datos de “Modelos de detección de necesidades formativas” y disponible en: [http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/, 09/, 11, /2012\) 20H26](http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/, 09/, 11, /2012) 20H26)

Es indispensable que una vez que se identifiquen las discrepancias en el desempeño, se descubran las causas que originan que puede deberse a múltiples factores de tipo interno o externo, entre las que se pueden anotar las siguientes: clima de trabajo, herramientas o las internas como la falta adecuada de preparación o de motivación para el trabajo.

Un segundo paso para identificar una fuente discrepancia, es incorporar “información procedente del análisis de la organización, análisis del puesto y de la persona”.

Análisis de la organización

Esquema No.2



Fuente: Tomado de los datos de “Modelos de detección de necesidades formativas” y disponible en: [http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/, 09/, 11, /2012\) 20H26](http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/,09/,11,/2012)20H26)

Para el mismo autor el modelo presenta varias limitaciones que se anotan para consideración:

- Se obtienen las discrepancias solo en el desempeño, lo que no permite que se incluyan oportunidades formativas de forma continua.
- En este modelo se da por hecho que “las causas del déficit en el desempeño son una carencia de conocimientos, habilidades y aptitudes, o de variables del entorno laboral, pero no de ambas al mismo tiempo, cuando a menudo éste es el caso”.
- En tercer lugar, “no consigue distinguir entre conducta laboral y resultados valorados organizacionalmente de la conducta en el puesto. Por último, este modelo no ha logrado especificar cómo puede recogerse información para analizar las causas de los problemas de desempeño y para determinar si se necesita formación”
- **Modelo de Elementos de la Organización.**
- “La necesidad como la diferencia entre los resultados actuales y los deseados ordenados de acuerdo a una prioridad; y aunque no es propiamente un modelo de evaluación de

necesidades de formación, sin embargo permite “identificar qué es y qué debería ser la empresa en términos de resultados”.

Se basa en el análisis relacional de recursos y actividades, el desempeño individual, los resultados de la empresa y las consecuencias sociales, con los resultados que la organización consigue interna y externamente.

Establece el siguiente procedimiento:

- **Primero:** Selección de las necesidades.
- **Segundo:** Identificación y selección de los medios.
- **Tercero:** Identificación de las soluciones o los procesos para cubrir el desajuste en los resultados.

El modelo plantea la presencia de tres niveles de resultados y dos niveles de medios frecuentes en las organizaciones.

Niveles de resultados:

1.1 Mega

1.2 Macro

1.3 Micro

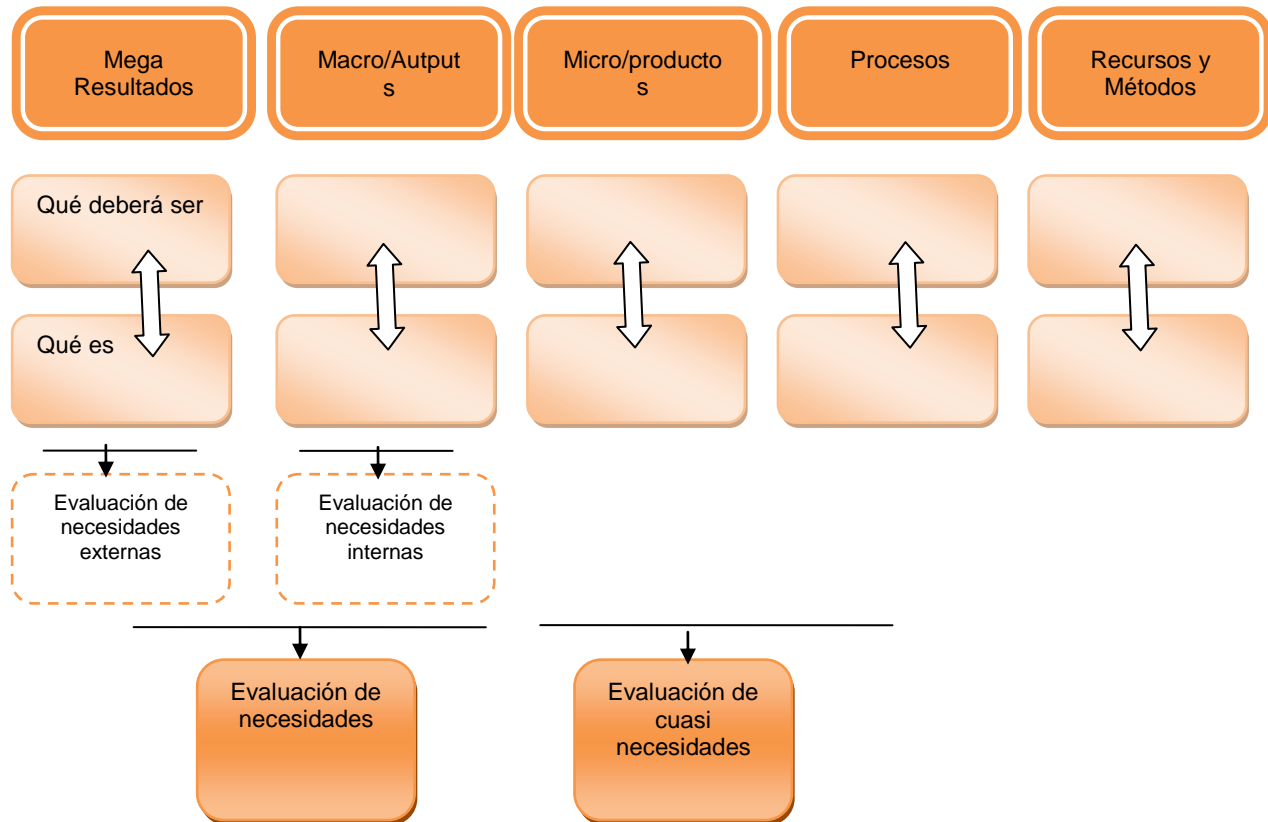
- **Mega.-** “Las necesidades a nivel mega son las discrepancias en resultados a nivel societal.
- **Macro.-** “Son las discrepancias en resultados a nivel de la organización y las necesidades.
- **Micro.-** “Son las discrepancias en resultados a nivel individual o de grupos pequeños”.

En este contexto define la evaluación de necesidades “como un proceso para identificar y priorizar las discrepancias en resultados, en función del coste de cubrir la necesidad versus el coste de ignorar dicha necesidad”.

Fuente: Tomado de los datos de “Modelos de detección de necesidades formativas” y disponible en: [http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/, 09/, 11, /2012\) 20](http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/, 09/, 11, /2012) 20)

Esquema del Modelo de Elementos de la Organización

Esquema No.3



Fuente en línea: Tomado de los datos de "Modelos de detección de necesidades formativas" y disponible en: [http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/, 09/, 11, /2012\) 20H26](http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/,09/,11/,2012)20H26)

Agrega dos niveles de medios: los procesos y los recursos o métodos. A la discrepancia que se da entre recursos y métodos denomina cuasi necesidades, porque según el autor estudiado no son necesidades propiamente dichas.

El objetivo de su estudio se centra en la necesidad de establecer la relación que debe darse entre recursos humanos, económicos, materiales disponibles en la organización.

La evaluación de necesidades en una organización tiene un procedimiento a seguir, que responde a los objetivos que se persiguen y a los resultados que se desean obtener, de ahí que es imprescindible que el evaluador sepa con claridad: qué resultados desea conseguir, por qué, cómo, con qué y quienes deben participar.

Se establece metodológicamente los siguientes pasos:

“**Establecer las metas.** Se trata de planificar dónde se desea ir y por qué, utilizando para ello los datos obtenidos en la evaluación de necesidades.

Seleccionar el nivel de planificación y evaluación de necesidades: medio (recursos organizacionales, procedimientos y métodos), comprensivo (combina el nivel medio con los productos o servicios que la organización entrega a sus clientes) y estratégico (combina el nivel comprensivo con el nivel societal).

- **Identificar los participantes** en la planificación y evaluación de las necesidades.
- **Conseguir la participación** de las personas que se van a implicar en el proceso.
- **Conseguir su aceptación** respecto al nivel de evaluación y planificación.
- **Recoger datos** sobre las necesidades internas y externas.
- **Listar las necesidades** identificadas.
- **Ordenar** las necesidades en función de su prioridad.
- **Identificar los desacuerdos** respecto al paso anterior
- **Resolver los problemas** surgidos de los desacuerdos”.

Fuente: en línea y disponible en: <http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/37> (09/, 11, /2012) 20H00

Modelo Rueda de Formación Autores: Bee y Bee (1994)

Vincula las necesidades de formación con las que se desprenden de la necesidad de negocios. Propone como modelo el siguiente:

Primero: la exploración de factores ambientales, internos y externos que pueden tener algún tipo de influencia en el negocio.

Segundo: Producto de las presiones de tipo interno o externo se genera unas necesidades en el negocio. El segundo paso sería por tanto, identificar ese tipo de necesidades.

Tercero: Identificar las necesidades formativas de la organización siguiendo el siguiente procedimiento:

- Planificación de los recursos humanos

- Planificación de la carrera profesional de los trabajadores (promoción, jubilación, etc.)
- Incidentes críticos.
- Gestión de los sistemas de información.
- Sistemas de evaluación del desempeño.
- Examen de opciones alternativas a la formación, como la mejora de los métodos de trabajo, sesiones de comunicación, uso de tecnología, rediseño del puesto o cambio del personal”.

Cuarto.- Una vez que se ha terminado el procedimiento anterior se debe especificar cuáles con las necesidades de formación teniendo como base para el análisis la descripción del puesto y la diferencia en el desempeño.

Quinto.- Establecer las acciones de formación estableciendo el mecanismo como se van a dar: formal e informal; formación en la propia empresa o bien la adquisición externa de la formación

Sexto.- Planificación de la formación.- Elaborar el plan formativo con todas las actividades y recursos necesarios.

Séptimo.- Ejecución de la formación.

Octavo.- Evaluación de la formación. Una vez realizada la formación, debe evaluarse para comprobar si ha sido eficaz en la resolución de las necesidades de negocio.

Modelo de Análisis Anticipatorio de Necesidades de Formación / Desarrollo de Competencias Autor: Peiró (1999)

Este modelo se propone “constituir un marco conceptual para identificar y analizar los cambios futuros”; diferenciándose de los otros modelos por su carácter anticipatorio, es decir, por la

Fuente: en línea y disponible en: <http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/41> (09/, 11, /2012) 20H20

identificación de las tendencias que se dan al entorno de la organización para establecer las necesidades de formación.

Es importante en este modelo analizar los cambios que producen impacto en la organización, a través de una serie de preguntas que conducen a obtener el objetivo que se pretende:

- “¿Qué tipos de cambios deben buscarse?
- ¿Cuáles son los más importantes?
- ¿Qué factores se deben buscar en dichos cambios (intensidad, frecuencia, posibilidad de predicción, etc.)?”

Fuente: en línea y disponible en: [http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/41\(09/, 11, /2012\) 20H20](http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/41(09/, 11, /2012) 20H20)

Una vez que se han analizado los cambios tanto en la tecnología, la estructura, el sistema y las prácticas de trabajo, la empresa debe tratar de adaptarse a esos cambios, adaptación que el autor define como: “adaptación del personal en términos de cualificaciones, competencias, comportamientos y actitudes, que permitirán después el desarrollo de competencias.

Modelo Organización-Tarea-Persona Autores: McGehee y Thayer (1961). Reformulado por Goldstein (1986, 1991, 1993, 2001)

Establece una categorización en niveles de análisis: la organización, la tarea o el puesto y la persona; conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Plantea una serie de fases que son: el apoyo organizacional, el análisis organizacional, el análisis de requisitos, los componentes del análisis de necesidades (análisis del puesto) y el análisis de la persona.

En la siguiente figura se presenta de forma esquemática los pasos a seguir durante el proceso de evaluación de necesidades formativas a través de este modelo.

Fases del análisis

- Apoyo organizacional
- Análisis organizacional
- Análisis de requisitos
- Análisis del puesto
- Análisis de la persona
- Derivación de objetivos

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 *La educación como realidad y su proyección.*

Cruz (2012), explica que para que la educación en el Ecuador sea una realidad necesita ubicarse en un tiempo y en un espacio para lo cual hay que acudir a argumentos históricos, pedagógicos y sociales.

En el Plan Decenal de Educación 2006-2015 declara prioritarias algunas acciones y para ello establece varios objetivos que presentados de manera condensada en este trabajo son los siguientes:

Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años), así como la obligatoriedad de la educación básica desde el primero hasta el octavo grado; y, extiende esta obligatoriedad de estudios hasta el bachillerato.

Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar; incrementar la calidad de la educación, teniendo en consideración conceptos de equidad.

Incrementar la calidad de la gestión escolar; de los desempeños del talento humano especializado y la pertinencia cultural y lingüística en todo el sistema educativo; así como ampliar el servicio a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Incrementar la rectoría del Ministerio de Educación, y la eficiencia del mismo desconcentrando la administración financiera.

Fuente: EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN (2006 – 2015) - Unicef, Quito, (en línea) disponible [www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.p\(20/22,2013\)18H00](http://www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.p(20/22,2013)18H00)

Para cada uno de estos objetivos, a nivel de Ministerio de Educación se establecieron mecanismos que permitan determinar las metas cuantificables y de calidad que se transcriben textualmente por ser importantes para los fines de esta investigación:

Políticas de Educación

Objetivo 1: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

1. Rectoría del Ministerio de Educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel.
2. Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
3. Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial.
4. Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

Objetivo 2: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

1. Articulación con la educación inicial y el bachillerato. En el marco de la a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
2. Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
3. Incremento de la tasa de retención, garantizando además la alimentación escolar.

4. Objetivo 3: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

1. Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.
2. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

Objetivo 4: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

1. Educación de adultos en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades (años 1, 2 y 3).
2. Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena.
3. Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.

Objetivo 5: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

1. Racionalización del recurso físico: cobertura, optimización y mayor utilización de la capacidad instalada.
2. Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética),
3. Apropriadadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.
4. Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.

Objetivo 6: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

1. Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
2. Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
3. Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.

Objetivo 7: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Objetivo 8: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.”

Fuente: [EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN \(2006 – 2015\)](http://www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf(20/22.2013)18H30) - Unicef, Quito (en línea), disponible [www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf\(20/22.2013\)18H30](http://www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf(20/22.2013)18H30)

¿Es la educación una realidad? Para que algo sea realidad necesita ubicación en tiempo y espacio. Para probar que la educación es una realidad recurrimos a tres clases de argumentos: Históricos, Pedagógicos, y Sociales. Desde el punto de vista pedagógico se afirmarían lo que Nassif Ricardo en su Pedagogía General, (pág. 43), citado por Velásquez I. (2009), expresa: “No sólo lógicamente sino cronológicamente la realidad educativa precede a la pedagogía. La reflexión y la sistematización han llegado tardíamente con respecto al hecho educativo, tan antiguo como el hombre. Pero se han constituido sobre él, pues la práctica alimenta a la teoría y la teoría debe volverse sobre la práctica para enriquecerla”.

Si consideramos estos tres puntos de vista en el sistema educativo ecuatoriano. Se puede apreciar con claridad que nuestra educación históricamente ha sufrido un gran proceso de transformación.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

El Ministerio de Educación a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional encargada de la formación de los profesores del sistema educativo ecuatoriano, mediante el programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, tiene como objetivo “mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes”.

Los cursos de capacitación y formación que imparte el Ministerio de Educación tienen las siguientes características:

“A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:
Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas.

- Se los forma en cursos con igual número de horas al que impartirán a docentes y directivos.
- Se certifica sólo a los instructores que aprueben el curso.

A nivel de los docentes que toman los cursos:

Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.

- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y las calificaciones de trabajos hechos durante el mismo”.

Fuente: [EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN \(2006 – 2015\)](http://www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pd(20/22,2013)18H30) - Unicef, Quito, (en línea) disponible [www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pd\(20/22,2013\)18H30](http://www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pd(20/22,2013)18H30).

De acuerdo al Plan Decenal de Educación se establece el para los docentes a nivel nacional el “Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización.

Además, se propone como objetivo:

“Estimular el ingreso a la carrera de formación mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol”.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los **recursos** institucionales pueden ser de diferentes tipos o clases:

- **Recursos humanos o personales** que están conformados por todos quienes hacen la comunidad educativa director, profesorado, estudiantes, padres de familia, especialistas, personal administrativo y de apoyo, que son los protagonistas del hecho educativo.
- **Recursos materiales:** Se incluyen edificios, mobiliario, equipamiento didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- **Recursos financieros:** Que se relaciona fundamentalmente con el presupuesto para el adecuado funcionamiento de la institución educativa.
- **Recursos tecnológicos:** Que tiene que ver con el equipamiento para los distintos tipos de laboratorios y las maquinarias para el adecuado proceso de enseñanza aprendizaje práctico de los estudiantes

- **Recursos administrativos:** Generalmente son los recursos de apoyo el adecuado funcionamiento de la institución.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Trilla Bernet, Jaume y Soler Masó, Pere, Limón Domínguez, Dolores de la Universidad de Cantabria. Santander, 10-12 de noviembre de 2013, realizan un estudio del liderazgo y del liderazgo educativo y presentan una ponencia en la que manejan dos acepciones distintas del liderazgo educativo.

Aquella que hace referencia al liderazgo educativo comotal, en un grupo-clase, una escuela, una institución de educación no formal, una asociación o movimiento pedagógico, distinguiéndose de otros tipo de liderazgos ejercidos (empresarial, político, sindical) por las finalidades y las funciones del educativos.” No es lo mismo ejercer el liderazgo en un instituto de educación secundaria que en una empresa comercial, en un grupo clase que en un equipo profesional de futbol”.

El “liderazgo educativo” el adjetivo se referiría no tanto a aquello que se lidera, cuanto a algunos de los efectos que en las personas, grupos, colectivos o comunidades genera el propio liderazgo.

Liderazgo educativo sería entonces aquél que –en sí mismo y con independencia de si el ámbito sobre el que se ejerce es propiamente educacional o no- es capaz de producir en los sujetos cualquier cambio consistente que pueda considerarse educativo. Aunque en un sentido amplio liderar puede significar sólo algo así como “hacer que a uno le sigan” -y eso, en algunos casos, podría conseguirse simplemente mediante el uso de la fuerza, la amenaza, o el poder institucional del que uno goza. Desde un punto de vista más amplio se puede concebir el liderazgo educativo como el intento de influencia interpersonal, dirigido a través de procesos de comunicación, al logro de varias metas.

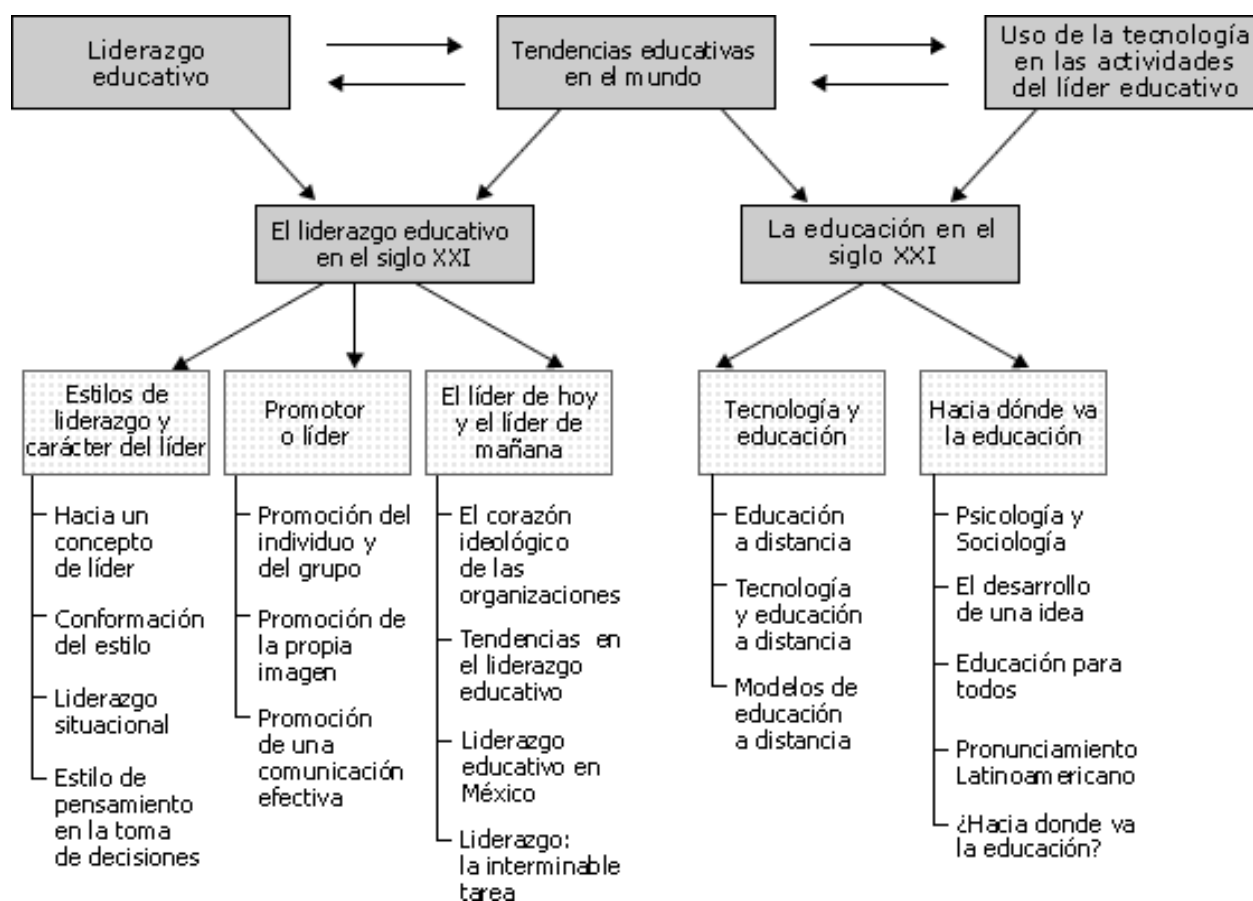
Otros autores definen el liderazgo educativo como la forma de “ayudar a los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y

preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante”.

En la actualidad el liderazgo educativo exige que gire alrededor de los alumnos y de los profesores, está centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje: se debe asesorar, orientar, facilitar recursos, formar y evaluar para conseguir resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos. Este tipo de liderazgo orienta la enseñanza hacia el desarrollo de las capacidades del estudiante de manera integral.

En el siguiente cuadro se resume lo que implica un liderazgo educativo en le S.XXI, para las instituciones mexicanas, lo que se puede tomar de modelo o ejemplo para las instituciones educativas ecuatorianas:

Cuadro No. 2 LIDERAZGO EDUATIVO EN EL SIGLO XX



Fuente (en línea: “Liderazgo Educativo de nuevas tecnologías,” disponible en: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/lideres/html/descripcion/a_descripcion.htm (02/25/2013), 21H12

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

El Bachillerato General Unificado es un “nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (Min. Educación) 2010,” que tiene como finalidad “ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB)”.

En este bachillerato el Ministerio de Educación define tres objetivos fundamentales:

- (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) para el mundo laboral o del emprendimiento,
- (c) para continuar con sus estudios universitarios.

De acuerdo con la reforma presentada por el Ministerio de Educación el nuevo bachillerato unificado presenta unas características diferentes en la organización de la malla curricular, contiene un tronco común con materias básicas, distribuidas a lo largo de los tres años, para el aprendizaje de conocimientos relacionados con la formación general. Además, se dan materias que los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

El Bachillerato en Ciencias, además ofrece la posibilidad de seguir asignaturas optativas que permitirán al estudiante profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

El Ministerio establece que los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico adquieran aprendizajes básicos comunes del BGU y desarrollen competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Con el BGU se pretende garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones post graduación. Con estos bachilleratos los estudiantes que terminen este nivel educativo se encuentran en condiciones para ingresar a la universidad en cualquier área académica, al igual que al mundo laboral o del emprendimiento. De acuerdo con el Ministerio de Educación se espera que los nuevos bachilleres, es decir, quienes han ingresado por esta nueva modalidad sean capaces de:

- **Pensar rigurosamente.** Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- **Comunicarse efectivamente.** Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- **Razonar numéricamente.** Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- **Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.** Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- **Comprender su realidad natural.** Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la

disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

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

Requisitos para obtener el nuevo título de bachiller: Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo:

“Bachiller de la República del Ecuador, con mención.....”

La nueva estructuración del bachillerato exige que los profesores estén formados en una nueva concepción pedagógica que apunte a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. “El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana”.

El aprendizaje de conformidad con el Bachillerato anterior se caracterizaba por absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos. En el Bachillerato General Unificado, se propone que el estudiante se

Forme en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.

De igual manera, el rol del profesor cambia en las dos concepciones: anteriormente era un trasmisor de conocimientos; hoy se propone que sea un guía, orientador del aprendizaje de los estudiantes.

El estudiante se limitaba a recibir conocimientos, mientras que hoy se propone que sea el protagonista activo del aprendizaje.

Esto significa que los nuevos aprendizajes deben ser significativos, interdisciplinarios, “con coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas”.

Cambia el papel del docente: “Viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje”.

“La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

* Constitución Política de la República del Ecuador

* Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

* Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011

* Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011”

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011).

Si se analiza el Art. 43 "... Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior" (p.23), se puede establecer que las universidades y las instituciones encargadas de la formación de los docentes deben hacer un gran esfuerzo para llenar las expectativas y demandas de la nueva Ley, sin desconocer lo que hasta el momento han venido realizando.

Pero de acuerdo a la demanda actual los profesores deben estar en condiciones de brindar una preparación interdisciplinaria a los estudiantes, cosa que lamentablemente a nivel de bachillerato ha sido y aún es muy difícil de estructurar debido a la misma organización del pensum de estudios en forma fragmentada.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Moreno, Concha (2009) explica que: se pide al profesorado asistir a los cursos de actualización o capacitación que servirán para renovar su práctica pedagógica, sin embargo, en la universidad se mantienen las mismas maneras de enseñar que se critican, se toman los mismos tipos de exámenes tradicionales y no se da ninguna innovación.

Esta contradicción entre lo que hace el profesor cuando es sujeto de formación y de capacitación, debe llevar a preguntarse las razones para esta forma de actuar, lo más probable es que se encuentre sin respuesta o con una respuesta que en la realidad sea difícil responder, porque pone en evidencia las falencias que el docente tiene al momento de enfrentarse con la realidad.

Es una de las razones de mayor peso que debe llevar de manera obligatoria a un replanteo de la formación inicial del docente enfocada a una formación que permita al futuro profesor interactuar en el aula, despertar la curiosidad por la ciencia, atender a las inteligencias múltiples, trabajar en equipo, respetar las diferencias individuales, utilizar las TIC; consciente de la importancia de saber comunicar y comunicarse, con capacidad de escuchar y atender a los estudiantes, guiar, orientar, motivar, “convirtiéndose a su vez en fuente de motivación que facilita la evaluación positiva de los procesos y el éxito en los resultados”.

Es necesario que en el período de formación inicial y a lo largo de la carrera adquieran espíritu crítico; autonomía para aprender; capacidad para trabajar de forma colaborativa y cooperativa y en grupo; afán de superación personal y de los retos intelectuales; y, estar al tanto de los cambios tecnológicos y científicos que el avance de la sociedad demanda.

Hay que conseguir que en los centros de formación inicial del profesorado se inculque mediante el ejemplo la necesidad e importancia de “la reflexión sobre la propia práctica para corregir fallos y potenciar los aciertos”. (Moreno, C. 2012). Desarrollar la capacidad de construir nuevos conocimientos a partir de los ya existentes, vinculando la teoría con la práctica, conocimientos que tengan estructura y secuencia progresiva para permitir al estudiante la asimilación personal y la apropiación del saber.

Por lo tanto, se debe pensar en medidas para conseguir la formación inicial del profesor tales como: un nuevo perfil del docente capaz de conocer y de transmitir, apoyar y guiar, orientar a los estudiantes. Motivar para que escriba, produzca trabajos estructurados y reflexivos sobre la propia práctica docente.

Asentir que el alumnado evalúe las clases recibidas para que el profesorado repense sobre su propio conocimiento, sus destrezas pedagógicas o sus actitudes interculturales.

1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

De acuerdo a los nuevos estándares de calidad fijados por la UNESCO “La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios

específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo”, cambios que tienen relación con política educativa; plan de estudios (currículo) y evaluación; pedagogía; utilización de las TIC; organización y administración de la institución educativa y, desarrollo profesional del docente.

La política pública de inversión del talento humano, relacionadas con esta área de desarrollo del país, prevé, en el Plan Nacional del Buen Vivir la necesidad de fomentar programas de movilidad de docentes e investigadores a nivel regional e internacional con el propósito de generar redes de intercambio del conocimiento.

1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

La educación técnica en el Ecuador y la tecnología nunca más que hoy han cobrado importancia en el sistema educativo ya se ha convertido en un instrumento indispensable para conectarse con el mundo globalizado y con la realidad. Dejó de ser una opción para pasar a ser una herramienta obligatoria.

Las instituciones educativas deben implementar diseños y programas académicos en esta área, y brindar al estudiante carreras que le permitirán tener un futuro prometedor para su vida productiva.

La educación técnica contribuye al desarrollo individual social en cuanto mejora la calidad de vida de los habitantes y eleva la productividad y el crecimiento del país.

1.2.2.2 *Formación continúa.*

García Llamas, José Luis (2009) del Departamento MIDE Facultad de Educación. UNED sostiene que: “El empleo del término formación lleva implícito en su consideración, la formación de base o inicial y la que se lleva a cabo a lo largo de la actividad profesional, lo que los autores identifican como formación permanente o continua”. Desde este enfoque entiende que la formación del profesorado tiene las siguientes notas características:

- Considera los distintos intereses y necesidades de los docentes a lo largo de su vida profesional.
- Se adecua a las necesidades docentes con flexibilidad.
- Es variada, para satisfacer a todos los docentes.
- Relaciona la teoría con la práctica.
- Se acomoda a los constantes cambios.
- Proporciona equilibrio entre los contenidos y los métodos didácticos.
- Multiplicidad de ofertas.
- Pluralidad de estrategias.

No descarta la posibilidad de considerar la formación continua como un subsistema específico que se encarga del perfeccionamiento de los profesores en su tarea de docentes y citando a Imbernón (1994:13) concluye que la formación permanente o continua es "la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y, a la vez, de profundización de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional".

El mismo García LL., J. Luis, que cita a Villar Ángulo (1994:95), explica que un auténtico plan de formación permanente del profesorado debe contemplar la:

- Preparación (clima y conciencia apropiada).
- Planificación (metas, necesidades, reflexión).
- Entrenamiento (pluralidad de estrategias).
- Evaluación (eficacia de los programas).
- Adopción del cambio (incorporación de innovaciones).
- Mantenimiento (decisiones sobre su valor).

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

Desde diferentes puntos de vista se discute el papel que desempeña la formación del profesor y la incidencia que este tiene en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. El Ministerio de Educación, precisamente por la importancia que el Gobierno actual le otorga a este tema ha creado la Universidad de Educación UNAE.

Esta preocupación por la calidad de la educación sobre el papel que desempeña el docente en el proceso educativo ocupa un campo heterogéneo en lo que se refiere a contenidos, metodología, etc., “acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno (aspectos socio-económicos-culturales), que influyen en la labor del docente y en sus resultados” (Salim y Lotti, 2005).

De lo que se deduce que el profesor, en el ejercicio de la docencia, es una persona que desempeña un papel sumamente importante porque tiene a su cargo la “formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad” lo que se puede lograr únicamente desde una nueva, sólo es posible desde una nueva imagen del profesor, con funciones nuevas.

García Gómez, M^a Soledad (2011), en el estudio de caso sobre “La formación permanente del profesorado y su incidencia en las aulas” sostiene que la formación permanente del docente tiene una relación directa en su manera de actuar: enseña de la misma manera como aprende; es decir, un profesor no está en condiciones de dar lo que no tiene, por eso es importante la formación inicial y permanente.

Faure Edgar y sus colaboradores indican en su conocido informe «Aprender a ser»:

«Los profesores tienen cada vez menos como tarea única el inculcar conocimientos y cada vez más el papel de despertar el pensamiento. El profesor, al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, un interlocutor; más bien la persona que ayuda a buscar en común los argumentos contradictorios, que la que posee las verdades prefabricadas; deberá dedicar más tiempo y energías a las actividades productivas y creadoras; interacción, animación, comprensión y estímulo.»

Si se consideran las políticas de desarrollo humano a nivel nacional que constan en el Plan Nacional de Buen Vivir, “que enfatizan en la calidad de vida como un proceso de ampliación de oportunidades y capacidades humanas, orientado a satisfacer las necesidades de diversa índole.... Poder adquirir conocimientos y acceder a tener un nivel de vida decente...” se puede asegurar que el rol del docente es importante para el desarrollo del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El Plan Nacional del Buen Vivir propone como estrategia la “Transformación de la educación superior y la transferencia de conocimiento a través de la ciencia, la tecnología y la innovación”;

entre las cosas enfatiza en la siguiente: “se vuelve imprescindible que las personas con más formación y más experiencia investigativa y en docencia, accedan a una carrera académica-investigativa. Aspecto que no merece comentario alguno en relación a la formación de los profesores; se sabe que la investigación no es el fuerte en nuestro magisterio universitario, menos aún en la docencia de nivel de bachillerato; las razones son múltiples pero el resultado es el mismo: no se investiga ni se forman investigadores. Transcribiendo textualmente un párrafo del PNBV que dice:

“Dado el rezago que tiene el país en investigación, debe ser prioridad de la cooperación internacional la transferencia tecnológica y de conocimientos que apunten a una satisfacción de necesidades básicas más eficiente y con calidad así como a la consolidación de la industria nacional”.

El objetivo dos del Plan Nacional del Buen Vivir, establece: “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad”, para lo cual propone “Garantizar la igualdad real en el acceso a servicios de salud y educación de calidad a personas y grupos que requieren especial consideración, por la persistencia de desigualdades, exclusión y discriminación”, correspondiéndole al sector educativo, especialmente al nivel de rectoría nacional “Ampliar la oferta y garantizar la gratuidad de la educación pública en los niveles de educación inicial, general básica y bachillerato en todo el país y generar mecanismos para fomentar la asistencia y permanencia de los estudiantes en el sistema, así como la culminación de los estudios”, aspectos que están estrechamente relacionados con la formación de los profesores y su incidencia en el aprendizaje.

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

El proceso de formación del docente, requiere de una explicación de las capacidades que ha de tener el docente para realizar con eficacia las tareas encargadas para su ejercicio profesional.

La formación del docente no debe reducirse a una suma de tipos de educación, sino que debe ser un procedimiento sistemático, gradual, continuado, es decir, que se desarrolle de forma sistemática.

Cuadro No. 3

TIPO DE FORMACIÓN	EXPLICACIÓN
FORMACIÓN METODOLÓGICA	Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
FORMACIÓN TECNOLÓGICA	Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
FORMACIÓN DIDÁCTICA ESPECÍFICA	Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
FORMACIÓN SOBRE LA PROPIA PROFESIÓN	Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Elaborado por: Parrilla Latas, Ángeles. (2011) Universidad de Sevilla

1.2.2.5 Características de un buen docente

Algunos autores caracterizan de la siguiente manera al buen docente:

1. Jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
5. Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
6. Imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Paciente, bondadoso y simpático.
8. Justo para calificar tareas y exámenes.

9. Franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.
17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
18. En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.

Para otros autores para ser un buen educador hay que tener vocación: “lo primero es amar la enseñanza”; querer formar a los jóvenes.

Santiago Morales Miriam (2012) se pregunta: “¿Cómo podríamos definir al buen profesor? y se responde: “Yo diría que es aquel que tiene las siguientes cualidades: vocación, sensibilidad, capacidad de empatía, autocontrol, autoconfianza, cultura y creatividad”.

Añade que un buen profesor debe tratar personalmente a sus alumnos, conocerlos, preocuparse por ellos mostrándose cercano, interesado por sus cosas, facilitando y posibilitando al máximo la adquisición del aprendizaje.

Personalmente debe ser una persona que posea autocontrol; hable correctamente, sepa transmitir, guiar, orientar, huya de la monotonía, tengan interés en saber cada día más es una de sus principales metas.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

En la actualidad el término profesionalización se aplica en diversos ámbitos especialmente en el educativo y pedagógico. En el campo de la pedagogía se entiende la profesionalización como la “pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral”. (Hernández, V. L., (2012).

La profesionalización de la enseñanza está estrechamente relacionada con el modelo educativo adoptado por cada una de las instituciones; se relaciona con los procesos de enseñanza-aprendizaje, desarrollo de los estudiantes en los aspectos cognitivos, volitivos, hábitos, destrezas y especialmente de la personalidad.

La profesionalización cobra una real importancia si se relaciona con las necesidades de los docentes y de los estudiantes que a su vez responden a las demandas y a los objetivos sociales; si incorpora en el proceso las distintas concepciones de enseñanza aprendizaje; los valores.

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

Un primer nivel, al que le denominan “uno” está dirigido a los docentes que se inician en la profesión, es decir, aquellos que su experiencia es relativamente corta y su formación profesional no ha terminado, se centran en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos para desempeñarse en el aula.

El nivel “dos” se dirige a los profesores con experiencia docente entre tres y cinco años y su objetivo es lograr que los profesores adquieran habilidad para planificar, seleccionar materiales y evaluar a los alumnos mejorando la capacidad de aprendizaje.

Este nivel “tres” va encaminado hacia los profesores que tiene experiencia y se quiere conseguir aspectos especializados: diseño de material didáctico, cursos de aprendizaje para los estudiantes.

1.2.2 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 *La función del gestor educativo.*

La función directiva ha cambiado mucho en los últimos 25 años a nivel mundial lo que ha obligado que las instituciones educativas piensen en un nuevo tipo de modelo de gestión que articule de manera sistémica saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un gestor educativo: “es el que sabe organizar, seleccionar y dotar de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones”.

Según el Ministerio de Educación en el Ecuador los gestores educativos son considerados mentores encargados de la capacitación y el acompañamiento pedagógico en el aula. Aunque es innegable el carácter individual y endógeno del aprendizaje escolar, éste no sólo se compone de representaciones personales, sino que se sitúa asimismo en el plano de la actividad social y la experiencia compartida. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de otras personas y en un momento y contexto cultural particular. En el ámbito de la institución educativa esas otras personas son el docente y compañeros de aula. Desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles: el de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje e incluso el de investigador educativo.

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras

actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

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

Desde la perspectiva de Cooper (1999) se pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento.

1.2.3.2 La función del docente.

Las funciones del docente se pueden resumir en cuatro fundamentales:

Mejía B: W, 1984: 25), citado por Dousdebés L. explica de la siguiente manera cada una de estas funciones:

La función orientadora se puede concretar en los siguientes aspectos:

- Ayudar al estudiante a adaptarse a las exigencias de nuevos aprendizajes para los cuales no está preparado, por diversos factores.
- Apoyar al estudiante para que haga frente, creativa y satisfactoriamente, a aquellas situaciones que rodean que pueden derivar en conflictos de diversa naturaleza.
- Colaborar en el desarrollo de valores necesarios para cursar eficazmente una carrera
- Brindar, si posee la formación requerida, orientación profesional a los alumnos, o remitirlos a quien pueda ayudarlos en esta área.
- Ayudar a articular el sistema de aprendizaje con las necesidades e intereses personales y con las características personales de los alumnos.
- Alentar al estudiante a aprender individualmente y con otros

Esta función comprende muchos aspectos diferentes:

- Seguimiento y motivación.
- Asesoría en el logro de aprendizajes.
- Información de retorno.
- Desarrollo de técnicas y habilidades.
- Evaluación.
- Formación.
- Manejo de materiales de aprendizaje.
- Apoyo en el trabajo de grupo, etc.

Para el seguimiento y la evaluación de los alumnos el profesor deberá trabajar en forma individual o en pequeños grupos; desde el ingreso hasta la culminación de la carrera, de manera que se establezca un vínculo estable con la institución. Eso facilitará además, observar el progreso de los estudiantes e intervenir oportunamente en asuntos de naturaleza académica y administrativa. Mantener una relación permanente con el estudiante, registrando sus adelantos y progresos, si es posible, en formatos establecidos, con el fin de animarlo, y reforzar la información de retorno. Dousdebés, L. (2003).

Es importante que el profesor sepa identificar las dificultades que puede presentársele al alumno, a base de la información obtenida, antes de que el problema no tenga solución.

En cuanto a la asesoría en el logro del aprendizaje debe brindar ayuda al estudiante en la asignatura correspondiente o asignaturas; esta puede ser presencial la primera vez, para establecer con el estudiante la metodología más apropiada para el estudio. Dousdebés, L. (2003).

Trabajar conjuntamente con el alumno, para remediar las deficiencias académicas que impiden el logro del aprendizaje.

Facilitar el establecimiento de relaciones, por parte del alumno, entre sus experiencias y conocimientos y los aprendizajes que ha de obtener; diseñar experiencias de aprendizaje, de suerte que el estudiante a distancia tenga acceso directo a situaciones de aprendizaje disponibles para los estudiantes convencionales. Emplear diversos medios que permitan reforzar el aprendizaje; apoyar al estudiante en la realización de los trabajos prácticos y concretar la ayuda para repasar los contenidos de las materias. Dousdebés, L. (2003).

La misma autora ya citada en sostiene que en la función de docencia el profesor debe desarrollar técnicas y habilidades, desarrollar hábitos ayudando al estudiante a ampliar habilidades efectivas de estudio.

La Función Científico Investigadora.

Para que el profesor pueda ejercer la función científico investigadora se requiere que con gran conocimiento de los aspectos científicos e investigativos, además que constantemente investigue sólo o en equipo, y que publique los resultados de aquellas investigaciones.

Otros autores sostienen que entre las funciones del docente se encuentran las siguientes:

- Enseñar estratégicamente contenidos y habilidades de dominio
- Saber evaluar.

Para quien hace esta investigación las funciones del docente deben estar encaminadas a orientar, guiar, asesorar, a los estudiantes proporcionándoles una formación integral como personas, es decir, no sólo apuntando al desarrollo de la inteligencia, sino también de la voluntad.

La Ley de Educación Intercultural (2011) en el CAPÍTULO CUARTO.- DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE.- LAS Y LOS DOCENTES establece:

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c) Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d) Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;

- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g) Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h) Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j) Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

- n) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o) Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q) Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r) Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s) Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

“¿Qué significa entender la familia y a la escuela como entornos educativos en los que niños, niñas y personas adultas se desenvuelven y construyen el conocimiento? Pregunta que se hace Lacasa Pilar en el estudio sobre “Entorno familiar y educación escolar: la intersección de dos escenarios educativos (2000). A lo que responde que muchas son las interpretaciones que se puede dar del contexto en el que se destacan dimensiones sociales, culturales e históricas que se construyen dinámicamente con la actividad de los participantes.

La familia que está constituida por personas que desempeñan funciones distintas, conforma un contexto que sirve de punto de partida para la formación del niño.

No se puede olvidar lo que recalca García H., en su obra de Pedagogía Sistemática sobre el papel primordial de los padres en la educación de los hijos: Los padres son los primeros responsables de la educación de los hijos; la escuela no es otra cosa que la continuación de la educación de la casa. Idea que corrobora Lacasa (2000) cuando dice: “Que la familia es el

contexto de crianza más importante en los primeros años de la vida nadie lo pone en duda. El saber popular describe bien este entorno indicando que las niñas y los niños adquieren allí las primeras habilidades: en la familia aprenden a reír y a jugar, se les enseñan los hábitos más básicos -por ejemplo, los relacionados con la alimentación- y otros mucho más complejos -por ejemplo, a relacionarse con las personas”.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La primera y obvia función de los estudiantes es estudiar. Se podría asegurar que esa es su actividad profesional. Sin embargo, la LOEI, prevé en el art. 8, las obligaciones de los estudiantes que se puede asimilar con las funciones que deben cumplir.

Art. 8.- Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b) Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c) Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d) Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos; e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- e) Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de

participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;

- f) Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- g) Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- h) Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;
- i) Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- j) Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
- k) Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

En el capítulo quinto, de los Derechos y Obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales, art. 12 de la LOEI, se establece:

Art. 12.- Derechos.- Las madres, los padres de y/o los representantes legales de las y los estudiantes tienen derecho a que se garantice a éstos, el pleno goce y ejercicio de sus derechos constitucionales en materia educativa; y, tienen derecho además a:

- a. Escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;
- b. Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento;

- c. Participar, de conformidad con la reglamentación respectiva, en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las autoridades educativas;
- d. Elegir y ser elegidos como parte de los comités de padres y madres de familia y los demás órganos de participación de la comunidad educativa;
- e. Participar en el gobierno escolar al que pertenezcan;
- f. Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las mismas;
- g. Participar de los procesos de rendición de cuentas sobre la gestión y procesos educativos de las autoridades, docentes y personal que labora en las instituciones educativas;
- h. Participar en los órganos correspondientes de planificación, construcción y vigilancia del cumplimiento de la política educativa a nivel local, regional y nacional;
- i. Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos ante las autoridades competentes;
- j. Recibir de autoridades, docentes y demás miembros de la comunidad educativa un trato respetuoso libre de toda forma de violencia y discriminación; y,
- k. Solicitar y acceder a la información que consideren pertinentes y que este en posesión de la institución educativa.

Art. 13.- Obligaciones.- Las madres, padres y/o los representantes de las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa;
- b. Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;

- c. Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- d. Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;
- e. Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;
- f. Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del uso adecuado del tiempo;
- g. Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico - social de sus representados y representadas;
- h. Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica;
- i. Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa;
- j. Participar con el cuidado, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique erogación económica; y,
- k. Contribuir y participar activamente en la aplicación permanente de los derechos y garantías constitucionales

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

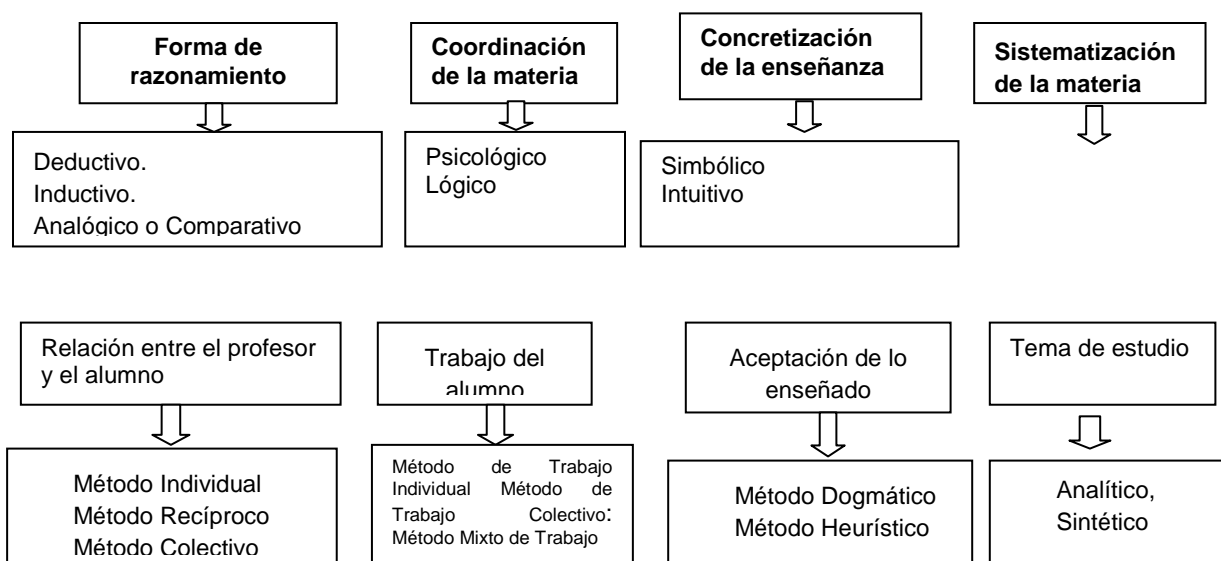
Cordero Espinoza, Carlos (2011), en su obra Programa de Carrera Docente para el profesorado del Ecuador, en el apartado II, cuando habla del método: “Cómo se aprende y cómo se enseña”, expresa: “Las capacidades creadoras se expresan mediante el aprendizaje que realizan los

estudiantes en los diferentes niveles educativos, de ahí la importancia que tiene el método de enseñanza que promueve la actividad cognoscitiva de los estudiantes”.

En la literatura pedagógica se habla de los métodos y las estrategias de enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta que métodos y estrategias no son sinónimos, el primero, hace referencia a camino didáctico pedagógico y las estrategias son el conjunto de actividades seleccionadas y organizadas para obtener un resultado.

Los métodos de enseñanza se clasifican de acuerdo a la propia organización de la institución, como se observa en el siguiente cuadro resumen:

Cuadro no. 4



Elaborado por: Dra. Inés Dousdebés (2013).

En Cuanto a las estrategias de aprendizaje se puede concluir que son consideradas como el conjunto de actividades que se planifican para hacer más efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3 Cursos de formación.

1.3.1 *Definición e importancia de la capacitación docente.*

Se denomina o se conoce como capacitación docente a los procedimientos que conducen a la preparación de los profesores en diferentes aspectos: conocimientos, habilidades, actitudes etc., para que puedan desempeñarse con eficacia y eficiencia en el ejercicio de su profesión.

Un capacitador, un verdadero maestro, moviliza, ayuda a despertar, permite "darse cuenta" y esto no es poco... S. Huberman. (2007)

Desde el punto de vista anteriormente anotado, es obvio pensar que la capacitación del docente es indispensable para su quehacer como profesional; no solo permite su mejora personal sino que influye decididamente en el modo de trabajar con sus estudiantes.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Para determinar las ventajas e inconvenientes de una adecuada capacitación docente se va a transcribir un documento existente que demuestra claramente cuáles son las ventajas y cuáles los inconvenientes, los mismos con los que la autora de esta investigación está de acuerdo.

Ventajas:

“Son una base ordenada de todos los recursos didácticos del profesor, que son de fácil y rápido acceso y evitan que el docente tenga que buscar año tras año estos recursos.

- ✓ “Facilitan y mejoran los procesos de enseñanza-aprendizaje ya que se puede acceder a estos datos desde cualquier lugar.”
- ✓ “Son una autoevaluación constante del docente”
- ✓ “Permite dar a conocer su perfil personal.”
- ✓ “El alumno puede estructurar su propio aprendizaje partiendo de esta página”.
- ✓ “El incluir enlaces de cada tema hace que la cantidad de información de la que el alumno dispone sea mucho mayor que en la enseñanza tradicional”.
- ✓ “Gracias a esta gran cantidad de información el alumno puede contrastar la información de cada enlace para construir un aprendizaje más crítico.”
- ✓ “Los contenidos pueden ser renovados con más facilidad y asiduidad que en el formato papel”.
- ✓ “El alumno que no pueda asistir a clase puede seguir al día la asignatura a través de Internet”.

Inconvenientes:

“Requiere de una gran dedicación, esfuerzo y gasto de tiempo que a veces es difícil de mantener por parte del profesor para que la página esté actualizada.”

“Los alumnos necesitan unos conocimientos previos de Internet.”

“Es imprescindible la formación del profesorado acerca de la creación de páginas web”

.

“A veces los enlaces fallan y la información queda coja.”

“En ocasiones se puede abusar de la página y olvidar que algunos alumnos no tienen Internet”

1.3.3 Diseño, planificación y recursos formativos.

Tejada Fernández y Navío Gámez José y Antonio, Grupo CIFO, 2004, presentan un esquema de diseño, planificación y recursos formativos que se adapta a las necesidades de esta investigación porque considera todos los elementos necesarios: elaboración de planes y programas de formación; contextualización del plan y del programa de formación; planificación curricular; modelos de planificación y por último los componentes o elementos del proceso de planificación.

1.3.4 Importancia de la formación profesional de la docencia.

Los vertiginosos cambios de la ciencia y la tecnología, los modernos medios de comunicación social, la globalización son factores que influyen en el conocimiento y desarrollo de la ciencia, al margen de los cuales no puede encontrarse el docente de escuela y menos aún el docente universitario.

Uno de los grandes problemas encontrados a nivel de toda América Latina durante las últimas décadas, es su alto grado de desarticulación. Es decir, una proliferación tremenda de agencias, organismos, universidades encargadas de la profesionalización de los docentes, pero con programas y políticas alejadas de sus reales necesidades.

En el Ecuador se encarga de la formación de los docentes las Universidades que ofrecen la carrera de Ciencias de la Educación y Pedagogía, a nivel de pregrado y de post grado.

Además, el Ministerio de Educación a través del programa SI PROFE dicta cursos de actualización docente al magisterio en servicio.

Por otro lado, el “Estado ecuatoriano asume, como una de sus principales responsabilidades y metas, la transformación del sistema educativo en todos los niveles, hasta alcanzar los estándares de eficiencia y calidad que hagan de la educación un verdadero instrumento de equidad, desarrollo sostenible y calidad de vida para todos los ciudadanos del país. La política pública en materia de educación se describe en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 y en el Plan Decenal de Educación 2006-2015. El Proyecto de la Universidad Nacional de Educación corresponde al desarrollo de estas políticas educativas.

Para ejecutar estas políticas públicas, especialmente aquellas que se refieren a la calidad de la educación, el sistema educativo ecuatoriano requiere disponer de los siguientes insumos:

- Docentes, directivos y especialistas de calidad.
- Producción de conocimiento pertinente que guíe la toma de decisiones y la resolución de problemas.
- Articulación entre la autoridad educativa nacional y las instituciones de formación docente.

La Universidad Nacional de Educación formará docentes y especialistas altamente calificados para promover la innovación y la mejora continua en el sistema educativo, que tomen a su cargo la ejecución de las políticas y generen estrategias de calidad, especialmente en aquellos campos poco desarrollados hasta ahora en el país, tales como la educación intercultural-bilingüe; la inclusión educativa; la incorporación de tecnología a los procesos de aprendizaje; el diseño, adecuación, adaptación y diferenciación curricular y la mentoría. La Universidad Nacional de Educación también aportará con información confiable –resultado de rigurosos procesos de investigación educativa– que alimente la toma de decisiones y el rediseño de políticas y estrategias de acción en todos los niveles del sistema educativo nacional. Además, facilitará la articulación y coordinación entre la autoridad educativa nacional y las diversas instituciones de educación superior, particularmente los institutos pedagógicos y las universidades que desarrollan programas de formación docente.

Desde la perspectiva legal, la creación de la Universidad Nacional de Educación está contemplada tanto en la Constitución de la República, como en las Leyes Orgánicas de Educación Intercultural y de Educación Superior. Las disposiciones explícitas son:

- Disposición transitoria vigésima de la Constitución 2008
- Artículo 76 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural
- Disposición general octava de la Ley Orgánica de Educación Superior
- Disposición transitoria décimo quinta de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Según este mandato legal, el Ministerio de Educación, en su calidad de autoridad educativa nacional, se responsabiliza por la creación de la Universidad Nacional de Educación y realiza los estudios necesarios a través de un comité gestor que desempeña sus en la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.

Fuente: Ministerio de Educación (2013)

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Contexto

Reseña histórica del colegio La Dolorosa

El Hogar Colegio La Dolorosa fue fundado en 1948 por las Hijas del Corazón de María en Ecuador con la señorita María Espinosa Polit.

María Esther Castelo a pedido del P. Aurelio Espinosa Pólit, aceptó colaborar con la Srta., María Espinosa, como Vicerrectora del Hogar-Colegio "La Dolorosa". (Ref.: María Esther Castelo. En el año 1956 el colegio se trasladó al nuevo local que actualmente ocupa: Av. 6 de Diciembre, Juan Ignacio Pareja N. 32-102 y Pedro Ponce Carrasco, lugar más amplio y funcional para las 300 estudiantes matriculadas en el plantel. Años después, la Srta. María Espinosa pensó entregar el colegio a alguna comunidad religiosa.

En octubre de 1964, requeridas por el Sr. Cardenal Aníbal Muñoz Vega llegaron a la ciudad de Quito un grupo de Hermanas Esclavas de Sagrado Corazón de Jesús para realizar el trámite de compra del colegio. En el año 1965 se finiquitó el convenio. Tomado de la Historia del Colegio.

Es un colegio Particular, que ofrece el Bachillerato en Ciencias con tres cursos de un paralelo integrado por 30 estudiantes, generando un total 90 estudiantes y 12 profesores

Tabla No. 1.- Tipo de Institución

Pregunta 1.3	Tipo de Institución	
Tabla N°1	Tipo de institución	
	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal		
Particular	1	100
Fisco misional		
Municipal		
No contesta		
Total		100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio LA DOLOROSA
Elaboración: Inés Dousdebés, 2013

Tabla No. 2.- Tipo de Bachillerato que ofrece

Pregunta 1.4	Tipo de Bachillerato que ofrece	
	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	1	100
Bachillerato Técnico		
Total	1	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio LA DOLOROSA
Elaboración: Inés Dousdebés2013

2.2 Participantes

La Población objeto de la investigación quedó conformada por 12 profesores del bachillerato, que responden a la totalidad de docentes de la institución en este nivel, de 1 a 3ro curso.

Se recogió información sobre el género, estado civil, edad y cargo obteniéndose las siguientes respuestas:

Tabla No. 3.- Participantes

Personal	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	12	100%
Investigadora	1	
Total	13	100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.
Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

No fue necesario el cálculo de una muestra representativa ya que se trabajó con el total de docentes que constituye el 100% de la población existente en la institución educativa, brindando confiabilidad en los resultados obtenidos.

Tabla No. 4.- Género

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	7	58
Femenino	5	42
No contesta		
Total	12	100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El personal docente del colegio Particular Unidad Educativa “La Dolorosa”, está compuesto por mujeres en un 58% y el 42% de varones; se constata que la presencia femenina es mayoritaria en el campo de la docencia. Este tipo de selección no corresponde a un criterio preestablecido como política institucional; tiene más bien que ver con los criterios para el concurso de méritos y oposición y los requisitos para trabajar en la institución.

Tabla No. 5.- Estado Civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	16
Casado	8	68
Viudo		
Divorciado	2	16
No contesta		
Total	12	100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

En Cuanto al estado civil se observa en la tabla que los datos registrados corresponde mayoritariamente a los que casados el 68%, lo que sí se puede asociar con una política del colegio, ya que este es religioso y que tiene mucho cuidado en la selección de profesionales que respondan a la ideología y creencias que se dan en la institución.

2.3 Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	2	17,0
De 31 - 40 años	3	26,0
De 41 - 50 años	4	32,0
De 51 - 60 años	2	17,0
No Contesta	1	8,0
Total	12	100,0

Tabla No. 6.- Edad de los docentes

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

Se observa en el cuadro sobre la edad que el personal sitúan entre los 41-50 años. Los profesores son personas con edad, lo que en cierto modo puede constituir una dificultad para introducir cambios o la capacitación, debido a que generalmente, este tipo de personas presentan más resistencia a las innovaciones precisamente por los años de experiencia y formación. Sin embargo se puede confirmar que tienen experiencia.

Tabla No. 7.- Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	12	100
Técnico docente		
Docente con funciones administrativas		
No contesta		
Total	12	100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

Se evidencia por los resultados obtenidos que el 100% de los profesores se desempeña como docente en la institución, resultando interesante, ya que están centrados en su actividad y no tienen impedimentos para la planificación y las demás actividades que demandan el ejercicio y desempeño de su función.

Tabla No. 8.- Tipo de relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	12	100
Nombramiento		
Contratación ocasional		
Reemplazo		
No contesta		
Total	12	100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

Los docentes que laboran en la institución tienen contratación indefinida, esto garantiza la estabilidad del profesor en el desempeño docente y constituye una fortaleza de la institución para el desarrollo de proyectos curriculares o pedagógicos e institucionales.

Tabla No. 9.- Tipo de dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	100
Medio Tiempo		
Por horas		
No contesta		
Total	12	100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

De la misma manera que puede apreciar por las respuestas registradas en la encuesta aplicada, que el 100% de los profesores trabajan a tiempo completo, situación que permite a las autoridades de la institución asegurar el cumplimiento de los proyectos institucionales ya sean de tipo curricular o pedagógico.

Tabla No. 10.- Nivel de formación académica que posee:

Opción	No.	Porcentaje
Bachillerato		
Nivel técnico o tecnológico superior		
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	6	50%
Especialista (4to nivel)		
Maestría (4° nivel)	4	33%
PHD (4° nivel)	2	12%
Otro Nivel		
No contesta		
Total		100,0

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

En la investigación se observa 50% de los profesores del colegio La Dolorosa de Quito tienen título superior de licenciado, el 33% de maestría y el 12% poseen títulos de 4to nivel. Esto responde a una de las exigencias actuales para el ejercicio de la docencia que es poseer el título de especialización; que va asociado al tipo de formación que de los profesores.

Tabla No. 11.- Titulación tiene relación con: Ámbito Educativo

Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	5	42
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo	1	8
Otra Ámbito		
No contesta		
Total	6	50

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

Se observa que el 42% de los docentes de la institución tiene especialización en áreas relacionadas con la docencia y la asignatura que imparten, lo que permite asegurar que sí se realizan cursos de capacitación para lograr mejores desempeños en el aula, su participación estará garantizada con un alto nivel de calidad.

Tabla No. 12.-Titulación tiene relación con: Otras profesiones

Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	2	16
Arquitecto		
Contador		
Abogado		
Economista		
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones	1	8
No contesta	3	24
Total	6	50

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

El otro 50% tiene títulos que corresponden a otras profesiones, implica para la institución la necesidad de prepararles a través de la capacitación específica para la docencia.

Tabla No. 13.-Posee titulación de postgrado

Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	5	42
Otros ámbitos		
No contesta	7	58
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

En el cuadro se puede constatar que el 58% de los participantes no contestan, mientras el 42% dicen tener título de posgrado relacionado con el ámbito educativo. Los datos registrados en la tabla permiten identificar el porcentaje de profesores que requieren de mayor capacitación, considerando que ahora es una exigencia del Ministerio que las instituciones educativas cuenten con profesionales especializados para cada una de las áreas.

Tabla No. 14.- Le resulta atractivo seguir un programa de formación

Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de 4to nivel.	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100
No		
No contesta		
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

El 100% de los profesores contestan que sí les gustaría formarse para obtener un título de 4to nivel. Esto representa una fortaleza para la institución que los directivos deben aprovechar para que sus docentes se capaciten.

Tabla No. 15.- Cursos y Capacitaciones

a.- Maestría	3	En el ámbito educativo especifique en otro ámbito especifique
b.- PHD	4	En el ámbito educativo especifique en otro ámbito especifique

En qué le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	7	58
PhD	5	42
No contesta		
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

Del análisis de resultados obtenidos en los cuadros anteriores se puede establecer que el mayor porcentaje de los profesores les gustaría tener un título de cuarto nivel. La preferencia en las áreas de capacitación está muy dividida aunque hay una marcada tendencia hacia la evaluación de los aprendizajes por competencias; campo novedoso en la formación de los

profesores, por lo que el colegio podría decidir brindar capacitación y formación en esta asignatura.

Tabla No. 16.- Es importante seguir capacitándose en temas educativos

Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	100
No		
No contesta		
Total		100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

Del análisis de las respuestas obtenidas sobre la pregunta que se realiza a los profesores sobre ¿si es importante seguir capacitándose en temas educativos? el 100% de los profesores responden que sí; es ineludible que el establecimiento educativo proyecte cursos de capacitación para los profesores.

Tabla No. 17.- Le gustaría recibir la capacitación

Como le gustaría recibir la capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	6	50'
Semipresencial	4	34
A distancia	1	8
Virtual-Internet	1	8
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

El 50% de los profesores prefiere estudiar de manera presencial, en tanto que el 34% Semipresencial; y, el 16 % restante divide la opinión entre distancia y virtual.

Tabla No. 18 Cursos en los últimos años

La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	75
No	3	25
No contesta		
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

El 75% de los docentes contesta afirmativamente, mientras que el 25% dice que no. Existe contradicción en la respuesta de una cuarta parte de los docentes, por lo que se asume que no todos están bien informados por lo que la institución debería implementar mecanismos para que todos los docentes estén al tanto de las propuestas que realiza el colegio en este ámbito.

2.3 Diseño y Métodos de Investigación.

El diseño de la investigación es “un plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación”. Hernández (2006). El diseño de la investigación responde generalmente a las preguntas de la investigación o la idea a defender.

2.3.1 Diseño de Investigación.

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

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

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

2.3.2 Métodos de investigación

Los métodos utilizados en la presente investigación son:

El método analítico sintético que facilitó el estudio del objeto a investigarse en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre todo y cada uno de los elementos, así como la reconstrucción de las partes para tener una visión unificada que ayude a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Método inductivo deductivo, que permitió en este trabajo hacer generalizaciones de forma lógica de los datos empíricos que se obtienen en la investigación.

Método estadístico, que hizo posible organizar la información con la aplicación de los instrumentos de investigación.

Observación directa sirvió para recoger datos de la propia observación del investigador.

En este método se estableció una relación estrecha entre el investigador y los actores sociales investigados en este caso los profesores del Colegio Particular Unidad Educativa La Dolorosa, de Quito, de los cuales se obtuvieron datos que sirvieron como insumos para la investigación.

La selección de datos: comprendió la recogida de información en la situación de que se trata. Las informaciones que hay que recoger dependen de los objetivos que uno se fije.

La estructuración de los datos: los datos recogidos de ese modo fueron categorizados, o sea, clasificados según criterios de equivalencias determinados de antemano.

En la observación en un medio natural, como es el caso de las situaciones educativas, las influencias producidas por el observador, son más difíciles de someter a un estudio experimental.

La observación científica en esta investigación se fundamentó en los datos actualizados y pertinentes que se tuvo a disponibilidad y permitió identificar y establecer las necesidades formativas de los docentes, facilitando la construcción de propuesta factible de realizarse y pertinente. En este caso, la observación permitió disponer de detalles y características que determinaron las áreas de formación requeridas.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

Para la recolección y análisis de la información

En este instrumento se consideraron varios elementos:

- 1.- El contexto: que inicia con el planteamiento de la pregunta que hace la investigador hasta el por qué piensa, el encuestado, que el investigador le formula la pregunta, ya que las razones pueden ser muy variadas.
- 2.- El contenido de la pregunta.
- 3.- La previsión de la respuesta.
- 4.- La forma como se registra la respuesta: hablada, escrita, grabada. En esta investigación la respuesta será escrita

En la investigación se buscó una asociación inmediata entre la pregunta y la respuesta, por lo tanto, será una encuesta con preguntas a nivel superficial.

2.4.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. Estuvo dirigido a los 12 profesores con los que se trabajó y respondió a distintas preguntas que tienen que ver con las necesidades de la formación profesional de cada uno de ellos.

El cuestionario es una herramienta que combina un conjunto de preguntas planteadas para conocer los datos precisos y alcanzar los objetivos del estudio; es un instrumento preciso para obtener información de cada componente de análisis objeto de estudio y que establece el centro del problema de investigación.

El cuestionario permitió normalizar y equilibrar lo logrado de la información.

Aspectos básicos para la elaboración de un cuestionario.

Para elaborar un buen cuestionario fue fundamental tener claros los objetivos y las preguntas de la investigación.

Para preparar el cuestionario se estableció lo siguiente:

- El origen de la información
- Los sujetos o muestra que nos brindarán la información.
- El medio o medios para la aplicación de los instrumentos.

Observaciones de campo|

La observación de campo permitió que el investigador se relacione con los docentes de la Unidad Educativa particular La Dolorosa. Facilitó a la integración entre estos para contar con su colaboración, lo que determinó su colaboración en el llenado de la encuesta propuesta.

Procesamiento y análisis: El análisis desarrollado, sintetizó los datos permitiendo disponer de información organizada en relación a los diferentes cuestionamientos planteados. La

información fue útil para identificar las necesidades formativas permitiendo delimitar y organizar la propuesta para que esta aporte al desarrollo de la planta docente.

2.5 Recursos.

Fue necesario utilizar cierto tipo de recursos tales como: recursos humanos, recursos institucionales, recursos materiales y recursos económicos.

2.5.1 Talento Humano:

Los recursos humanos que participaron en esta investigación se denominan, talento humano, y hacen referencia a las personas que conformaban la institución, y que se detallan en la tabla No. 3.

2.5.2 Recursos Materiales:

Se refiere a los materiales que se utilizaron en la investigación y que se registraron uno por uno en cantidad y costo

- Papel
- Libros de bibliografía
- Computador
- Impresora
- Tinta de impresora
- Carpetas
- Clips
- Grapas
- Papel bond
- Anillados
- Calculadora
- Internet
- Otros

2.5.3 Recursos Económicos.

El presente estudio requirió de la compra de un equipo de computación, con impresora y el material para la impresión de la tesis para lo que se estableció un presupuesto que en resumen se detalla:

• Material de escritorio	\$150
• Material Bibliográfico	\$400
• Transporte, gasolina y otros	\$ 60

Total \$ 610,00

2.6 Procedimiento

El trabajo de investigación se realizó en momentos distintos:

Pre ejecución.- Después de seleccionada el colegio en el que se trabajó se realizó una pre ejecución con las siguientes etapas:

- Preparación de los instrumentos que se aplicarían a los profesores del Colegio la Dolorosa de Quito.
- Entrevista con la rectora para obtener los permisos necesarios para el trabajo de investigación.
- Entrevista con el vicerrector académico de la institución para explicar los objetivos de la investigación.
- Entrevista a los profesores para obtener el compromiso de ellos al momento de la aplicación de las encuestas.

- **Ejecución.-**

Para la ejecución del trabajo se realizó un cronograma de estricto cumplimiento:

Aplicación de los cuestionarios a los 12 profesores del bachillerato unificado.

- **Post ejecución.-**

- Elaboración del marco teórico de conformidad con los lineamientos de la Universidad.

- Envío del marco teórico referencial
- Análisis de las correcciones realizadas
- Asistencia a tutoría presencial
- Envío de correcciones
- Autorización para la impresión de la tesis

CAPITULO 3- DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

3.1. Necesidades Formativas

En este apartado se presentan los resultados que reflejan las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa particular Colegio “La Dolorosa” de Quito, durante el año lectivo 2012-2013.

Para ello se presentan las tablas de cada una de las dimensiones que conforman el instrumento que se aplicó en la institución durante el trabajo de campos, con los resultados obtenidos en cada uno de los ítems, para identificar las respuestas y las diferencias existentes entre los encuestados.

Tabla No. 20. -Cursos presenciales o semipresenciales

Horarios en que le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	8	70
Fines de semana	3	22
No contesta	1	8
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa. Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

Si se quiere estructurar la oferta de capacitación para los docentes de la institución objeto de esta investigación, se debe considerar las preferencias planteadas por los docentes de la misma, de conformidad con sus necesidades y estructurar los horarios en los días y las horas establecidas por ellos, para garantizar el éxito en su ejecución.

El 70% de los profesores encuestados la preferencia de los estudios está entre los días lunes a viernes. El 22 % los fines de semana y el 8% no contesta. Esto implica que la institución educativa debe prever horas para la capacitación de los profesores dentro de las 40 horas reglamentarias de trabajo docente.

Tabla No. 21.- Temáticas le gustaría capacitarse

En que temáticas le gustaría capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	5	42
Teorías del aprendizaje	3	25
Valores y Educación	1	8
Gerencia/Gestión educativa	1	8
Psicopedagogía	3	25
Métodos y recursos didácticos	4	33
Diseño y recursos didácticos	3	25
Evaluación del aprendizaje	8	67
Políticas educativas para la administración	0	
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	42
Formación en temas de mi especialidad	5	42
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	58
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	25
Total		100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

Las temáticas de los docentes difieren de acuerdo a sus necesidades, responden a las condiciones de experiencia y formación de cada uno y a las asignaturas que se les ha asignado de conformidad con la malla curricular vigente; para satisfacer los requerimientos de capacitación es necesario que el colegio organice cursos en temas puntuales, atendiendo a los temas con mayor demanda, en primer lugar.

Del análisis de la tabla que antecede, se puede observar que el 67% de los profesores solicitan que la capacitación sea en evaluación de los aprendizajes y el 58% en el uso de las nuevas tecnologías. Los demás tiene dividida la opinión en diferentes temas.

Los profesores del Colegio La Dolorosa, registran como necesidad una de las actividades propias de su quehacer docente.

Tabla No. 22.- Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	12	100
Altos costos de los cursos o capacitaciones		
Falta de información		
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución		
Falta de temas acordes con su preferencia		
No es de su interés la capacitación profesional		
Aparición de nuevas tecnologías		
Falta de cualificación profesional		
Necesidades de capacitación continua y permanente		
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales		
Total		100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.
Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

Como se observa en los resultados de la pregunta 4.6, mediante la cual se consulta a los profesores sobre los obstáculos que se presentan para la capacitación; el 100% de los responde que el factor que más influye es la falta de tiempo. Confirma la necesidad de que la institución educativa prevea la capacitación dentro del horario de trabajo de los profesores, para lograr una efectiva participación, que como se ha comprobado a lo largo de esta investigación, tienen interés por mejorar su desempeño profesional.

Tabla No. 23 Aspectos de mayor importancia

¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	10	84
Aspectos técnicos/prácticos	2	6
Ambos		
No contesta		
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013.

En la actualidad se discute mucho sobre la importancia de una capacitación e incluso de una formación inicial que responda a la teoría-práctica; a nivel mundial existe una fuerte corriente que sostiene la importancia de que los conocimientos disciplinares vayan unidos a los prácticos e inclusive se habla de unan “aprender haciendo”.

El cuadro que antecede indica el 84% de los docentes se inclina en la capacitación por los aspectos teóricos, en tanto que el 16% prefiere los aspectos prácticos.

3.2 Análisis de la formación.

El análisis de la formación de los profesores del colegio particular Unidad Educativa “La Dolorosa” de la ciudad de Quito, permite obtener información la manera que los directivos de la institución fomentan, promueven y organizan la capacitación de los docentes.

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

La capacitación continua es un tema que no se discute ya; se ha comprobado que después de la formación inicial, la inducción y un periodo de adaptación a la institución educativa se requiere de un acompañamiento pedagógico que contribuya a mejorar el desempeño docente para de esa manera mejorar los aprendizajes de los estudiantes en el aula. Es precisamente lo que el Ministerio de Educación demanda a través de la LOEI creando el programa Si Profe. Para establecer el contexto y el modelo formativo requerido por los docentes de la Unidad Educativa Particular La Dolorosa de la ciudad de Quito, se ha desarrollado el siguiente análisis de los datos obtenidos a lo largo de esta investigación:

Tabla No. 24.-Factores del aprendizaje

Analiza los factores que determina el aprendizaje en la enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
1		
2		
3		
4	5	42
5	7	58%
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

Para lograr un adecuado aprendizaje hay que considerar que todo influye: el clima escolar, la inteligencia, la personalidad, el ambiente físico, los recursos, la misma presentación de los materiales y el aspecto físico del profesor, del aula, la distribución, etc. Por ello, los docentes deben considerar que la tarea de enseñanza aprendizaje no es únicamente cuestión de didáctica, sino que hay otros factores importantes.

El 42% de los profesores asignan a este ítem el 4, en tanto que el otro 58% consideran que la calificación más apropiada es de 5 puntos. Esto quiere decir que para los profesores del Colegio La Dolorosa la inteligencia, personalidad, clima escolar... sí tienen mucha importancia como factores de aprendizaje.

Tabla No. 23.-Clima Organizacional

Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	Frecuencia	Porcentaje
1		
2		
3		
4	3	25
5	9	65
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

Si se quiere mejorar las condiciones de enseñanza aprendizaje en el aula los docentes deben trabajar en esa dirección considerando todos los factores: la motivación, participación y el rendimiento en el trabajo. Es obvio decir, que un profesor motivado, motiva, un profesor

colaborativo, desarrolla esas técnicas de trabajo en clase. El 65% de los docentes considera que clima organizacional es muy importante, el 25% que es importante reconociendo la necesidad de conformar un entorno adecuado para la formación de los estudiantes.

Tabla No. 24.-Técnicas básicas de investigación

Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	Frecuencia	Porcentaje
1	3	28%
2		
3		
4		
5	9	72%
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 72 % de los profesores coinciden en registrar con 5 puntos que sí conocen las diferentes técnicas de enseñanza grupal e individual. Los otros 28% no. Lo que implica que para la mayoría de ellos es indispensable manejar técnicas investigativas en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Tabla No. 25.- Formación académica

la formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las características étnicas del país	Frecuencia	Porcentaje
1		
2		
3		
4	5	44
5	7	56
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

Los docentes necesitan tener un tipo de formación que esté acorde con las asignaturas que trabajan en la institución y con los adelantos de la ciencia, para responder a la calidad de

estudiantes que exige la sociedad, ello implica que deben mantenerse adecuadamente formados y actualizados en sus conocimientos.

El 56% piensa que la formación profesional recibida debe tener el máximo puntaje (5); los demás asignan un puntaje de 4. Lo que permite concluir que para todos es importante la formación recibida para el ejercicio de la orientación a los estudiantes.

3.2.2 Organización de la formación.

La organización, según Lorenzo Delgado es un factor importante en la institución educativa, tanto para la administración de la misma como para conseguir los objetivos que se propone en la gestión institucional. Los resultados que se alcancen dependerán en gran parte de la formación de los docentes y de hecho repercutirá en una adecuada formación de los estudiantes.

Tabla 26.- Estructura Organizativa

Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa)	Frecuencia	Porcentaje
1		
2		
3	4	32
4	6	50
5	2	16%
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

En una institución educativa no solo los directivos son responsables de la estructura y de su normal funcionamiento, es indispensable que todo los actores educativos que están en ella se involucren en su análisis y apoyen las propuestas y los cambios que se dan y o deben darse, en función de cumplir con los objetivos de calidad planteados y obviamente los primeros llamados a ello son los docentes.

Solo 2 profesores, que equivalen al 16% puntúan con 5; los demás con 4 y 3.

Los resultados permiten observar que apenas un pequeño grupo de docentes tiene un alto interés y en otros poco o nada para involucrarse de mejor manera en la organización. Se puede pensar que esto responde al poco conocimiento que tienen de la organización y la planificación de la institución educativa y su con responsabilidad.

Tabla No. 27.-Planes de Mejora

Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	Frecuencia	Porcentaje
1		
2		
3		
4	6	50
5	6	50
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.
Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

En desarrollo de la educación es dinámico, los tiempos y la ciencia cambian, no se puede estancar el docente en la formación inicial, precisamente por ello se habla de la necesidad de una formación permanente y continua que permita renovarse constantemente.

El 50% de los docentes indica que este tema es muy importante, el otro 50% importante. Con estos resultados es indispensable que la institución educativa no descuide los planes de mejora de los docentes y fortalezca el trabajo colaborativo para que se dé un verdadero proceso de formación integral.

3.2.3 La tarea educativa.

La Educación está presente en toda la vida, influye en la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan de manera cotidiana, en la sociedad, en las personas, en la familia, en el trabajo y se extiende a la comunidad, de ahí, que su “contribución va más allá de la difusión del conocimiento (enfoque instruccional), de lo formativo, incluida la enseñanza y práctica de los valores, de actitudes y de su contribución el desarrollo de competencias sociales. En virtud de que fomenta la cultura y su difusión, materializada en tradiciones, usos y costumbres de la sociedad”. RenteriaGuerrero R..., 2014.

Tabla No. 28.- Instrumentos de autoevaluación

Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	Frecuencia	Porcentaje
1	2	8
2	2	23
3	1	10
4	3	24
5	4	35
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

La autoevaluación en las instituciones es una práctica que permite mejorar los procesos internos e identificar si se cumplen con las metas y los objetivos trazados por los directivos y los docentes. Conocerse y conocer lo que pasa en la institución y en el desempeño de cada una es un imperativo para el cambio y la calidad que se requiere en el sistema educativo.

El 35% de los docentes considera que es muy importante y el 24% importante, permitiendo y los demás mantiene opiniones diferentes que van de lo poco a nada importante. Esto implica que en los docentes del colegio se debe fomentar la necesidad de una cultura evaluativa, que contribuya a mejorar la práctica desde su propia visión institucional.

Tabla No. 29.- Recursos del medio

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
1		
2		
3		
4	4	36
5	8	64
No contesta		
Total	12	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El aprendizaje es más eficaz en la medida que más sentidos intervengan. Es necesario que el docente utilice recursos para ello: auditivos, visuales, táctiles, etc. No siempre estos recursos pueden o deben ser sofisticados, aunque en la era en la que vivimos, con el avance de la tecnología es muy fácil, pero no por ello el docente se exonera de buscar sus propios recursos educativos.

El 64% de los docentes señala que es importante este tema y el 36% muy importante, lo que permite establecer que en la institución si valoran el contar con recursos para la docencia.

3.2 Los cursos de formación

Los cursos de formación deben responder a las necesidades de los docentes después de haber realizado una investigación y establecer lo que requieren. Estos cursos, además deben estar acordes a la formación de cada uno, los años de experiencia, su perfil profesional e intereses de tal manera que despierten el entusiasmo y la motivación indispensable para que se realicen de manera efectiva.

Los cursos de formación deben sustentarse en los estándares establecidos por el Ministerio de Educación, las políticas de la institución reflejadas en los planeas operativas y el PEI y deben contar con criterios de evaluación.

Tabla No. 30.- Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5	11	92
11 a 15	1	8
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

A lo largo de la investigación se ha definido el valor que tiene la capacitación de los docentes para mejorar la calidad de los desempeños en el aula y contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Se observa que el 92% de los profesores han realizado de 1 a 5 cursos de capacitación, en los dos últimos años, esto implica que en la realidad la capacitación es mínima, la mayoría de ellos, en otras preguntas demuestran interés por la capacitación. Una fortaleza que debe aprovechar la institución para la organización de eventos de formación continua.

Tabla No. 31.- Totalización en horas

Totalización en horas	Frecuencia	Porcentajes
0-25 horas	1	9
26-50 horas	2	16
51-75 horas	3	25
76- 100 horas	6	50
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 50% de los profesores han realizado cursos sobre las 70 horas en distintas materias relacionadas con su áreas de formación: pedagogía, teorías del aprendizaje, planificación curricular, entre otros. El 9% menos de 10 horas; el 25% entre 51 y 70 horas, y el 16% entre 25 y 50 horas.

Tabla No. 32.- Hace que tiempo lo realizó

Hace que tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentajes
De 1 a 5 mese	11	92
De 6 a 10 mese	1	8
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 92% de los profesores se ha capacitado dentro del presente año escolar. Este dato presenta un tanto de inconsistencia con relación a la pregunta No. 4.1.1, en la que expresan que la mayoría de los cursos han realizado en estos dos últimos años.

Tabla No. 33.- A este curso lo hizo con el auspicio de:

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentajes
Cuenta propia	5	42
Auspicio de la institución	3	25
Auspicio del gobierno	4	33
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

La información registrada en la tabla no refleja que los docentes del centro educativo “La Dolorosa” se esfuercen por actualizarse en diferentes áreas en relación directa con las competencias que van a desarrollar.

El 42% de los profesores responden que realizaron los cursos por cuenta propia, en tanto que el 33% con auspicio del Gobierno y los demás, es decir, el 25% con auspicio de la institución en la que labora.

Tabla No. 34.- Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentajes
NO	9	74
SI	3	26
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 74% contestan que no; el 26% responden afirmativamente. El mayor porcentaje de los profesores asisten a los cursos como alumnos y muy pocos de ellos imparten capacitación.

Tabla No. 35.- Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

4.1.1 Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentajes
1 a 5	11	92
11 a 15	1	8
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 92% de los profesores expresa que ha realizado de 1 a 5 cursos de capacitación en los dos últimos años, lo que implica que en la realidad la capacitación es mínima, la mayoría de ellos, en otras preguntas demuestran interés por la capacitación.

Tabla No. 36.- Totalización en horas

Totalización en horas	Frecuencia	Porcentajes
0-25 horas	1	9
26-50 horas	2	16
51-75 horas	3	25
76- 100 horas	6	50
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 50% de los profesores han realizado cursos sobre las 70 horas en distintas materias relacionadas con su áreas de formación: pedagogía, teorías del aprendizaje, planificación curricular, entre otros. El 9% menos de 10 horas; el 25% entre 51 y 70 horas, y el 16% entre 25 y 50 horas. De acuerdo a esta información registrada la mayoría de los profesores si se ha actualizado.

Tabla No. 37.- Hace que tiempo lo realizó

Hace que tiempo lo realizó	Frecuencia	Porcentajes
De 1 a 5 mese	11	92
De 6 a 10 mese	1	8
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

El 92% de los profesores se ha capacitado dentro del presente año escolar. Este dato presenta un tanto de inconsistencia con relación a la pregunta No. 4.1.1, en la que expresan que la mayoría de los cursos han realizado en estos dos últimos años.

Tabla No. 38.- A este curso lo hizo con el auspicio de:

Opción	Frecuencia	Porcentajes
Cuenta propia	5	42
Auspicio de la institución	3	25
Auspicio del gobierno	4	33
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

5, (42%), responden que por cuenta propia; 3, (25%), de la institución en la que labora; 4 (33%), Gobierno. Los profesores asisten a los cursos de capacitación autofinanciados. La información registrada en la tabla no refleja que los docentes del centro educativo “La Dolorosa” se esfuercen por actualizarse en diferentes áreas en relación directa con las competencias que van a desarrollar.

Tabla No. 39.- 4.2.- Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años

OPCIÓN	Frecuencia	Porcentajes
NO	9	74
SI	3	26
Total	12	100,00

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio La Dolorosa.

Elaborado por: Inés Dousdebés, 2013

9 (74%), contestan que no; en tanto que 3, (26%), responden afirmativamente. El mayor porcentaje de los profesores asisten a los cursos como alumnos y muy pocos de ellos imparten capacitación.

**CAPITULO 4. TALLER DE FORMACIÓN PARA LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR COLEGIO “LA DOLOROSA” DE
LA CIUDAD DE QUITO**

4.1 Tema:

La evaluación de los aprendizajes basado en competencias.

4.2 Modalidad de Estudios

La modalidad de estudios de la propuesta es presencial. La mayoría de los profesores prefiere asistir a clases con la finalidad de trabajar en grupos con metodologías activas.

4.3 Objetivo

4.3.1 General

Capacitar a los a los profesores del colegio Particular Unidad Educativa “La Dolorosa” en evaluación de los aprendizajes basado en competencias, a través de talleres presenciales, para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

4.3.2 Específicos

1. Elaborar el plan para la capacitación del personal docente de la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa”.
2. Suministrar a los docentes de la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa” herramientas para perfeccionar el proceso de evaluación del aprendizaje y contribuir aumentar los niveles de rendimiento de sus estudiantes.
3. Diseñar las estrategias de evaluación del aprendizaje basado en competencias para la capacitación de los docentes de la institución.

4. 4. Dirigido a:

4. 4.1 Nivel formativo de los destinatarios:

Profesores de Tercer nivel

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Título Universitario o Tercer nivel (fotocopia legalizada) (No se aceptarán títulos intermedios)

- Fotocopia de la hoja vida
- Pertenecer a la Institución, con salvedad de que si hay personas que quieren integrar lo puede hacer.

4.4.3 Nivel formativo de los destinatarios

Los niveles actuales de formación de los docentes del plantel demuestran que los conocimientos que tienen sobre el uso de herramientas y metodologías de evaluación son escasos. El curso estará dirigido a profesores del nivel 2, es decir, docentes con una experiencia no mayor a 4 años.

4.4.4 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

El curso que se realizará no requiere de un equipamiento sofisticado ni de mucha tecnología, se ajusta al recurso que dispone el colegio: sala de cómputo, pizarrones, pupitres unipersonales, retroproyector.

4.5. Breve descripción del taller

Diseñar un programa de capacitación para el docente del colegio implica considerar que los profesores cuentan experiencias distintas, capacidad para investigar y teorizar de modo participativo, construir un modelo teórico y práctico para solucionar los problemas de evaluación basada en competencias, manejar criterios comunes que respondan al proyecto educativo institucional y en especial al proyecto curricular de cada nivel educativo.

El taller de capacitación ante todo debe ser un punto de encuentro que favorezca la reflexión del grupo y de cada individuo, un espacio en el que se analice con esmero el rol del profesor frente a los aprendizajes de los estudiantes, considerando al alumno como un ser individual e irrepetible pero al mismo tiempo un ser social, con capacidades y limitaciones, con potencial para adquirir las competencias para su vida personal y profesional.

Con este taller se propone proporcionar a los profesores herramientas para mejorar sus procesos de evaluación y, como consecuencia, incrementar los niveles de aprendizaje de sus educandos.

4.5.1 Contenidos de los talleres:

4.5.1.1 Taller 1 y 2:

TEMA	SUBTEMA	CONTENIDOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
Concepto e importancia de la evaluación de aprendizajes en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Generalidades sobre evaluación	Definición, significado de la evaluación	Comprender los conceptos básicos de la evaluación y la importancia que tiene en el proceso de aprendizaje	TRABAJO INDIVIDUAL: Analizar los diferentes conceptos de evaluación presentados en el anexo 1 y definir el suyo propio. TRABAJO GRUPAL: Reunirse en grupos de 3 intercambiar ideas, comentar las definiciones individuales y crear una definición grupal a partir de los elementos comunes de las definiciones individuales.	Dominar el concepto y la importancia de la evaluación para los aprendizajes	Exposición grupal considerando el aporte de cada miembro del grupo
		Importancia de la Evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje				
		Diferencias fundamentales entre medición y evaluación de los aprendizajes.				
		Correspondencia entre evaluación y enseñanza.				
		Distintos tipos y momentos de la evaluación de los aprendizajes.		Análisis y valoración de la información científica consultada.	Establecer con claridad la diferencia entre medición y evaluación	Prueba escrita
				Confección de resúmenes: características y tipología de los mismos.	Conocimiento teórico-práctico sobre la correspondencia entre evaluación y aprendizaje	Monografía
				Discusión en grupos sobre los distintos momentos de la evaluación y presentación de resultados del trabajo	Diferenciación de los distintos tipos y momentos de la evaluación en las actividades que se realizan en la clase	Exposición individual

4.5.1.2 Taller 3 y 4:

TEMA	SUBTEMA	CONTENIDOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
Las competencias en el proceso de enseñanza y el aprendizaje.	Concepto de competencia.	Definición y elementos de la competencia	Analizar la complejidad de las competencias para planificar su desarrollo y evaluación	Análisis grupal de diferentes teorías y elaboración de un	Definir correctamente lo que es la competencia	Exposición de grupo
	Objetivo de las competencias	Objetivo de las competencias y su clasificación: cognitivas y procedimentales,		Definir competencias cognitivas y competencias procedimentales para una clase	Dominio sobre el sistema de competencias	Prueba escrita
	Elaboración de competencias.	Condiciones para elaborar la competencias.		Descomponer las competencias en capacidades, habilidades y conocimientos	Caracterizar cada una de las competencias	Exposición de grupo
		Clases de competencias Modelos de competencias		Analizar en forma grupal las clases y modelos de competencias en base a la lectura de textos elaborados para el efecto	Establecer interrelaciones entre las distintas competencias	Resúmenes
	Evaluación de competencias.	¿Qué es la evaluación por competencia?		Trabajo en grupo para establecer de manera conjunta el concepto de evaluación por competencias	Enunciar de forma precisa los conceptos analizados y determinados	Exposición de grupo
	Planificación de la evaluación por competencias	Ejemplificar la planificación para un determinado curso	Conocimiento preciso de la planificación de competencias	Exposición de grupo		

4.5.1.3 Taller 5 y 6

TEMA	SUBTEMA	CONTENIDOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	EVALUACIÓN
Técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje basado en competencias.	Técnica de evaluación para el aprendizaje.	Modelo de matriz de valoración para la evaluación de	Elaborar distintos tipos de instrumentos de evaluación de aprendizaje basado en competencias	En grupo diseñar instrumentos de evaluación	Estructurar diferentes instrumentos de evaluación	Exposición de grupo
	Aplicación de instrumentos de evaluación.	Matrices de evaluación		Trabajar en forma grupal las matrices de evaluación	Dominar de los distintos tipos de matrices de evaluación	Prueba escrita
		Instrumentos de evaluación del conocimiento		Diseñar instrumentos de evaluación del conocimiento	Diferenciar los distintos instrumentos de evaluación	Trabajo individual

4. 5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Nombre:

Dra. María de Lourdes Dousdebés Veintimilla

Formación:

Doctora (PHD) en Ciencias de la Educación. Universidad de Granada – España.
Diplomado Superior en Ciencias de la Educación. UNIANDES. Ambato- Ecuador.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Directora del Programa Operacional 1, del proyecto ECU /79 003, de Capacitación y Mejoramiento de los docentes ecuatorianos.

Directora Académica de los programas de Formación Docente de la Universidad de La Sabana, Sede Quito.

Directora Académica del Programa de Formación de Profesores de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito.

Directora Nacional de Educación Popular Permanente. Ministerio de Educación.

Directora Nacional de Currículo. Ministerio de Educación.

Consultoría Nacional de Propuesta del Sistema Nacional de Calidad Educativa, con la AECE y la asistencia Técnica de CODEC. España.

Unidad Ejecutora MEC-BID. Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica.

Experto en el panel de III Jornada Andaluza sobre Organización y Dirección de Instituciones Educativas. Granada – España.

Experto en las Jornadas de Investigación sobre posibles líneas de acción en el contexto de la Reforma Educativa. Granada – España.

Directora de tesis de tercer nivel, Facultad de Derecho. UNIANDES. Santo Domingo.

Profesora en la Carrera de Comunicación Social, UMET, sede Quito.

Directora de tesis de cuarto nivel. UMET. Quito

Módulos publicados:

- Filosofía de la Educación
- Planificación Curricular
- Tecnología educativa
- Expresión Oral y Escrita

Tesis doctoral:

El bachillerato diversificado y a distancia con administración descentralizada en los CEM de las zonas fronterizas y amazónicas del Ecuador.

Tesis del Diplomado Superior:

Diseño de una propuesta de bachillerato técnico en Administración Hotelera, especialización alojamiento, basado en competencias, para los colegios de Archidona. Ecuador.

4.5.3 Metodología

Para la capacitación de los docentes del centro educativo objeto de la investigación, se desarrollarán talleres con una duración total de 48 horas, distribuidos a lo largo del año escolar, debido a que los profesores solo puede asistir dentro de las 8 horas de trabajo.

4.5.3.1 Características del Taller

Se considera el taller como una experiencia de trabajo activo, colectivo, sistemático, en la que cada uno de los integrantes aporta experiencias, mediante argumentos,

discusiones organizadas, análisis de documentos de manera individual y colectiva, en el que se intercambian ideas, se habla, escucha y se busca consensos.

Pero además, es una experiencia de tipo creativa, reforzada por los trabajos individuales y de grupo apoyados en documentación actualizada.

En definitiva es una experiencia vivencial, en la que los docentes aprenden haciendo.

4.5.3.1.1 *Objetivos que se pretende lograr en un taller*

Es importante que los docentes que participen en el taller, conozcan el objetivo que se persigue:

Lograr la adquisición de competencias, actitudes, habilidades y contenidos de manera que los profesores del bachillerato, mejoren sus conocimientos y sus prácticas en la evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

4.5.3.2 *Procedimiento para la ejecución del taller*

El taller inicia con la exposición de las experiencias de los participantes. Deben exponer de forma individual los conocimientos y las dudas que tienen en su trabajo personal y profesional, de tal manera que logren la apropiación de reflexiones, conceptos y metodologías, para aplicar a la realidad. Es trascendental que los participantes hagan prácticas de aplicación concretas entre las sesiones que presiden a cada taller.

- Integración de elementos conceptuales y metodológicos, para poner en práctica los nuevos elementos. (Se recomienda leer, analizar, discutir, sintetizar documentos de apoyo, que se adjuntan a los materiales que se entregan previo el inicio del taller. En este trabajo de investigación se adjuntan algunos).

- Trabajar en grupo para generar nuevas.

4.5.4 Evaluación

La evaluación se realizará al finalizar cada uno de los talleres, en los que se considerarán de manera especial:

- 1.- Las habilidades y destrezas de los profesores.
- 2.- El nivel de participación individual y colectiva.
- 3.- Los aportes técnicos y científicos.
- 4.- El aporte en cada uno de los trabajos.
- 5.- Las competencias adquiridas a lo largo de cada uno de los talleres.

Cada taller se evaluará con más de un procedimiento dependiendo de los objetivos y temas a tratarse.

Se aplicarán instrumentos diseñados para la evaluación de cada taller: cuestionarios, pruebas orales o escritas y prácticas; juegos de roles, debates, discusiones, portafolios, observaciones, informes y estudios de casos.

Al final del taller, se aplicará el concepto de evaluación por competencias en el que se establecerá si el profesor es o no competente.

Además, para cada taller, los participantes se co-evaluarán y el profesor asignará una calificación de acuerdo a lo planificado para cada taller, sobre un puntaje de 100.

4.6. Duración de los talleres:

6 talleres de que se realizarán en el primer quimestre de clases en las horas destinadas para las planificaciones de los docentes del bachillerato, durante los días martes y miércoles de cada semana..

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA	SEMANA
	1	2	3	4	5	6
Taller 1.	X					
Taller 2:		x				
Taller 3:			x			
Taller 4:				X		
Taller 5:					x	
Taller 6:						X

4.8 Costos del taller en base a los doce profesores encuestados

MATERIALES	\$	TOTAL \$	MATRICULA	\$	TOTAL ingresos \$
Papel	15	15	Por alumno	100	1.200
Esferográficos	12	12	Costo curso	2.000	2.400
Lápices	8	8			
Marcadores fijos	24	24			
Carpeta	102	1.224			
Calendario agenda	115	1.380			
Total general	2.663		2.100		\$. 4.763

4.9. Certificación

Para obtener el certificado, los participantes tendrán asistir a los talleres haber presentado todos los trabajos planificados y haber superado todas las evaluaciones propuestas en cada taller.

4.10. Bibliografía

CASANOVA, A. (2002), *“Manual de evaluación educativa”*. Madrid. Muralla

HERNÁNDEZ, Ana Miriam (2009) *“Diseño curricular por competencias”* UNIANDES, Ambato. Ecuador

YANIZ, C. (2006) *“Planificación desde la competencia para promover el aprendizaje”*.
Bilbao

CONCLUSIONES

Del análisis de la información obtenida en las encuestas aplicadas a los profesores de la Unidad Educativa Particular La Dolorosa de la ciudad de Quito, se concluye que:

1. En el ámbito de las necesidades formativas, relacionado con Titulación el 50% posee el título profesional para la tarea que desempeña, respondiendo de esa manera a una de las exigencias planteadas en la LOEI y en el Reglamento Interno de la Institución objeto de estudio que establece que para ser docente se necesita poseer el título de tercer nivel.

Lo que implica que para el otro 50% de sus docentes, conoce y está preparado y debe tener capacitación a un más alto nivel, en tanto que para el otro 50% se tienen que organizar cursos de capacitación acorde a las exigencias de su desempeño docente.

2. El 50% de los docente de la Unidad Educativa La Dolorosa de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, tienen títulos relacionados con su especialización, esto es una fortaleza para la institución, que debe aprovechar para organizar capacitaciones que permitan fortalecer aún más el desempeño docente, cara a conseguir mejores logros con sus estudiantes.
3. La totalidad de los profesores trabajan a tiempo completo, esto es una oportunidad para que la institución educativa realice cursos de capacitación dentro de los horarios solicitados por los profesores.
4. Los profesores de la Unidad Educativa La Dolorosa de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, otorgan gran importancia a la capacitación de los docentes y asisten a los cursos aun de manera autofinanciada. Sin embargo, los involucrados encuentran como un obstáculo la falta de tiempo; la capacitación que aspiran a recibir debería estar en función de los temas que se contemplan en la reforma educativa y la utilización de las Tics, en los procesos de enseñanza aprendizaje, tanto como innovación didáctica como las Tics utilizadas como instrumentos de apoyo al proceso de aprendizaje, para lo cual aspiran a que la capacitación elegida sea de forma presencial.

5. Se concluye que el mayor porcentaje de profesores quiere capacitación en Evaluación de los aprendizajes basada en competencias.
6. En cuanto a la institución educativa un gran porcentaje que corresponde al 55%, coincide en afirmar que la institución en la que labora no organiza capacitaciones para los profesores; sin embargo se encuentran contradicciones si se cruza esta pregunta con otras relacionadas, en las que se ve con claridad que sí hay profesores que creen que las autoridades de colegio organizan capacitaciones internas.
7. El 57% de profesores de la institución conocen las prácticas pedagógicas, analiza el clima organizacional, conoce las funciones y las cualidades que debe poseer un profesor; conoce las técnicas básicas de enseñanza tanto grupal como individual; es importante anotar que menos de un 50% maneja las Tics, como herramientas que permiten transmitir información a los estudiantes.
8. Un aspecto importante que se debe advertir en el colegio es que se rige en cuanto al trabajo de los profesores por la LOEI, es decir, cada uno de ellos completa las 30 horas semanales de carga pedagógica, quedándoles las 10 horas dispuestas en la ley para la recuperación pedagógica, la atención a padres de familia y la capacitación de los docentes, dentro de los horarios establecidos en la institución, lo que obviaría el problema de la falta de tiempo y facilitaría que el colegio capacite a sus profesores, de acuerdo a sus necesidades y a las exigencias de que sea está en horas laborables.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Unidad Educativa Particular “Colegio La Dolorosa” de Quito, organice los cursos de capacitación para los profesores de manera presencial, ocupando una de las horas adicionales que debe laborar el profesor, en el horario corriente y reforzado con clases el día sábado.

La capacitación esté organizada en dos grupos: aquellos que tiene mayor experiencia y los que gozan de menos experiencia; y que la capacitación esté apoyada por tutoría individualizada.

Es de carácter urgente que la Unidad Educativa Particular “Colegio La Dolorosa” de Quito, organice cursos de capacitación para sus profesores, en las áreas en que mayor debilidad han demostrado, y que requiere la institución para mejorar la oferta educativa, esto es en evaluación de los aprendizajes basado en competencias; aspecto que los profesores expresan con mayor urgencia y necesidad para complementar los vacíos encontrados en su desempeño profesional. Para ello, se propone que la Institución implemente la propuesta de capacitación presencial, en forma de talleres de evaluación de los aprendizajes basado en competencias.

Por tanto, amerita que la Unidad Educativa Particular Colegio “La Dolorosa” de Quito, planifique y desarrolle durante el año escolar los cursos de capacitación para los profesores de la institución de manera presencial como parte del plan de mejora institucional.

Capacitar al personal docente por medio de talleres y cursos pedagógicos, con metodología clara, precisa y aplicable dentro de nuestro quehacer educativo en cómo elaborar proyectos educativos, para poder trabajar con eficiencia y eficacia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez Rojo, Víctor et al. (2002.) *Necesidades de Formación del profesorado Universitario para la docencia en el espacio europeo de educación superior*. España: EESS,
- Antonio, Tejada Fernández y Navío Gámez José y(2004) . *El Desarrollo de la Gestión Educativa. Revista iberoamericana de Educación*. Brasil: OEI, Burgos A, (2008)
- Becerra Torres, Yolanda, (2004) *Los Proyectos Pedagógicos en el Aula*. Venezuela .
- Camacho Gonzalez, Hilda et al. (2011) *Necesidades Formativas para afrontar la profesión docente. Percepción del alumnado*.
- Carmen, Paidos María del. (1997) *Cuestiones de Educación*. Argentina: Paidós.
- Castañeda Z. C. Liderazgo educativo. Universidad Complutense de Madrid.
- Cordero Espinoza, Carlos (2001) *Programa de Carrera Docente para el profesorado del Ecuador*. Quito.
- Dousdebés Veintimilla, María de Lourdes. (2003) *El Bachillerato Diversificado y A Distancia con administración Descentralizada en los CEDM de las zonas fronterizas del Ecuador*. Granada: Universidad de Granada.
- Faure Edgar informe «Aprender a ser»: *Educación del Futuro*. 1973. UNESCO
- Fernández A, (1998), *La Docencia Universitaria. Cuadernos publicados por la Universidad de Granada*. 2009
- García Gómez, M^a Soledad (2011), “*La formación permanente del profesorado y su incidencia en las aulas*”. España.
- García Llamas, José Luis (2009) del Departamento MIDE Facultad de Educación. Granada.
- Gorodoki, I. C. N (2011) *Instituto de Formación Docente Continua San Luis*. Escuela Normal Juan Pascual Pringles de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina,
- Henandez V. (2012) *Tesis de Doctorado que se titula: por: seminarios extracurriculares, tronco común, área de profesionalización*
- Imbernón, Francisco., (1994); “*La formación del profesorado*” 1^a ed, Ed. Barcelona Paidós, 1994, Padrón, M., (1998
- Kauffman R., (1992-1998). *Planificación Educativa* . Méjico. Trillas
- Lotti De Santos, Margarit, (2005) “*Incidencia de la formación académica del profesorado de biología en el aula del nivel medio*”.
- Martínez Rico, E. (2011) *Necesidades de capacitación y formación del docente*. Madrid. España.

Moreno G. Concha (2009) *actas del IV Congreso Internacional de ASELE (Asociación para la Enseñanza del Español como Lengua Extranjera) /*

Osorio Malver, Martha. (2003) *Planeamiento en las instituciones educativas de Colombia.* Grandada-España: Tesis de la Universidad de Granada.

Paidos, María del Carmen. (1995) *Capacitación Docente.* Argentina: Magisterio del Río De La Plata.

Pavie, Alex, (2011). *Aportaciones a la Formación Inicial.* Chile

Rivas, Pedro (2011) *Retos en la sociedad del Conocimeinto.* Univerisdad de los Andes.

Riveros C. Lourdes (2009) *Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica del profesor universitario.* Revista educarnos.

Seijas Ramos Sonia, (2012) *Análisis y Diagnóstico de Necesidades Formativas*

Sierra Bravo, R. (1985) *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios.* Madrid: Paraninfo.

Tamayo, M. (1981) *El proceso de investigación científica.* México: Limusa.

Tejada Fernández y Navío Gámez José y Antonio, Grupo CIFO, 2004, "*La didáctica en un entorno virtual interuniversitario*". Universidad Autónoma de Barcelona.

Trilla Bernet, y otros (2013) *Publicación de la Universidad de Cantabria.* España.

Tirado González R M (2011). *Revista Iberoamericana de Educación.*

LEYES

LOEI: Ley de Educación Intercultural (2011) en el CAPÍTULO CUARTO.- DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE.- LAS Y LOS DOCENTES

[EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN \(2006 – 2015\) - Unicef](http://www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.p), Quito, (en línea) disponible www.unicef.org/.../nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.p

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR. 2011. <http://planbuenvivir.senplades.gob.ec/>

ANEXOS

AUTORIDADES DE U.E.E. LA DOLOROSA

HNA.LIC. TERESA ZABALA (DIRECTORA GENERAL)



Fuente. Fotografía Fuente. Fotografía página web dolorosa.compuram.com.ec
(07/09/2013, 7:04 am)

Fuente. Fotografía página web dolorosa.compuram.com.ec (07/09/2013, 7:04 am)

Mgs. MARTHA MORA (RECTORA)



LIC. XIMENA GUEVARA PAZMIÑO (VICERRECTORA)



LIC. CRISTINA ANDRADE (COORDINADORA - EDUCACIÓN BÁSICA)



Le envitamos a ser parte de la Unidad Educativa La Dolorosa

Fuente. Fotografía página web dolorosa.compuram.com.ec (07/09/2013, 7:04 am)



Le envitamos a ser parte de la Unidad Educativa La Dolorosa

Fuente. Fotografía página web dolorosa.compuram.com.ec (07/09/2013, 7:04 am)



Fuente. Fotografía página web dolorosa.compuram.com.ec (07/09/2013, 7:04 am)