



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE
LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la
Unidad Educativa Pasionista, de la provincia de Guayas, ciudad de
Guayaquil, periodo lectivo 2012 – 2013.**

Trabajo de fin de maestría

Autor: Sasig Unapanta, Gladys Leonor.

Directora: Riofrío Calderón, Gioconda del Cisne, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO – LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Gioconda del Cisne Riofrío Calderón

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Pasionista, de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación: Sasig Unapanta Gladys Leonor; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja marzo de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Sasig Unapanta Gladys Leonor declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Pasionista, de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, periodo lectivo 2012 – 2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magíster Gioconda del Cisne Riofrío Calderón 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, procedimiento y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor Sasig Unapanta Gladys Leonor

Cédula. 1708077183

DEDICATORIA

Le dedico especialmente a DIOS, y a María Santísima por quienes he podido culminar esta meta.

A mi Comunidad a quien me debo, por el apoyo, a mi padre que desde el cielo me acompaña y a mi madre que siempre me ha animado a concluir lo empezado.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

A Dios porque es el motivo de mi existencia, quien me da dado el don de la vida y mi consagración para poder servir a mis hermanos.

A mi Comunidad que preocupada por mi preparación me ha ayudado en todo momento.

Mi agradecimiento y gratitud a la Magister Gioconda Riofrío, porque ha compartido sus experiencias y sabios conocimientos fortaleciéndome a culminar con éxito mi carrera.

LA AUTORA

INDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACION.....	II
Autoría y cesión de derechos.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE.....	VI
1 Introducción.....	XI
2 Marco teórico.....	1
2.1 Necesidades de formación.....	2
2.1.1 Concepto.....	3
2.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	4
2.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	6
2.1.4 Necesidades formativas del docente.....	7
2.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	9
2.2 Análisis de las necesidades de formación.....	10
2.2.1 Análisis organizacional.....	12
2.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	13
2.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15
2.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	16
2.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	17
2.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	19
2.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal) ...	20
2.2.2 Análisis de la persona.....	21
2.2.2.1 Formación profesional.....	22
2.2.2.1.1 Formación inicial.....	24
2.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	25
2.2.2.1.3 Formación técnica.....	26
2.2.2.2 Formación continua.....	27

2.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	28
2.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. ...	29
2.2.2.5 Características de un buen docente.....	31
2.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	32
2.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	33
2.2.3 Análisis de la tarea educativa	34
2.2.3.1 La función del gestor educativo	35
2.2.3.2 La función del docente	36
2.2.3.3 La función del entorno familiar	37
2.2.3.4 La función del estudiante.....	40
2.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	41
2.3 Cursos de formación	43
2.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	44
2.3.2 Ventajas e inconvenientes	45
2.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	46
2.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	47
3 Metodología.....	50
3.1 Contexto	51
3.2 Participantes	52
3.3 Diseño y métodos de investigación	55
3.3.1 Diseño de la investigación	55
3.3.2 Métodos de investigación	57
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	57
3.4.1 Técnicas de investigación.....	57
3.4.2 Instrumentos de investigación	58
3.5 Recursos	58
3.5.1 Talento Humano.....	58
3.5.2 Materiales	58

3.5.3 Económicos	59
3.6 Procedimiento.....	59
4. Diagnóstico, análisis y discusión de resultados.....	59
4.1 Necesidades formativas.....	62
4.2 Análisis de formación.....	71
4.2.1 La persona en el contexto formativo.....	76
4.2.2 La organización y la formación.....	77
4.2.3 La tarea educativa.....	¡Error! Marcador no definido.
4.3 Cursos de formación	81
5 Conclusiones y recomendaciones	83
6 Curso de formación / capacitación docente	83
7 Referencias bibliográficas:	101
8 Anexos	109

RESUMEN

El tema de esta investigación es Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, en el que participaron 11 docentes.

La recolección de información se realizó con encuestas prediseñadas por la UTPL. En la etapa del análisis de información se utilizó métodos como: el descriptivo, analítico, estadístico e inductivo deductivo; el producto esperado está basado en el análisis e interpretación de las tablas estadísticas.

El objetivo general se comprobó diagnosticando las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, descubriendo como imperativo la evaluación de aprendizajes lo que supone una capacitación continua de acuerdo a las necesidades.

La investigación de campo revela el interés de los docentes por capacitarse y profesionalizarse, esto implica ofertar cursos con temas de interés y que sean validados para su currículum.

En conclusión, las necesidades están descubiertas, los docentes buscan capacitarse, tienen predisposición para la formación, la dificultad es el tiempo y lo económico; están conscientes de la profesionalización, pero falta motivación y apoyo de los directivos para que puedan actualizarse e incluso obtengan títulos de cuarto nivel.

Palabras claves: Necesidades, capacitación, profesionalización, evaluación.

ABSTRACT

The theme of this research is TRAINING NEEDS ASSESSMENT OF TEACHERS OF BACHELOR OF EDUCATION UNIT "Passionist", which involved 11 teachers.

Data collection was performed by the UTPL art surveys. The expected product is based on the analysis and interpretation of statistical tables, descriptive, analytical, statistical and inductive deductive step in data analysis methods as used.

The overall objective was checked diagnosing training needs of teachers in high school, discovering how imperative assessment of learning which involves continuous training according to the needs.

Field research reveals the interest of teachers by skilled and educated, this means offering courses on topics of interest and are validated for your resume.

In conclusion, the needs are discovered , teachers seek training , are predisposed to form , the difficulty is the time and economically , they are aware of professionalization , but lack motivation and support managers so they can upgrade and even earn titles fourth level .

Keywords: Needs, training, professionalization, evaluation.

INTRODUCCIÓN

"La educación es el vestido de gala para asistir a la fiesta de la vida" Miguel Rojas Sánchez.

El desarrollo del presente trabajo ha sido un reto puesto que al investigar el DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PASIONISTA, ha sido motivo de reflexión sobre la falta de profesionalización y capacitación a los docentes, es indiscutible el papel del docente como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La Educación se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un protagonismo especial (Knight, 2005); cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores, estudiantes, padres de familia y directivos. Los docentes son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

El docente, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada por el gobierno. Como proponen (Martínez y Carrasco, 2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo en la sociedad moderna. Como apuntan (Medina y Domínguez, 1989), es fundamental proporcionar al profesorado una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación y a su vez como un servicio a los estudiantes.

Se ha de fomentar, desde las instituciones responsables de la formación inicial y permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio, propiciando así el buen vivir como base de nuevas generaciones que busca el gobierno con una educación de calidad con calidez y equidad. Se trata de fomentar aquellas capacidades que nos ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, el envejecimiento del propio profesorado entre otros.

La formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, capaz de responder a su realidad educativa y

atender eficazmente a los estudiantes, enseñándoles con el ejemplo ya par la vida. Pero sólo es un recurso, que, aunque al alcance de todos (aunque no todos lo alcancen), no tiene el poder suficiente para producir cambios, si no se da una transformación de la mentalidad docente. No basta con la adaptación, hay que creérselo y llevar a la práctica porque solo así se conseguirá hombres y mujeres que lideren a la patria con valores de solidaridad y justicia.

No se puede olvidar que ante el cambio acelerado de la sociedad, también se debe tomar en cuenta la formación técnica, ya que en comparación con los estudiantes muchas veces hay desequilibrio, lo que requiere incluso autoformación, ponerse al día con la noticias ya que es también una obligación de toda persona prepararse mejor y más aún en el caso de los docentes, no se puede quedar al margen de lo que sucede en todos los ámbitos ya sea político, económico social, cultural y científico, son los complementos y que en justicia hay que estar actualizados.

Como gestores o como líderes hay que ser personas íntegras con necesidades no solo de conocimientos sino también de herramientas trascendentales, aquellas que no tienen precio material pero que enseñan a ser humanos y son las que se complementan en el quehacer y estos son los valores, que con la práctica hermanan y sensibilizan para la solidaridad hacia todo el que necesite de una mano amiga.

A nivel internacional, concretamente en Madrid y México se ha tomado como parte fundamental la investigación sobre las necesidades formativas de los docentes, llegando a la conclusión de que es una necesidad imperiosa, esto se lo ha realizado en educación superior con la finalidad de buscar la excelencia académica y mejorar dicho estamento, otras investigaciones no han tenido eco.

Esta investigación es de importancia para la UTPL, gestora de la misma; un verdadero instrumento que ha permitido cuantificar las falencias en lo concerniente a la formación de docentes, los instrumentos utilizados han sido valederos ya que ha facilitado la indagación en mucha información, aunque no se cuenta con bibliografía actualizada, sin embargo ha sido una oportunidad para consultar en varias fuentes, siendo personalmente de mucho provecho, lo será para los docentes y por ende para los estudiantes.

Éste es un aporte para la población de la institución que ha permitido realizar la investigación aplicando las encuestas con el apoyo de las autoridades y la comprensión de los docentes lo que ha sido una gran motivación para seguir con el trabajo propuesto. Una limitante ha sido la falta de bibliografía escrita para sustentación teórica y confrontación con la investigación.

Se propusieron como objetivos los siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes 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.

A través de la investigación de campo, de la observación y fuentes bibliográficas ha sido posible indagar en un 90% puesto que ha sido causa de cuestionamiento y a la vez compromiso en la consecución de medios para lograr el curso de capacitación e incluso buscar la manera de motivar a los directivos con la finalidad de que faciliten los estudios mediante convenios con las universidades, e incluso con instituciones que promuevan becas estudiantiles a fin de que los docentes sigan preparándose para su tarea educativa.

Los métodos utilizados han sido de gran beneficio, unos porque han permitido el análisis y a su vez la síntesis de lo investigado y otros porque han facilitado la evidencia de lo que los docentes requieren, con lo que se ha construido tablas con toda la información requerida y ha permitido comparar y sacar las conclusiones y sugerencias pertinentes.

El curso de formación que se propone es “Proyecto de capacitación docente en Evaluación de los aprendizajes, con la finalidad de una mejora continua de los docentes del Bachillerato de la de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”, en respuesta a las necesidades de los docentes como alternativa para superar problemas que tienen que ver con la falta de claridad de las concepciones acerca de la evaluación y las técnicas de aplicación.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

A nivel mundial se puede apreciar el interés por mejorar la calidad de vida y por ende la de la persona con todo lo que le atañe, tanto en lo social, económico, político, cultural e intelectual, se buscan diferentes estrategias para la excelencia de calidad, de allí la preocupación por trazar metas que conlleven a la superación mediante las necesidades de formación.

(Fernández – Salinero,2002) presenta una triple interpretación:

- 1- Necesidad delimitada por el empleo real de la formación para un avance efectivo de la empresa.
- 2- Necesidad que nace de la carencia de competencia formativa.
- 3- Necesidad de formación como la “llave” para nuevas posibilidades y oportunidades en la optimización productiva.

Para (López J, 2005) es preciso partir de las necesidades de una organización, pues de allí se deducen cuáles son las necesidades formativas, considerando la diferencia entre las capacidades necesarias para desempeñar las tareas de un puesto y las que posee en realidad una persona como son las aptitudes, habilidades y lógicamente los conocimientos que permiten el desenvolvimiento de dichas capacidades.

En lo referente a la educación es preciso enfatizar la necesidad formativa para una profesionalización, actualización e inclusive auto formación y con mayor razón para quienes tienen en sus manos la delicada misión de educadores.

(Chavarría, 2004) cita a Delors quien afirma que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en la vida será para cada persona los pilares del conocimiento: aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser, y estos convergen entre sí por sus puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

Las necesidades de formación están dadas precisamente por la carencia, falencia para el avance productivo, es pues necesario que se busque posibilidades nuevas para la toma de decisiones de un plan que coadyuve a una mejora continua estructurándose para el bienestar y progreso de la sociedad.

La vida de los pueblos se fundamenta precisamente en la calidad del pensamiento ya que de allí nacen las ideas progresistas, creativas y proactivas, por tanto está en manos de quienes forjan este pensamiento, el crecimiento, el estancamiento o el retroceso, por ello la

conciencia de formarse en el día a día está en pie, el triunfo es de aquel que persevera en el camino siempre hacia adelante en pos del progreso y la mejora continua.

1.1.1 Concepto

Varios autores tratan de definir a las necesidades formativas de acuerdo a sus ámbitos, pero siempre en busca de mejoras, tratando de ser motivaciones para la aplicación de nuevas estrategias para la aplicación que de hecho deriva a la educación, he aquí algunas opiniones: (Menéndez, Fernández, Llana, Vásquez, Rodríguez y Espeso, 2008) sostienen que son las carencias de conocimientos, habilidades y actitudes que se necesita para el desempeño de una actividad laboral. El origen de ellas está en la propia dinámica de la empresa, cambios e innovaciones entre otras. Se las identifica mediante un análisis integral que comprende tareas, conocimientos, habilidades, actitudes, perfiles individuales y objetivos finales.

(Olmedo, 2003) en cambio define como el desfase existente entre las cualificaciones y aptitudes que posee el trabajador y aquellas que son requeridas para el desarrollo normal de las tareas y funciones del puesto de trabajo.

(López, 2005) dice que las necesidades formativas deben considerarse como expresión de las competencias profesionales como también, el horizonte asociado al desarrollo de la carrera profesional de las personas. Se apoya en (Fond, 2002) quien lo resume en dos grandes bloques: la necesidad predominante como una carencia y la necesidad como un problema.

Complementan (Lavata y Domínguez, 2003) al decir que las necesidades formativas son las que determinan los objetivos y éstos a su vez determinan el alcance de los contenidos y así se da forma coherente al desarrollo del aprendizaje.

(Montero Alcaide, 1992), al definir el concepto de necesidad formativa, prácticamente lo reduce a este tipo de necesidad sentida, ya que la identifica con los problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio.

Toda carencia o falencia provoca una interrogante sobre los motivos y es lo que determina necesidades tanto de conocimientos, habilidades, destrezas, en definitiva falta de competencia profesional y es allí el momento de plantearse objetivos, planes y estrategias para superar, entonces a través de la formación se desarrolla el aprendizaje mediante contenidos específicos para lograrlo; aunque no siempre puede ser motivo de mejoras sino que siempre se debe evaluar para medir el grado de avance y evitar que falte o que sea

incompetente, Fond define incluso como un problema, éste podría serlo en el momento en que haya descuido para que se produzca necesidad como tal, mientras tanto se debería detectar la necesidad formativa en cuanto la sociedad evoluciona y las generaciones requieren nuevos métodos y estrategias para su formación, lo cual es para el docente y directivos a su vez la actualización permanente por las necesidades que se crean a diario de acuerdo con los avances científicos y globalizantes a la vez.

Las necesidades formativas nacen cada día, junto al cambio de época, de generaciones y junto al desarrollo científico, a fin de mantenerse actualizado para enfrentar los retos con nuevos objetivos y estrategias para desarrollar el ser, hacer y conocer.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Actualmente con todos los avances tecnológicos y de comunicación no se puede detener la formación y más aún si se trata de los docentes por cuanto son los responsables de los conocimientos, de allí la importancia de conocer algunos tipos de necesidades formativas y optar por aquel que ayude a fortalecer la formación y mejorar en lo que sea posible:

(Bradshaw,1972) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas.

La necesidad normativa se refiere a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar.

Las necesidades sentidas son desajustes percibidos por los mismos interesados.

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos.

Las necesidades comparativas son las que surgen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas.

Las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica.

Muy similar a la clasificación de Bradshaw es la de (Moroney,1977), si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

-Necesidad normativa, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.

-Necesidad percibida, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.

-Necesidad expresada, manifestada en un programa o servicio concreto.

-Necesidad relativa, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de (Colen, 1995) es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

-Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

-Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Es importante también tomar en cuenta la clasificación de (Rodríguez, 2006), ya que recoge en dos tipos las diferentes necesidades así:

- Necesidades de formación Reactivas, las que responderían a las necesidades actuales y reales.

- Necesidades de formación proactivas, haría referencia a los vacíos formativos que capacitarían a las personas en determinadas situaciones en caso de innovación, éstas evitarían problemas futuros en la organización.

Esto conlleva a concluir que la formación reactiva ofrece soluciones formativas a presente, mientras que la proactiva se anticiparía a las exigencias de los cambios futuros.

Los tipos de formación son casi parecidos entre los de Bradshaw y la de Moroney, son más amplias y detalladas, sin embargo Colen es más explícito en sus dos tipos y más cercano a la realidad del profesorado, ya que toma en cuenta su entorno exterior como su ejercicio de tipo personal en el que está su profesión y de tipo social la interacción con la sociedad. En cambio Rodríguez hace una clasificación más práctica pues determina las necesidades reactivas en cuanto a la realidad actual y más aún las necesidades proactivas que son las que tiene que ver con la actualización con miras al futuro no como carencia sino como exigencia para la subsistencia.

Un docente debe tener la vista puesta en su realidad y su futuro, parte de su realidad para formación permanente sin descuidar su entorno pero a su vez adelantarse a lo que viene no encasillarse con patrones que muchas veces son impedimentos para el desarrollo de la creatividad y mucho menos pensar en que todo está terminado porque la vida está llena de sorpresas a las que hay que enfrentarlas con sabiduría.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación como proceso para determinar la eficacia y eficiencia de las actividades formativas a la luz de los objetivos, constituye una herramienta fundamental del aprendizaje con el desarrollo de los contenidos metodológicos orientado a mejorar los planes y la toma de decisiones, así es una pieza fundamental en las necesidades formativas ya que de ello depende la reorientación para un mejor desenvolvimiento del docente siempre listo a emprender nuevas metas para la optimización personal y social.

La evaluación de necesidades es concebida por (Stufflebeam y Shinkfield, 1987), como el propósito más relevante de perfeccionar no demostrar, esto se entiende en cuanto a que la profesión docente está muy ligada a la evaluación; por ello evaluar con intención formativa no es lo mismo que calificar, o corregir; examinar, o aplicar pruebas objetivas. En el ámbito educativo, tal y como dice (Álvarez Méndez, 2001) debe entenderse como actividad crítica de aprendizaje, pues la evaluación es aprendizaje ya que, por ella adquirimos conocimiento. El profesor aprende para conocer y para mejorar la práctica docente en su complejidad, y para colaborar en el aprendizaje del estudiante conociendo las dificultades que tienen que superar, cómo resolverlas y las estrategias que pone en funcionamiento. El alumno aprende de y partir de la propia evaluación y de la corrección, de la información contrastada que le ofrece el profesorado, que será siempre crítica y argumentada, pero nunca descalificadora ni penalizadora.

La mejora de la calidad de la enseñanza no se adquiere con una buena planificación en los contenidos, de los objetivos del aprendizaje, es importante, pero lo es más la selección de los aprendizajes conceptuales y la utilización de la evaluación como proceso de cambio. Es importante resaltar lo que (Álvarez,2008) afirma, al decir que evaluar es conocer, contrastar, dialogar, indagar, argumentar, deliberar, razonar, aprender, ya que es una manera de valorar la evaluación como base de toda mejora para el docente y el estudiante.

Uno de los modelos más utilizados es el de (Pérez,2000) que se estructura en tres fases: reconocimiento, diagnóstico y toma de decisiones.

Reconocimiento. Como sensibilización para crear las condiciones adecuadas para una evaluación de necesidades basada en el rigor y en el compromiso.

Diagnóstico. Con el diseño y aplicación del proceso de evaluación y de los instrumentos de recogida de datos, elaborar instrumentos que estimulen la participación. Y luego recoger y organizar los datos obtenidos.

Toma de decisiones. Elaborar cooperativamente un plan de acción a partir de las conclusiones obtenidas.

Los diferentes autores ya citados coinciden con el hecho de que la evaluación es un instrumento importante del aprendizaje ya que es el que mejora la calidad de enseñanza por el hecho de hacer evidente las necesidades de cambio o reestructuración de estrategias de manera crítica y argumentada. No habrá cambio ni actualización si no hay evaluación; Pérez Campanero estructura la evaluación muy acertadamente como un camino de superación ya que concluye con la toma de decisiones lo cual se lo hace en base a conclusiones y de manera objetiva siempre en búsqueda de un crecimiento formativo.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

La situación de la Educación en el Ecuador como en otras partes del mundo ha sido preocupante, de tal forma que en la evaluación de calidad realizada por la UNESCO, e incluso en las últimas pruebas SER realizadas por el Ministerio de Educación a los estudiantes, se han obtenido resultados no muy buenos, por ello el Ecuador está entre los últimos a nivel de Latinoamérica.

En el último quinquenio el gobierno ha impulsado políticas de cambio con el fin de superar los altos déficit existentes, así ha elaborado y puesto en vigencia el Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) destinado a mejorar la calidad de la educación y a fortalecer la institucionalidad educativa; expidió la Ley de Educación intercultural con modificaciones en la organización docente; se elaboraron estándares de calidad para directivos, docentes y estudiantes con procesos evaluativos para los mismos, así también el programa SIPROFE y la creación de la Universidad Nacional de Educación.

HarriSkog, secretario de Estado de Educación de Finlandia desde 2006, resumía en una frase la importancia de este proceso: «La educación es la llave para el desarrollo de un país».

La política siete del plan decenal de Educación contempla la Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

Dentro de las veinte rupturas al Statu Quo educativo promovidas por el nuevo Marco legal se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional

de la educación. Esto requiere, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y así en el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

(Regalado, 2012) en el periódico El DIARIO, supone que la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación.

Como señala (Gutiérrez, 2001), los conocimientos son sin lugar a duda una posibilidad para el saber profesional de los docentes quienes en su compromiso por mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

- a) conocimiento de la materia
- b) Conocimiento psico-pedagógico
- c) Conocimiento curricular
- d) Conocimiento empírico

En la ardua tarea del profesor también está la de su propia formación docente; las instituciones de educación, involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica.

La función que cubre el docente para favorecer la formación adecuada de un profesional debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o temático de su programa, por el contrario, le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente.

El gobierno impulsa actualmente varios cursos de formación a todo nivel, desde el conocimiento legal hasta la actualización en las Tics, depende de cada persona el hecho de que haga conciencia de la necesidad de formarse para ser responsable de tan hermosa y delicada labor de ser docente. Tailandia ha desarrollado notablemente pero a partir del compromiso de los profesores al tomar como un honor el hecho de ser docente y, lógicamente con la debida remuneración y a su vez exigencia en cuanto a su formación inicial y permanente.

Las necesidades formativas deben estar encaminadas no únicamente a la preparación en una determinada asignatura, sino también en un nivel amplio tomando en cuenta los ejes transversales, los valores para una educación de calidad y calidez y hacer efectivo el Buen

Vivir, siempre con la mirada en el futuro y atentos a los cambios tecnológicos de comunicación y generacionales.

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

El análisis de necesidades es un proceso lógico que va trazando la información mediante la búsqueda de una solución, partiendo de una situación en su conjunto, buscando las posibles causas y de éstas, obtener la más probable para una acción específica. Este análisis tiene ventajas ya que genera una serie de datos importantes para las soluciones y toma de decisiones, así un buen profesional socio educativo, debe examinar cuidadosamente el problema antes de comprometerse a la intervención como solución.

Según (Pérez, 2000) los siguientes modelos:

Modelo de Rossett Gira en torno a la detección de necesidades de formación y brindar información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento y los siguientes elementos fundamentales:

- 1) Situaciones desencadenantes, de donde partimos y hacia dónde vamos.
- 2) Tipo de información buscada, óptimos, reales, sentimientos, causas, soluciones.
- 3) Fuentes de información
- 4) Herramientas para la obtención de datos.
- 5) Usar los resultados para la toma de decisiones.

Modelo de (Kaufman, 1987) desarrolla un complejo proceso para la planificación de organizaciones dentro de los cuales la evaluación de necesidades ocupa un lugar importante y señala las siguientes etapas:

- 1) Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad
- 2) Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
- 3) Priorización de necesidades,

Modelo de Cox: tiene los siguientes elementos:

- 1) Institución,
- 2) Profesional encargado de resolver el problema,
- 3) Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados
- 4) Contexto Social del problema

- 5) Características de los implicados en el problema,
- 6) Formulación y priorización de metas
- 7) Estrategias a utilizar.
- 8) Tácticas para lograr las estrategias,
- 9) Evaluación y
- 10) Modificación, finalización o transferencia de la acción.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Modelo deductivo empieza por una lista predeterminada de objetivos. Estos objetivos son derivados de los valores y de los datos empíricos acerca de "lo que es" y lo que "debería ser". Los miembros de una comunidad que participan en el proceso educativo, analizan estas listas para determinar en términos de utilidad y de precisión. De estas listas se derivan las metas educacionales y se recogen datos para tratar de establecer en qué medida y sobre qué se dan estas discrepancias.

Casi todos los modelos mencionados hacen referencia a la evaluación como el instrumento para detección de necesidades y la formación como acciones consiguientes, de tal forma que cualquiera de estos sirven para investigaciones, pero en el caso de detectar las necesidades formativas para docentes el más adecuado sería el modelo de Rossett ya que gira en torno al análisis de necesidades, así también es de tipo inductivo ya que parte de las necesidades reales, va de lo específico a lo general; así como también se centra en la persona, sus sentimientos, las causas y soluciones de una manera más profunda y exhaustiva. En cuanto a los otros modelos, buscan la detección de necesidades como investigación para algún proyecto.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

Una necesidad de formación es un vacío de conocimiento, habilidad o actitud extrapolable al mundo laboral, lo que hace que se evidencien falencias en aquello que es más vulnerable y a su vez susceptible de cambios. (Pérez y Carrillo, 2000)

En pleno siglo XXI es de mirar la necesidad urgente en todos los niveles, universitarios y más aún no universitarios de la formación permanente, debido a los profundos cambios que se producen en las sociedades modernas, lo que hace urgente una constante planificación de la figura del profesor.

Pero para ello es muy conveniente que se hagan muchas interrogantes en primer lugar, ¿Cuáles son las principales necesidades de formación que perciben los maestros de este siglo en su práctica diaria? Con este fin hay muchos trabajos de investigación que se promueven sobre todo en las universidades buscando precisamente las alternativas viables para responder a las necesidades de la sociedad que está en continuo cambio por la evolución humana, tecnológica y científica, esto trae consigo una serie de replanteamientos al que está sometido el profesor exigiendo así una puesta al día y sobre todo la adaptación a nuevas tareas en los centros educativos.

En la década de los 70 cuando la imagen impactó a través de la televisión, los niños prendados de los famosos dibujos animados no regresaban a mirar a nadie pues para ellos su única atención estaba hacia adelante, de la misma manera el profesor ha permanecido absorto sin mirar hacia sus espaldas, sin darse cuenta de que los cambios se estaban gestando y tan profundos que se los puede llamar una auténtica revolución educativa, por ello la tarea ineludible de la formación de docentes para prepararles a enfrentar el cambio social y educativo como su primera tarea para desempeñar un trabajo educativo de calidad. (TentiFanfani 2006)

El cambio social ha influenciado significativamente en el trabajo de los profesores, tanto en su imagen social como en la valoración que la sociedad hace de los sistemas educativos; es así es como el cambio educativo no podemos reducir únicamente al análisis del rol docente y el cambio que se han ido produciendo en las aulas, el cambio educativo como señala Bowen y Ball se genera en tres contextos: en primer lugar, el contexto macro, dependiendo de la evaluación de las fuerzas sociales, grupos políticos, sectores económicos y financieros, los que plantean continuas exigencias de adaptación al cambio social y a los nuevos sistemas de producción; en segundo lugar encontramos el contexto político y administrativo que pretende ordenar la realidad con capacidad de cambio limitada, ya que no se puede cambiar la mentalidad de los profesores ni el sentido de su trabajo en las aulas; y el tercer contexto práctico que se refiere al trabajo real de los profesores y centros educativos, es pues importante tomar en cuenta estos tres contextos para cualquier intento de cambio. (TentiFanfani, 2006).

En todo nivel se advierte la necesidad de formación, pero en el ámbito educativo se siente con más urgencia la formación de profesores con la finalidad de enfrentar los retos de la sociedad alienante, sumida en el consumismo y hedonismo que debe ser advertido para poder encaminar a las nuevas generaciones que se verán abocadas por culturas advenientes y globalizadoras.

1.2.1 Análisis organizacional

Metoder.nu determina como un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y formas de ver tanto la organización como sus colaboradores. El análisis de la organización no busca soluciones mágicas, pero es una buena herramienta que ayuda a los miembros a percibir y compartir la visión que tienen sobre la organización. Para que este conocimiento sea útil, debe ser discutido y analizado; esto es facilitado con una buena herramienta de análisis y este puede ser utilizado para preparar la organización ante importantes cambios, facilitar el trabajo de planificación como forma de planes de acción, proyectos y programas, o simplemente como un proceso de aprendizaje.

El Análisis Organizacional es también una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización, valiéndose de elementos que permitan ser más objetivos en su análisis.(Fleitman, 2007).

El concepto de análisis organizacional es uno de los componentes que determina al programa de formación como apto para producir una conducta de formación que se transfiera a la organización. Cada medida de transformación debe tener como antecedente el análisis de la organización ya que ayuda a encontrar el problema y una opción para mejorar.

Para (Ramírez, 1997) el análisis organizacional corresponde a la evaluación interna de la institución con la finalidad de identificar las fortalezas y debilidades, frente a las oportunidades y amenazas identificadas en el análisis del contexto. El análisis organizacional interno debe estudiar los insumos, procesos y productos, componentes del modelo sistémico, contexto-insumo-producto y proceso, mediante el planteamiento de hipótesis de trabajo identificando y recolectando la información necesaria; los insumos pueden ser físicos, financieros y humanos. Entre los insumos humanos se requiere personal de trabajo y estudiantes de calidad, ya que constituye la razón de ser de la institución.

La concepción de estos autores ayuda a poner especial atención en la organización, la cual está dada por actividades sistemáticas con la finalidad de saber con más precisión cuándo y cómo proceder para mejorar estrategias, mediante planes y programas Además, el análisis de la organización también debe realizarse en un momento adecuado y con participantes preparados y motivados que ayudarán a la consecución de resultados válidos para la transformación de la educación como base para una mejor sociedad.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

El rol que juega la educación en una sociedad posmoderna es un papel importante ante la ola de inseguridad, violencia, incertidumbre, falta de compromiso en la que vivimos es necesario que la educación sea sensible a este llamado, a esa realidad que la Sociedad padece y que a pesar de estar conscientes de lo que sucede la respuesta no siempre es la acertada.

Para(Dewey, 1995), la escuela no es un ambiente cualquiera, sino aquel seleccionado que tiene que actuar en una dirección determinada con la misión de: simplificar y ordenar los factores y disposiciones que se desea desarrollar; purificar e idealizar las costumbres sociales existentes; crear un ambiente más amplio y mejor equilibrado que aquél por el que el joven sería influido si se le abandona a sí mismo. La escuela tiene que asomarse, pues, a la vida, a la sociedad, a lo que le rodea, pero no para sustituir con los “bienes materiales” que proporciona el medio, sino para proyectarse a ésta sobre todos esos materiales.

Vivir en la sociedad moderna es cada día más difícil ya que la economía, el trabajo, los vínculos sociales, comunicaciones, el transporte y el ejercicio de la ciudadanía se ha complicado en gran medida, dado al avance de la sociedad y su tecnología globalizada.

Los estados y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a obligar a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos, es por ello que muchos países están dando prioridad a la inversión en la educación, pues a mediano y largo plazo los beneficios serán evidentes para los pueblos tanto en la cultura como en la economía y la ciencia.

La situación del hombre actual y su encuadre histórico aporta renovaciones tanto a nivel a de las ciencias como de la tecnología. Es esta situación a la que puede llamarse fase de aceleración histórica, la misma que hace que la sociedad moderna se defina por unas características nuevas en continuo cambio en los aspectos, tecnológico, científico, político, económico, religioso entre otros. Ya no sirve la forma que hacían los antepasados, hay que ir acorde al desarrollo y evolución del hombre cada vez más sofisticado.

En el mundo Antiguo – dice (Lobo,1970)- se vivía de lo que se heredaba, en continuidad con el pasado. Actualmente se hereda mucho menos del pasado y su utilidad práctica es muy

relativa... La civilización y la sociedad estática de siglos pasados justificaban un tipo de educación igualmente estática y fijo, que procedía a base de modelos ejemplares que el niño o el joven debían reproducir en sus vidas, las cuales transcurrían sin cambios y transformaciones de importancia.

(Lasso,2010) explica que en la Educación cada día se exige más en la preparación de profesionales capaces de integrarse en el contexto tecnológico actual de los procesos sociales o productivos. Las tecnologías informativas, las Telecomunicaciones, la Automática ofrecen amplias posibilidades que requieren aplicarse, mediante planes integrales basados en el análisis, la crítica y el desarrollo metodológico que necesite.

La sociedad en que vive el adulto de hoy no se parece en nada a lo que vivió en su adolescencia y menos aún a lo vivido en la niñez, esto implica entonces que se debe centrar la educación en cuatro pilares fundamentales: aprender a vivir juntos, aprender a conocer, aprender a ser y aprender a hacer, frente a los sistemas educativos formales que priorizan la mera adquisición de conocimientos, por ello el Gobierno ecuatoriano impulsa el “SUMAC CAUSAI” “BUEN VIVIR” es un esfuerzo por cambiar la realidad en la que vivimos y crear un modelo constitucional de derechos y justicia.

En la nueva Constitución, (Art. 276) el SUMAC CAUSA implica un cambio en la calidad y esperanza de vida del pueblo, desarrollar capacidades y potencialidades; con sistemas económicos que susciten la igualdad a través de la re estructuración social y territorial; impulsar la participación efectiva de los ciudadanos en ámbitos de interés público, con una convivencia armónica con la naturaleza; garantizar la soberanía nacional con integración latinoamericana e insertar una inserción estratégica en el contexto internacional, construyendo la paz y un sistema democrático y equitativo mundial; protegiendo y promoviendo la diversidad cultural.

Para esto se requiere una estrategia de acumulación y generación de riqueza y redistribución de cargos. Propone alternativas de vida con una estrategia sustentable y democrática para el Ecuador. Esto se construye desde posiciones que requieren la reinterpretación de la relación entre la naturaleza y los seres humanos, como también de la igualdad y la justicia social, desde la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida, sin olvidar que el ser humano tiene siempre en sus manos un futuro que proyectar, con sus actos en forma de consecuencias y responsabilidades.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Una meta se la propone como una visión organizacional o del negocio refiriéndose a aquello que una organización desea ser en el futuro tomando en cuenta que los planes que se realizan siempre deben estar marcados con un tiempo de ejecución a fin de evaluar los resultados para optimizar el producto

Para (Robbins,1999), la personalidad de una organización o variable interventora en el desempeño y en la organización se define como cultura organizacional, motivado a que sus miembros forman una percepción subjetiva global organizativa, basada en factores como el grado de tolerancia, sentido de equipo y apoyo colectivo, lo cual tiene incidencia en los procesos de planificación, organización, dirección, control y coordinación.

En este sentido, se puede aseverar que la cultura organizacional es un elemento integrador y uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano. De la integración dependen los niveles de productividad y el clima organizacional en el que se consoliden las metas y los objetivos; por eso es estratégica para orientar la organización al éxito, porque representa el patrón conductual a seguir, las creencias y los valores compartidos por sus miembros.

Según (Rojas, 2006) expertos en administración proponen una tipificación categorizada de los planes, según sea su extensión, refiriéndose al ámbito organizacional, los objetivos y los periodos; duración en tiempo a través el cual se espera que se cumplan los objetivos, es la segunda manera de categorizar los planes, pues son a corto plazo si cubren un periodo inferior a un año, mediano plazo entre uno y cinco años, y largo plazo cuando sobrepasan esta cifra; al final la especificidad hace referencia a si los planes poseen la suficiente concreción y claridad como para no dejar lugar a dudas sobre el plazo, procedimientos, alcance y contexto de aplicación.

Por ello en el desempeño docente en el Ecuador contamos con el Plan Decenal de educación 2006 – 2015 con el propósito de mejorar la educación ecuatoriana diseñado como un instrumento estratégico a largo plazo a fin de que oriente los procesos de modernización del Sistema Educativo. Entre sus objetivos tenemos el de consolidar una reforma curricular de acuerdo con la realidad sociocultural, lingüística, tecnológica contemporánea.

A los planteles educativos, a sus administradores y docentes les corresponde elaborar el PEI Proyecto Educativo Institucional para determinar los programas de acción, señalando su

propósito y el conjunto de actividades que se realizarán a mediano plazo, las áreas que se harán responsables de su ejecución, los recursos requeridos y el tiempo señalado en el que se realizarán.

Mediante el Tercer Nivel de Concreción Curricular se lleva a cabo el currículo establecido en el Segundo atendiendo a las características concretas de un grupo-clase de un nivel concreto: número de alumnos, distribución por sexos, diagnóstico establecido en la evaluación inicial, relaciones socio-afectivas entre los alumnos/as, alumnos/as con Necesidad Específica de Apoyo Educativo, u otros. Esta concreción curricular, que es competencia del maestro especialista, queda recogida en un documento práctico de trabajo denominado Planificación de clase, que sería realizado a corto plazo.

La responsabilidad de los educadores, hará que el esfuerzo del gobierno se vea cristalizado en una educación de calidad con calidez para una Patria forjadora de su propio futuro gracias al empeño de todos y al cumplirse los diez años propuestos como meta haya jóvenes con una nueva visión.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos según (López, 2005) son medios empleados para realizar una actividad o un proyecto y pueden ser de tres niveles:

Recursos humanos, todas las personas que están dispuestas a participar en la ejecución del proyecto y de hecho las de mayor efectividad serán las que están con voluntad y vocación por asumir un mayor grado de compromiso. No todos los recursos humanos tienen igual importancia, aun cuando estén voluntariamente. Por ello la preparación de las personas supone un serio compromiso para la efectividad. Así, la asignación de recursos humanos a un proyecto depende de la responsabilidad de la persona disponible y comprometida con cada una de las tareas exigidas por el proyecto.

Los recursos materiales representan el conjunto de elementos físicos y de infraestructura necesarios para efectuar las tareas exigidas por el desenvolvimiento del proyecto; corresponde entonces a los responsables del proyecto asegurar los recursos mínimos necesarios a fin de que se puedan realizar de manera positiva, tomando en cuenta los recursos didácticos y tecnológicos con que cuenta la institución sabiendo que son importantes para una educación de calidad.

Para los recursos financieros, es necesaria una descripción detallada de las actividades, describir los recursos humanos y materiales para realizar cada actividad, agruparlos en bloques, indicar la estimación contable del costo y gasto (presupuesto), sin olvidar los equipos y espacios con que cuenta la institución, como también el número de destinatarios.

Los recursos humanos, materiales y financieros son indispensables para el funcionamiento de la institución, pero también es importante el hecho de formar a la persona en su integridad interior y para ello los “recursos trascendentales viene bien tomar en cuenta, entre ellos se pueden contar con herramientas que tenemos en nuestro ser, aquellas que vienen implícitas desde nuestros orígenes, los valores, los mismos que se debe transmitir con la vida a fin de llevar a la madurez humana y social, fijando en los estudiantes una conciencia moral recta, el amor a la verdad y la justicia; éstos son recursos que no tienen valor monetario pero son más difícil de conquistar y sobre todo dar a los demás.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)

El liderazgo se convierte en un proceso de ejercer influencia sobre el grupo de docentes hasta lograr que estos también sean líderes, claro que ello depende del entusiasmo que pongan todos los profesores en su desempeño docente. Los buenos líderes son capaces de proporcionar apoyo emocional a aquellos por quienes son responsables reconocen la importancia de estimular e inspirar confianza y también reconocen los méritos de un trabajo bien hecho. Un buen líder proporciona incentivos y motivaciones para mejorar el rendimiento de los docentes y retarlos a lograr una mejor calidad en su trabajo, es un excelente comunicador. Su liderazgo involucra comunicar claramente los objetivos y procedimientos requeridos de una tarea, establecen metas alcanzables para que tengan resultados positivos.

El liderazgo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

Para (Rodríguez, 2006) es importante el liderazgo educativo y se apoya en (Mulford, 2002) quien sostiene que el mundo del líder educativo es siempre mutante, complejo, muy diverso e intenso y que paradójicamente es de gran responsabilidad; el líder es sencillo, veraz, capaz de trabajar en grupo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas. El liderazgo es una conducta de dirigencia dada por aceptación voluntaria de los seguidores de un líder. Por ello (Robertson y Webber,

2002) proponen tres tipos de líder, así: Líderes de ayer, de hoy y de mañana, tomando en cuenta que los de ayer mantienen un modelo industrial con larga serie de principios de las décadas de los cincuenta donde son los directivos los que toman decisiones, el liderazgo de los profesores es mínimo y demás voces de la comunidad educativa no existe.

Los líderes de hoy, individuos de transición entre lo tradicional y lo emergente, más incierto y globalizado; se enfrentan a un difícil reto de nuevas políticas educativas como globalizantes y tecnificadas del siglo XXI, ofrecen oportunidades de participación a los miembros de la comunidad educativa.

Los líderes del mañana son hombres y mujeres capaces de equilibrar necesidades de estabilidad y planificación en el aprendizaje con perspectivas globales y del futuro. Para (Houston, 1998) serán capaces de aplicar la teoría a sus prácticas educativas en la diversidad del alumnado, plantear y resolver problemas significativos, desarrollar y mantener el trabajo en un entorno positivo, aprovechando las oportunidades de aprendizaje tecnológico sobre todo por internet.

(Rodríguez, 2006) considera que en los últimos quince años se ha tomado en cuenta los modelos de líder: El transaccional y el transformacional; (Burns, 1978) describe el liderazgo transaccional en función de los intercambios entre líderes y liderados para lograr fines individuales; el líder transformacional es principalmente moral ya que surge de las aspiraciones, necesidades y valores de sus seguidores y determina la correspondencia de propósitos. Las bases de poder entre los dos surgen como intercambio para respaldo mutuo y propósito común.

Lo anterior va ligado a lo que propone (Murillo, 2006) en su artículo y resalta al liderazgo transformacional que fue introducido por (Bass, 1988), sin relacionarse expresamente con el ámbito escolar en un principio y lo definió a partir de las dimensiones de: Carisma que es la capacidad de entusiasmar e inspirar confianza e identificación con la organización; la visión como capacidad de organización en el cumplimiento de los objetivos con los que han de estar identificados; la consideración individual, es decir, atención a las diferencias personales y a las necesidades diversas; la estimulación intelectual, es la capacidad de cambiar la manera de pensar sobre los problemas técnicos, las relaciones, los valores y las actitudes y la capacidad para motivar, proporcionar un apoyo intelectual y emocional.

La aplicación de este tipo de liderazgo a la educación (Leithwood y Steinbach, 1993) se basa en tres constructos: habilidad del director para el funcionamiento colegiado; el desarrollo de metas explícitas, compartidas, moderadamente desafiantes y factibles; y la creación de una zona de desarrollo próximo para el directivo y para su personal. Así

entonces, es muy importante que un docente sea líder del hoy y del futuro, sea un líder transformacional ya que es posible un mundo mejor mediante la práctica de valores comunes y empeño por lograr el cambio personal y de grupo.

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

CARACTERÍSTICAS

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Red curricular del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano

La malla curricular organizada por las categorías de asignaturas antes descritas, por carga horaria y por cursos, se determina de la siguiente manera:

Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de Bachiller de la República del Ecuador.

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional, En consecuencia, viene impulsando las siguientes acciones: Compensar las desigualdades en equidad y calidad: lo que implica ampliar la cobertura, garantizar calidad educativa y definir una nueva regulación. Monitorear una buena gestión educativa, que

asegure que en el proceso se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural. Organizar el sistema educativo como un verdadero sistema, que incluya las diferentes modalidades y se articule el conjunto del sistema. Modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales. Vincularse con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.

Complementando el currículo común, los y las estudiantes tendrán posibilidades de explorar su orientación vocacional a través de las asignaturas optativas que se ofertarán cada año. En el tercer año de bachillerato, se establece la diferencia entre el Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico. En ambos casos podrán desarrollar habilidades, destrezas y competencias que los preparen tanto en el campo científico como tecnológico, así como para continuar sus estudios superiores y/o para insertarse en el sistema laboral del país y preparación para la vida adulta y la ciudadanía democrática. Articulación curricular del sistema de bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior. El nuevo bachillerato articula el perfil de ingreso al bachillerato con el perfil de salida del sistema de Educación Básica. Del mismo modo, el perfil de salida del bachillerato coincidirá con el perfil de entrada a la Educación Superior, tanto universitaria como de carreras cortas. Incremento de la relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad. (Tomado del Proyecto Educativo del Gobierno)

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

Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

Se toma en consideración ocho aspectos y políticas relevantes entre los que se encuentran: (1) Universalidad de la Educación Inicial. (2) Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º). (3) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato. (4) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos. (5) Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones educativas. (6) Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación. (7) Revalorización de la profesión docente. (8) Aumento

del 0,5% anual de la participación del PIB, es un gran avance en el mejoramiento de la educación siempre y cuando sea para aplicada en todas las instituciones y a todo el pueblo.

El Gobierno de la República de Ecuador, a través de la Comisión de Legislación de la Asamblea Constituyente, inició en 2009 una profunda reforma de la Ley de la Carrera Docente y del Escalafón Magisterial (1990) que hoy pone a la vanguardia al sistema educativo ecuatoriano en la región latinoamericana. Para algunos fue controversial, para otros, necesaria; lo cierto es que hoy Ecuador está siendo el referente de las verdaderas reformas educativas.

Esta Reforma ha implicado 1.- No más paros en el sector educativo, para precautelar los derechos de los estudiantes; 2.- Atención especial al sector rural a través de un año de servicio social rural para nuevos maestros, y preferencia de plazas por calidad y domicilio; 3.- Flexibilización de ingreso a la carrera para otras profesiones con tres condiciones: existencia de plaza, afinidad del área en la que va a enseñar y cursos especializados de orientación didáctica y pedagógica; 4.- Tribunales docentes objetivos e independientes; 5.- Eliminación de prebendas estatales a dirigentes gremiales; 6.- Evaluación docente: se establece un sistema de evaluación obligatorio, quien obtenga la calificación “insuficiente” en la evaluación regular recibirá un año de capacitación intensiva, si vuelve a obtener el mismo resultado pierde la plaza (art. 38); 7.- Alternabilidad en las direcciones de centros escolares cada cuatro años, con una sola reelección; desempeñando el cargo por concurso de méritos profesionales y oposición; y 8.- Ascenso bajo procesos de calidad: el Ministerio de Educación diseñará cursos para el ascenso escalafonario; los cursos se tomarán cada cuatro años en el sector urbano y cada tres años en el sector rural y deberán aprobar los candidatos; también quien posea un título de Máster podrá ascender.

Es importante iniciar un cambio desde el sector docente y de no seguir haciendo más de lo mismo, gastando cientos de millones de dólares en programas periféricos al docente. Los maestros son el techo de la calidad educativa de un sistema y constituyen el factor determinante de la calidad; todo lo demás influye pero no determina lo docente.

1.2.2 Análisis de la persona

La persona encierra en sí un valor infinito por el mismo hecho de ser humana, ser superior a los demás pobladores de la tierra, El Documento de (Aparecida, 2007) recalca que la cultura actual tiende a proponer estilos de ser y vivir contrarios a la naturaleza y dignidad del ser humano. Impactan los ídolos del poder, la riqueza y el placer dominando por encima del valor de la persona, causando estragos mortales frente a la dignidad.

(Segura, 2002) explica que la persona es la especie que cambia continuamente, que es diferente de una generación a otra, y de manera especial el pensamiento ya que no es puro acto del individuo ni de la generación sino de todas las que han sucedido a lo largo de su historia; gracias a su lenguaje, sus límites psicológicos, su organización y lógicamente la interacción hace que una persona sea capaz de vivir en sociedad, con sensibilidad, además de contar con inteligencia y voluntad, aspectos típicos de la humanidad. Para la psicología, una persona es alguien específico, único e irrepetible, con necesidades, pero al mismo tiempo con posibilidades de apoyar a los demás, poniendo a disposición, sus habilidades, destrezas y conocimientos, cumpliendo tareas y obligaciones de acuerdo a su potencial.

El análisis de tareas identifica las tareas que se realizan en los puestos de trabajo, establece que conocimientos, habilidades y actitudes son importantes para desarrollar esas tareas, proporciona información para el análisis de la persona, incluido antes de ejercer el trabajo, en el puesto de trabajo y durante la formación.

Sin embargo en el análisis de la persona el objetivo principal no es determinar qué cosas son necesarias, sino averiguar cómo utilizan los trabajadores actuales los recursos necesarios para el puesto. El análisis de la persona da respuesta a dos preguntas: ¿Quién dentro de la empresa necesita formación? Y ¿Qué tipo de formación necesita?

(López y Figueroa, 2002) afirman que la información obtenida puede utilizarse para llevar a cabo una acción formativa concreta o un programa formativo de mejora en una empresa. Para realizar el análisis de la persona es necesario establecer los criterios o indicadores de desempeño que se van a medir. Pueden establecerse criterios para valorar el desempeño antes de la formación, inmediatamente después de recibir la acción formativa y en el puesto de trabajo.

El trabajo es arduo tomando en cuenta que el SER es insondable, es un cúmulo de riquezas como también de sorpresas, la persona puede dar mucho de sí en cuanto sea explotada su capacidad de acuerdo a sus dotes, por ello que para ser docente debe contar con la vocación debida dado a que deberá ser artífice de otras personas.

1.2.2.1 Formación profesional

Se entiende que, como persona es menester realizarse en alguna área dentro de la sociedad, sintiéndose así un ente positivo y productivo, pero para ello es necesario algún tipo de formación y de manera preferencial de tipo profesional que es la aspiración generalizada y para esto el apoyo lógicamente de los estudios y aprendizajes van

encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

(Imbernon, (1994) sostiene que la Formación Profesional son acciones formativas que capacitan a la persona para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social tomando en cuenta los distintos ámbitos y su competencia profesional.

El soporte de las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y Profesional para el Empleo están siempre de manera incluyente, como también en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales, así pues estaría en capacidad de rendir al máximo dado a que están debidamente preparados para los retos de su quehacer diario.

Hay muchas razones para los cambios en el mundo laboral, que obviamente tienen influencia en los profesionales. Hay tres factores con los que todos tenemos contacto: la tecnología, la creciente competencia y la globalización.

La Guía de Acción Docente (Capítulo 2) enfatiza en que la obra educativa exige conocimiento amplio de la ciencia, ya que el educador debe ser sabio en su ciencia y tener sensibilidad para percibir el lazo entre las diversas ramas del saber humano y el papel de cada una en la obra educativa; está por demás explicar el progreso de la tecnología en nuestra época, que día a día hay nuevos inventos, los cuales nos ayudan en el tiempo libre o en el mundo laboral. Es insuficiente usar programas aprendidos en el colegio, siempre habrá un progreso en la tecnología que exigirá perfeccionamiento para ampliarlos conocimientos. La competencia entre empresas en el mundo laboral hace que se viva en una época de crisis, en donde cada empresa tiene que luchar por la supervivencia. Las ofertas y demandas son grandes y exige que se aplique nuevas tecnologías, inventos y conocimientos para seguir en el mundo laboral y con mayor razón dentro de la docencia.

Por otra parte (Morante, 1998) sostiene que la sociedad de hoy, compleja, posmoderna y transmoderna configurada por las características culturales, sociales, económicas y políticas caminan hacia un futuro lleno de esperanza pero que debe impulsar a desarrollar un intenso dinamismo para llegar a la meta propuesta. En los últimos años se oye mucho del progreso de la tecnología y que la globalización tiene un efecto directo en la vida. El contacto con culturas extranjeras es algo con lo que se encuentra casi a diario y a todo nivel, el saber cómo manejar estas experiencias es esencial en esta época de globalización e

internacionalización. Es de gran importancia seguir el progreso y el desarrollo para ser capaz de ascender en la profesión y ganar conocimientos profesionales a fin de ser eficientes y eficaces en la respuesta a las múltiples necesidades.

Una Formación Profesional le da la oportunidad de lograr sus propias metas y seguir el desarrollo humano - laboral, cosa que ocurre muy rápido en nuestra época, y en la que la solución está en la actualización y formación permanente.

El crecer nos permite que seamos parte de este mundo progresivo, pero siempre manteniendo en nuestra vida la justicia y la solidaridad, como un crecimiento integral al que lo vamos perdiendo en la carrera competitiva de la sociedad moderna.

1.2.2.1.1 Formación inicial

Llamada también específica dado a que es destinada, en principio, al colectivo de estudiantes del sistema escolar que encamina sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral como parte activa de la construcción de una sociedad productiva.

(Delors, 1996). Define la formación profesional inicial como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

En la sociedad que nos está tocando vivir, los conocimientos que adquirimos en nuestra etapa de formación inicial tienen una fecha de caducidad. No podemos seguir esperando que la formación profesional inicial nos dote de un bagaje de conocimientos del que podamos disponer a lo largo de toda nuestra vida profesional activa. Por el contrario, tanto por la aparición constante de nuevas ocupaciones y profesiones, como por el

imparable avance de los conocimientos, se requiere de las personas, de los ciudadanos una actitud de permanente aprendizaje.

La formación inicial es una formación básica que nos permite empezar a desenvolvemos en el mercado laboral. Pero el mercado laboral siempre es menos estable. Muchas profesiones u ocupaciones surgirán en los próximos años que aun hoy en día no sospechamos de su existencia. Por otra parte, el incremento exponencial de los conocimientos hace que lo que aprendemos en la formación inicial tenga una fecha de caducidad fijada.

Como decía (Delors, 1996) en su informe, es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites.

Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente oportunidades de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y adaptarse a un mundo en permanente cambio de manera más particular en el de la educación siempre en búsqueda de nuevos recursos para responder a las necesidades que la sociedad requiera.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

La formación de profesores es, sin duda, lo indispensable en la calidad de la educación. Si lográramos reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave, (Vaillant, Denise, García, 2009) demuestran con los estudios que un buen profesor necesita aprender de todo, no solo contenidos sino también la forma en que estos se conectan a la vida diaria para resolver problemas; tanto así que, no deberíamos medir a los estudiantes, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus profesores en la sala de clases, como medida de la calidad. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.(Ball y Cohen,1999) afirman que los profesores necesitan conocer sobre didáctica, modelos de enseñanza y cultura del aula, es lógico que deban prepararse en estos ámbitos específicos y de la misma manera ir a la par con los avances tecnológicos, ya que muchas veces los estudiantes se nos adelantan.

Así, la Guía de Acción Docente (capítulo 2) indica que el docente debe ser consciente de que su labor cambia constantemente, tanto en sus métodos, tipo de estudiantes,

instituciones y la sociedad, por tanto, a más de la formación inicial, nunca terminará la preparación para su profesión es decir la educación permanente del docente. Allí está entonces la necesidad de crecer mediante evaluaciones que hagan ver las deficiencias para superarlas con la formación continua.

(Concha, 2011) sostiene que algunos dicen y otros no (pero lo piensan) que las carreras de Educación no tienen mucho sentido y que a ser profesor se aprende en la práctica. Existe la sensación de que los egresados de las carreras de pedagogía llegan sin saber mucho cómo desempeñarse en una sala y que basta con sumar experiencias para convertirse en un buen profesor. Hay convicciones y debates respecto de si la docencia es una profesión puramente práctica o si hay en realidad alguna teoría que sustente el ejercicio de enseñar. La vocación de ser maestro no se puede comparar ni con la misma experiencia, es muy valiosa y se la cultiva junto al conocimiento y la práctica. Por tanto la responsabilidad de formarse está en pie y más aún si la excelencia sale de los Centros tecnológicos que preparan profesores mediante la práctica, pues es en la educación inicial docente donde tenemos la oportunidad de crear nuevos docentes apasionados por la enseñanza, o bien se puede contribuir a un sistema reproductor de profesores para que llenen vacantes y sea para ellos un medio de superávit.

1.2.2.1.3 Formación técnica

La formación técnica hace referencia a la misma tecnología educativa como acercamiento científico basado en la teoría de sistemas y que proporciona al educador las herramientas de planificación y desarrollo, así también busca mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje a través del logro de los objetivos educativos y buscando la efectividad y el significado del aprendizaje.

Dar a la enseñanza el valor de ciencia aplicada y la calidad de la misma en función de los resultados obtenidos y de la eficacia para lograrlos. (Sacristán y Pérez, 2000) expresan esto y añaden que el docente es un técnico cuya tarea se encamina principalmente a la aplicación de teorías y técnicas para dar a los problemas las debidas soluciones.

Para Pérez Gómez esta concepción es la que (Schön, 1983) llamada “racionalidad técnica” como epistemología de la práctica. Ha predominado durante el siglo en los procesos de enseñanza concebidos como única intervención tecnológica y en la investigación acerca de la enseñanza incluida en el paradigma proceso-producto. Valorando esta postura, Pérez Gómez precisa que si bien la misma supone un crecimiento sobre el enfoque “tradicionalista”, “artesanal” y “academicista” al aceptar que la enseñanza puede explicar con

rigurosidad, en forma sistematizada y objetiva, no obstante intentarlo durante las últimas décadas, la tecnología educativa no está en capacidad de afrontar los rasgos de los fenómenos prácticos que son más evidentes día adía. La complejidad, la incertidumbre, la inestabilidad, la singularidad y conflicto de valores en la capacitación del docente de acuerdo a la perspectiva técnica, el autor diferencia dos modelos: el de entrenamiento y el de adopción de decisiones. La diferencia está en que el primero capacita al profesor en la aplicación de las técnicas, procedimientos, habilidades, fueron eficaces en estudios anteriores, mientras que el segundo modelo exige además la formación de competencias estratégicas que hagan posible la adopción de decisiones adecuadas partiendo de razonamientos fundamentados en principios y procedimientos de intervención.

Esto significa que la formación técnico Profesional ligado con un buen desarrollo del sistema educativo y adaptada a sus exigencias laborales, se transformaría en un requisito indispensable para reducir la distancia entre educación y empleo, y para aliviar la frustración grandes grupos de jóvenes sin salida laboral a su capacitación profesional. Así, también se impulsará el desarrollo económico del país y se hará posible la movilidad social de la juventud y la desaparición de la desigualdad.

1.2.2.2 Formación continua

Es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

La necesidad de aprender a lo largo de toda la vida se ha convertido en un lema cotidiano, (Zabalza, 2000) hablaba de que se ha convertido la agradable experiencia de aprender algo nuevo cada día en un inexcusable principio de supervivencia. Y en el contexto, las estructuras y procesos que facilitan ese aprendizaje toman el nombre de formación.

En otro tiempo uno se formaba para toda una vida, hoy día la formación es constante ;es como el dispositivo que se emplea para adaptar la formación de base adquirida(educación secundaria, universitaria, profesional, etc.) a las necesidades del lugar, institución y edad a la que se dirige.

El desarrollo profesional es un proceso a través del cual los docentes adquieren capacidades que les permiten desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje. Se sabe que la capacitación docente en las TIC debe contemplar formación sistemática inicial y

permanente, pero además requiere instancias no formales que resultan igualmente enriquecedoras y fundamentales en un mundo que propone cambios y desafíos constantes.

Un educador ideal debe hacer cuanto pueda para estar al día y actualizarse permanentemente a fin de conseguir una formación cultural que haga de él una persona mejor informada, culta y actualizada con los adelantos de la técnica y la ciencia; es su obligación moral formarse permanentemente dado a los cambios generacionales y con ellos todos aquellos que globalizan el medio ambiente en el lugar donde están. (Guía de Acción Docente)

Las experiencias de formación no formales requieren un esfuerzo de actualización, búsqueda, lectura, investigación y práctica tanto individual como colectiva a la que la colaboración profesional adquiere un significado crucial y decisivo desde el punto de vista de innovación de acuerdo a los requerimientos del avance tecnológico.

Hay docentes que tienen vocación innovadora, actitud transformadora y una enorme capacidad creativa. Muchos de los proyectos que generan estos docentes tienen gran potencial para replicarse por lo que es fundamental documentar la experiencia y compartirla. A partir de ella otros docentes podrán tomarla, re significarla, contextualizarla, adaptarla y ponerla en marcha en sus aulas, pero para ello siempre será imprescindible la formación permanente.

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

Los cambios económicos, sociales y culturales que están aconteciendo en este siglo es evidente, resaltando sobre todo el crecimiento de la gestión y difusión de la información y del conocimiento, ante esta evolución continua de la sociedad y de la tecnología, en la que es importante la adquisición de competencias profesionales y habilidades para desenvolverse en el mundo actual como obtener la capacidad y disponibilidad para modificar en el tiempo y en el sistema educativo, el docente en general no pueden permanecer ajeno, sino siempre listo para incorporar al aula las características más importantes de esa construcción dinámica de la sociedad.

Estos son retos para la enseñanza y que hacen pensar en la necesidad de incorporar a nuestra vida profesional como docentes, dos tareas importantes, el aprendizaje y la formación de una manera continua a fin de responder a las exigencias actuales e ir acorde

con los estudiantes que van a pasos agigantados con las tecnologías de información y comunicación.

La formación académica del docente es prioritaria, es como gestor de información y en su posición de guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes, así también el de modelo de actuación ética y profesional que se resumen en su condición de modelo educativo.(Martínez, 2002) refiere el hecho de que cuando se habla de formación del profesorado se refiere a las características que le permita desempeñarse como sujeto que se construye en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo.(Salim y Lotti, 2005).Nos conducen a pensar en el papel importante del proceso educativo, comprende un amplio campo de situaciones heterogéneas, con relación a los contenidos, a la metodología, y de acuerdo a las necesidades educativas, como a las que aparecen en diario vivir referentes a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, o aspectos socio-económicos-culturales, que tienen que ver con la tarea del docente y sus resultados

El docente es, sobre todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes. La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones y tareas en pro del estudiante.

A su vez (Hernández, 2000) sostiene que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello sostenemos que no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia. También debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural

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

En el Segundo Congreso Mundial Internacional de la Educación, reunido en Washington D.C. 1998, se estima que la educación técnica y la formación profesional deben ser

reconocidas como una parte de los sistemas educativos con igual importancia y con la misma condición que los programas generales y tecnológicos, al interior de la enseñanza secundaria y/o terciaria; la educación técnica y la formación profesional tienen un papel clave en la lucha por la igualdad de oportunidades, en el remedio del fracaso escolar y en la participación en el desarrollo cultural, económico y social. También brindan posibilidades de desarrollo individual a los más altos niveles de capacitación. Esta puede ser definida como los distintos tipos de formación y enseñanza dirigidas a preparar para una profesión. Cada vez más la educación técnica y la formación profesional son incluidas en todos los sectores de la educación y proporcionan las bases para una educación a lo largo de la vida.

(Martínez, Sánchez, AULARIA) De entre algunos tipos de formación consideran oportuno mencionar los siguientes:

Formación Metodológica, la que permite conocer las claves y los principales métodos de la didáctica a fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación tecnológica, aquella que permite conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica con la cual se puede 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 muy importante ya que permite estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Hoy se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Hay necesidad de desarrollar sistemas de educación técnica y formación profesional, tanto en su fase de formación y capacitación inicial, como la formación y capacitación en servicio y actualización continua o a lo largo de la vida. Estos desarrollos deben basarse en las tradiciones nacionales de cada país y en la estructura actual del sistema educativo e incluir la negociación entre las partes sociales; ante el avance dinámico de las TICs, la capacidad para resolver problemas y la aptitud para alcanzar altos niveles de pensamiento, capacidad para recoger y analizar información, habilidades organizativas y de planificación, la capacidad de trabajar en equipo, las posibilidades de comunicación entre otras es fundamental para quienes están inmersos en el quehacer educativo contribuyendo así a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada.

1.2.2.5 Características de un buen docente

La revista de Educación (2009) considera que el docente debe amar lo que hace, mostrarse cercano al estudiante, debe ser un mediador, un amigo y un transmisor de información, que no sólo enseña sino que también educa, facilitando lo máximo posible la adquisición del aprendizaje, utilizando recursos variados que cubran las necesidades sensoriales de sus alumnos con habilidades visuales, auditivas y kinestésicas, que atienda a la individualidad y que posea valores morales que pueda transmitir a sus estudiantes haciendo posible la convivencia en la sociedad.

(Lozano, 2012) caracteriza con las siguientes cualidades a nivel humano: Cordialidad y cercanía, entereza y autoridad, paciencia, entusiasmo y entrega, humildad, facilidad de comunicación, creatividad y decisión, ser abierto y reflexivo, capacidad de trabajo, seguridad en sí mismo.

En cambio a nivel profesional lo toma como importantes los siguientes aspectos: buena preparación y disposición a la formación continua, capacidad investigadora, habilidad manual, capacidad de organización y planificación, observador-orientador, capacidad de evaluación, motivador, y responsabilidad.

(Tébar, 2009) da importancia al docente como un mediador de aprendizajes tomando en cuenta que debe planificar y programar los objetivos, buscar la información necesaria para conocer las dificultades de los estudiantes, sus causas y sus efectos, que fomente la participación de los estudiantes tanto grupal como individual, que se asegure de la comprensión, que provoque en los estudiantes la necesidad de búsqueda, seleccione y combine estrategias y soluciones a los problemas, que descubran objetivos para involucrarles en las tareas, que seleccione los criterios de mediación y dé el tiempo necesario a la investigación.

(Ibáñez, 1998), afirma que el educador debe preparar para aprender a vivir, dando sentido a la vida, al convivir en una sociedad pluralista y a trabajar comprometida y creativamente en ella, esto podría alcanzar cultivando valores éticos con el ejemplo, el esfuerzo y generosidad hacia los demás y de exigencia hacia uno mismo. La dignidad humana exige cultivar valores espirituales y la cultura para vivir a plenitud, así como también valores sociales de justicia y solidaridad, tolerancia y convivencia social para vivir de manera eficaz en la sociedad.

El video Perfil y funciones del docente del siglo XXI explica que el ser docente, tiene compromiso con el crecimiento personal, y social en relación tanto con los alumnos, padres

de familia, directivos, sociedad; aprendiz siempre de nuevas estrategias, técnicas, enfoques y destrezas para un mundo globalizado, competitivo y con características propias de la era del conocimiento. Un líder moderno que dirige, orienta, da sentido y a su vez valora el esfuerzo de sus alumnos y los impulsa a una sociedad con mayor libertad.

Un cuestionador e investigador que enseñe a pensar a descubrir, a formular y buscar. Además un filósofo, amigo de la sabiduría y del conocimiento, un indagador intelectual que adecúe las teorías y modelos a la realidad.

Un visionario que construya proyectos para el futuro y motiven el quehacer de este mundo, con la concepción del ser humano con sus potencialidades y trascendencia. Así también formador de nuevas generaciones con sus familias y empresas. Un maestro de la vida, que establezca relación con los demás.

Lo expuesto por los diferentes autores mencionados es importante cada quien dentro de su ámbito, esto debido a la complejidad del ser humano, no solo consta de cuerpo, inteligencia que le permite ser creativo sino también de espíritu ya que es el que mueve el ser.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La enseñanza es un tema que siempre ha salido a relucir dentro del campo de la política educativa, pues es objeto de lucha donde confluyen algunos actores colectivos e intereses que se los debería identificar, así, los cambios en diversos planos de la vida social ponen en crisis la identidad de los docentes, se debe también considerar los contextos organizacionales y las lógicas que condicionan el trabajo docente que luchan por la definición del sentido de las estrategias de profesionalización.

Con relación a los cambios sociales y junto a ellos las transformaciones en los sistemas educativos, se interpela el trabajo de los docentes y a su vez se complica al mirar el panorama de transformación y la decepción de encontrar aún, alumnos de lugares excluidos debido a la mala distribución económica, problema muy marcado sobre todo en América Latina.

La profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, (Marín, 2004) el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán

hacer uso de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

La formación del profesorado es muy importante para hacer frente a la crisis de nuestras escuelas y de la sociedad que constantemente nos acecha. Los programas de formación del profesorado, sirven para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual, (Liston y Zeichner, 2003) indican que deben fortalecer las capacidades para ocuparse de la realidad actual con sentido crítico e innovador. Por su complejidad el concepto de profesionalización, se caracteriza de manera integral como un proceso histórico, social y dinámico del ser humano, considerando también su dinamismo por la confluencia psicológica de elementos situacionales, constructivos, para transformar al individuo frente a su propio medio.

Así, entonces la profesionalización de los profesores se entiende como los cambios en las apreciaciones, los afectos y las acciones que hacen aumentar la efectividad de su trabajo. Más allá del conocimiento y el aprendizaje de las habilidades necesarias para enseñar, derivadas de los cercamientos técnicos, la idea se centra en los procesos cognitivos y emocionales, en el uso de imágenes de crecimiento en vez de cambios en el comportamiento, en la búsqueda de la introspección, estacando la interacción de personas con contextos y enfatizando el control del profesor sobre su propio desarrollo profesional. No se puede olvidar que el desarrollo profesional debe considerarse un proceso continuo y dilatado en el tiempo, que comienza en la formación inicial y finaliza cuando el profesor se jubila. Por tanto, las políticas educativas que lo contemplan deben considerar estas circunstancias, y en muchos casos repensar la formación de profesores, el trabajo que realizan y la evolución de su labor. En este sentido, puede tener un impacto importante en la implementación de las reformas educativas y el aprendizaje de los alumnos o, por el contrario, actuar como sistema de contención.

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

La capacitación es una preparación de conocimientos actualizados inherentes a su trabajo, ya lo dice (Chiavenato, 2007)) que es el proceso educativo a corto plazo, el cual es aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

(Cartagena, 2003) plantea al nivel formativo dividido a su vez en niveles: Básico entendido de primero a décimo año, Bachillerato que son los tres años con el que concluye el nivel

medio, el Superior entendido como la profesionalización, incluso se puede hablar de nivel alto que incluyen especialidades para profesionales lo que implica responsabilidad de concepción, dirección o gestión de forma autónoma o independiente y que generalmente corresponde a conocimientos científicos de su profesión.

La realización de actividades formativas está dentro del área dirigida a docentes con la finalidad de que el docente, teniendo presente lo complejo del hecho educativo y la cadena de factores que pudieran estar incidiendo en el rendimiento académico de los participantes, ponga en práctica ciertas estrategias e instrucción en función de la naturaleza y objetivos de la disciplina; así como también de las necesidades de los participantes orientando ésta hacia un enfoque activo del aprendizaje.

El nivel formativo y su propuesta integral de intervención contienen acciones dirigidas a docentes y a estudiantes. Las dos áreas comprenden la investigación, puesto que cuando se utiliza de manera adecuada como estrategia de instrucción para facilitar el aprendizaje, se da oportunidad al participante de buscar por su propia cuenta los conocimientos, que aprenda a aprender, que sea muy creativo y es además un espacio en donde las actividades de aprendizaje están referidas a la recopilación de información, y a su análisis, reflexión y aplicación a problemas del contexto social, en el cual está inmerso a fin de que el aprendizaje sea más útil, esto implica una constante apertura tanto a la experiencia como a la incorporación dentro de sí mismo al proceso de cambio. Entonces el verdadero sentido de hacer factible el aprendizaje creativo impulsando hacia el desarrollo de habilidades, el descubrimiento y la invención, hace que a su vez ejercite a los participantes la búsqueda de las fuentes de información.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa

(Flores, 2012) hace un análisis prolijo aduciendo que el rol que la sociedad encargó a la educación, va más allá de los conocimientos, entraña la concepción de la vida armónicamente con su propia especie, con la naturaleza y las perspectivas del tiempo, con estructuras morales y cívicas del desempeño para el trabajo productivo en un ambiente de disciplina, libertad, democracia, justicia y equidad. Por ello los centros de educación deben ser verdaderos laboratorios para el desarrollo humano, donde se acrisolan los valores superiores y el perfeccionamiento intencional de las facultades más humanas: pensamiento, sentimiento y acción.

Muchas veces se dice que la educación es una tarea conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen varios elementos: familiares, entorno, medios de comunicación, entre otros; por ello es también una tarea inacabada, que dura toda la vida.

Para (Gijón, 2004) la diversidad de relaciones en el aula nos hace reflexionar sobre la interacción en situación de enseñanza aprendizaje como un complejo y dinámico vehículo de educación moral. El poder del sistema educativo para formar personas, hoy es más relativo y relacional que nunca; y en medio de esta tormenta inusitada de transformaciones sociales, se encuentra el docente. El docente que fue formado para otra escuela, para otros alumnos y para otra sociedad, y que hoy ve desdibujado su rol tradicional de transmisor de saberes disciplinares es considerado muchas veces como desactualizado. Este docente se enfrenta básicamente con la necesidad de cumplir con los requerimientos de expansión del sistema educativo y de dar respuesta a las demandas sociales de incremento de la calidad y actualización de los contenidos y procesos de su disciplina, en el contexto de una población de alumnos heterogénea y sustancialmente diferente de aquella para la que fue formado.

Tal como lo expresa (Tedesco, 2006) el aprender a aprender es uno de los pilares de la educación del futuro: Hoy en día lo que una persona aprende en su vida escolar no le va a servir para su vida profesional, deberá renovar sus conocimientos permanentemente. La obsolescencia y la renovación de los conocimientos son muy rápidas. La mayor accesibilidad a la información obliga de manera constante a trabajar en su procesamiento.

La tarea educativa es ardua, los docentes son conscientes de que los estudiantes necesitan un tutor para la vida, ya que en el actualidad el dinero es insuficiente para los padres de familia y tienen que trabajar los dos, entonces los hijos quedan en el mejor de los casos a merced de otras personas y si no, solos hasta la noche.

Lo expuesto anteriormente es muy importante, pero los centros educativos deben hoy, tomar el lugar de padres y ayudarles a ser personas auto responsables, comenzando por el tutor en el aula y así pueda ayudar de mejor manera y para ello sería recomendable permanecer dos o tres años consecutivos, puesto que año, tras año, se cambia y puede ser para los niños una desventaja lógicamente desde el hecho de que haya sido un tutor amigo ya que lo contrario sería más nocivo que el cambio que se da por efectos de organización anual.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

(Delgado, 2005): define como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido

Un buen gestor, no es necesariamente un buen líder en el centro educativo. Es el caso de muchos directores/as que se quedan en eso, en ser buenos gestores y brillantes ejecutivos.

El buen gestor en una institución es la persona que saca todo el partido posible a lo que tiene la organización, como también a sus recursos humanos, materiales o funcionales. El líder, es aquel que dinamiza, ilusiona, arrastra en la elaboración y reconstrucción permanente de un proyecto educativo.

Rivera, en su revista digital expone las principales funciones del gestor educativo: a) Función administrativa, tiene en cuenta la marcha y el perfeccionamiento de todas las tareas burocráticas de la institución, está pendiente de los trabajos escolares a fin de que sean eficientes. El planeamiento y la ejecución según las necesidades de la institución y de la comunidad. b) Función social, realiza la interrelación escuela-comunidad y ofrece las mejores oportunidades para la socialización del estudiante para que las actividades escolares tengan sentido de utilidad comunitaria. c) Función pedagógica procura la buena acción didáctica del magisterio, para que los objetivos sean alcanzados. Orienta pedagógicamente a los docentes para que se actualicen, que los planes y programas sean más ajustados y reales para una educación de calidad. d) Función de relaciones humanas, es quizá la más importante porque le corresponde transformar la escuela en auténtica comunidad de ideales y esfuerzos entre el docente y estudiantes, tomando en cuenta a los padres de familia y la comunidad para llevar a efecto El buen vivir (SumacKausay) con una educación de calidez mediante las relaciones humanas con valores propios de cada lugar para un trabajo en cooperación. e) Función de renovación, Es muy importante que todos estén acordes a la realidad globalizante, siempre abiertos y flexibles al cambio, para una constante renovación, ajustándola a las nuevas necesidades del estudiante y de la sociedad. Es pues necesario practicar la corresponsabilidad es decir delegar funciones a todo nivela fin de compartir responsabilidades que generen compromiso institucional.

1.2.3.2 La función del docente

Al tomar en cuenta el video perfil y funciones del docente del siglo XXI es importante resaltar algunas pautas que aclaran la función como maestro:

Lograr claridad en los objetivos de aprendizaje.

Propiciar condiciones favorables para el logro de aprendizajes significativos.

Seleccionar y proponer estrategias diversas para lograr objetivos, tomando en cuenta las dificultades que se presenten y ajustar los objetivos a las posibilidades reales del grupo.

Sin educación no se puede ver más allá de uno mismo, ni de un ambiente cerrado a la realidad mundial, no se puede dar cuenta de la individualidad, sueño y esperanzas, no se puede reconocer la universalidad de las metas y ambiciones humanas.

Hay que cambiar de actitud, aplicando novedades que permitan motivar, mejorar, replantear su labor docente para aplicar estímulos que lleven a mejorarla.

El docente del nuevo milenio se enfrenta a nuevos retos y a detener la capacidad creadora de afrontarlos.

(Tébar, 2009) expone tres concepciones de la función docente que permite interpretar el quehacer educativo:

1.-Enfoque práctico artesanal de la enseñanza: fundamentado en una experiencia educativa acumulada, por intercambio de práctica. No hay mucho conocimiento teórico profesional, pero sí el involucrase en la escuela. Puede ser un enfoque conservador, reproductor de ideas, costumbres, tradiciones; da cauce al cambio y su actividad es más continuadora e innovadora.

2.- Enfoque técnico – academicista: La intervención didáctica elige y activa los medios adecuados a los fines. El conocimiento no surge de la práctica, sino que transforma en competencia como también rutinas técnicas de conocimientos científicos de otros.

3. Enfoque reflexivo y de investigación en acción. Se dan los procesos de enseñanza - aprendizaje. El conocimiento pedagógico del profesor es constructivo, elaborado de experiencias y creencias firmes. El docente es artista, clínico, intelectual, que transforma el conocimiento pedagógico basado en la investigación. (Pérez G,1998)

Hay que tomar en cuenta que se debe mantener actualizado en la tecnología que día a día se renueva y con ello la manera de enseñar toma rumbos diferentes a fin de ir acorde con la transformación social y tomando en cuenta a la persona en forma íntegra es decir orientando en su forma de vida, ya que la educación orientadora debe cumplir con el papel de ayudar a ser una persona útil a la sociedad y en ella al hermano, que requiere de la ayuda, sin dejarse llevar por la cultura individualista.

1.2.3.3 La función del entorno familiar

(García, 1998) La función del entorno familiar dentro de la educación tiene un gran impacto puesto que los padres son los primeros educadores y su influencia en los hijos es definitiva para la formación de su personalidad.

Podemos asegurar que las raíces de la educación están en la familia y constituyen los cimientos de una gran obra porque todos los padres quieren para sus hijos una educación de calidad que desarrolle la memoria, la inteligencia, la criticidad, la capacidad creativa y los valores de la convivencia, es decir, una educación que les ayude a desarrollar todas sus capacidades y valores, pero son pocos los que se preguntan qué pueden hacer ellos para que esta educación de calidad sea posible. No obstante son ellos quienes deben cuidar el ambiente familiar, donde se da el verdadero proceso educativo que dura toda la vida, pero que echa sus raíces en los primeros años de vida.

(Beltrán y Pérez,2000) Entre las principales raíces familiares de la educación podemos señalar algunas que consideramos como más importantes:

El afecto.- El ser humano no es sólo inteligencia sino también afectividad.

El afecto como raíz de la educación tiene muchas dimensiones y se puede vivir en planos diferentes y adopta formas distintas según los ciclos de vida.

El afecto se entrega en forma incondicional, es decir, no por lo que uno hace, no porque lo merezca, sino por lo que uno es. Por eso en la familia todos deben sentirse aceptados.

Confianza.- Si la educación se propone ayudar tanto al niño como al adolescente en el desarrollo de todas sus capacidades la primera condición de la intervención educativa es creer en las posibilidades de cada persona y la mayor amenaza que la educación puede sufrir es la duda y sobre todo la negación de algunas de esas posibilidades.

La confianza en las personas es la llave del éxito y por el contrario la desconfianza puede hacer fracasar incluso a los mejores.

La curiosidad.- Por naturaleza los niños son curiosos. Su cerebro está programado para conocer y explorar la realidad. Sienten la necesidad de comprender la complejidad del mundo del que forman parte. <esto hace que estén preguntando con frecuencia. Esto lo saben todos los padres y profesores.

Pero en nuestras aulas puede invertirse este clima en la mayoría de los casos quienes preguntan son los profesores y quienes responden son los alumnos y a lo largo del curso el profesor evalúa el número y la calidad de las respuestas dadas por el alumno.

La curiosidad puede desarrollarse o agotarse en el ambiente familiar. A veces los padres no tienen ni tiempo, ni paciencia para escuchar las múltiples preguntas de sus hijos. Si supieran las consecuencias negativas que eso puede traer con seguridad dedicarían más tiempo a ellos.

Intereses.- La gente que sobresale en la vida es la que verdaderamente ama lo que hace, revela que hace su trabajo por motivos intrínsecos.

Ayudar a los niños a encontrar lo que a ellos les gusta no es siempre fácil por eso es necesario guiarlos para descubrir sus verdaderos intereses.

Autonomía.- Todos estamos de acuerdo en que debemos enseñar a los niños a tomar sus propias responsabilidades, lo difícil es ponerlo en práctica en la familia o en la escuela.

Una forma de mejorar el sentido de la autonomía y responsabilidad personal es ofrecer modelos de responsabilidad y autonomía porque los niños aprenden más a través de conductas imitativas modelador que a través de cualquier otro medio.

Empatía.- Existen niños muy brillantes que a pesar de obtener buenos rendimientos consiguen poco éxito en la vida, quizás esto se debe a que no han desarrollado una verdadera inteligencia práctica. Son excelentes en clase pero no aprenden cómo tener éxito con los demás. Mientras más un chico pueda comprender el punto de vista de los demás mejor se adaptarán a las demandas de la escuela y sobre todo a las de la vida más allá de la escuela.

Trascendencia.- La trascendencia como proyección del ser humano más allá de esta vida, ilumina la realidad y las actividades de la persona. Desde ella se ven las cosas de forma diferente a como se ven desde la perspectiva de la temporalidad.

La trascendencia es algo que se adquiere por vías que están más cerca del corazón que de la cabeza, más cerca de la vida que de las palabras, más cerca del testimonio que del argumento racional.

Para (Chavarría, 2004) la familia es la instancia educativa primaria, es allí donde inicia el perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, por ello se puede decir que la familia es la célula básica de la sociedad porque en ella se gesta la vida y las relaciones interpersonales. El ser humano necesita durante mucho tiempo la atención de los adultos para su desarrollo físico y mental, es decir, para su nacimiento psicológico como ser humano. La familia existe para una necesidad vital. Puede ir transformándose a través de los cambios que se van produciendo en la sociedad, pero la necesidad de un padre y una madre para tener equilibrio emocional continúa vigente.

Según (Thomas,1998) la familia es una estructura viva y única que participa a dar forma al estado mental de cada uno de sus miembros, sobretodo al de los niños. La familia es una "matriz parental" con dos sistemas inconscientes dentro: el sistema parental y el sistema de

los hijos. Cualquier cambio que se produzca en una parte de uno de los dos sistemas remueve todo el conjunto.

Se puede concluir afirmando que la educación no es cosa de unos años. La educación dura toda la vida. Cuando educamos a nuestros hijos o alumnos nos estamos educando también a nosotros. Pero aunque dure toda la vida sus raíces están dentro de cada familia.

1.2.3.4 La función del estudiante

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje, lo afirma (Ortiz,2002) son activos, se prepara para vivir en su medio social, vive experiencias directas, se caracteriza por:

(Bermeo, 2013) afirma que al ser responsables por el aprendizaje: Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos encuentran placer en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

Son colaborativos: entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

Estratégicos: continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Todos los estudiantes son artífices de su propia formación, el docente es únicamente un guía, lo cual quiere decir que

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

(Roeders, 2006) explica que la enseñanza hace muchas décadas era como algo primordial el colma al alumno de conocimientos lo que no era justo como verdadera institución pedagógica ni al alumno como consumidor. El hecho de que la escuela sea una institución de formación, en la que las personas interactúan y en al que los alumnos desarrollan competencias en muchas áreas. Por otro lado la aspiración mundial a una educación básica para todos, se le está dando una un atarea cada vez más importante a las escuelas cuando se trata de la función de dar asistencia y asesoría a los alumnos con problemas de rendimiento.

(Mora, 2007) explica que el aprendizaje es adaptativo, es decir aprender respuestas para las circunstancias actuales, implica someterse al cambio de modelos, conductas para adaptarse a las exigencias cambiantes, sin embargo hay la necesidad de abrirse a una realidad educativa mucho más amplia, a problemas educativos y promover un tipo de aprendizaje que provoquen cambio en la educación.

El aprendizaje creativo supone una apertura a los problemas; el aprendizaje innovador arranca precisamente del aprendizaje creativo; el mantenimiento de la calidad de vida individual y social debe ponerse en juego junto al tipo de aprendizaje innovador a fin de que facilite las condiciones y soluciones diferentes. El aprendizaje creativo implica ampliar roles educativos asignados al profesor hasta ahora y suscita la necesidad de componentes de los diseños de formación de aprendizaje, de este modo busquen oportunidades para el aprendizaje creativo e innovador.

Según la Guía de Acción Docente es indudable que el docente es mucho más importante que cualquier clase de recursos pues es él quien traduce de manera real y objetiva los principales diseños, programas, proyectos y logros de la reforma educativa. El docente es el facilitador de los aprendizajes que llevan al alumno hacia el perfeccionamiento humano; por tanto la reforma educativa es la que conduce históricamente laso cambio trascendentales en las instituciones, el pueblo y docentes.

“El enseñar no existe sin el aprender” (Freire,1994). El proceso que hay en las escuelas, debe ser un proceso recíproco, que mientras el maestro enseña, recuerda los conocimientos adquiridos y junto al alumno va aprendiendo.

(Ferraté, 2002) en su resumen hace alusión a que la sociedad está en un proceso de cambios constantes que afectan a todos los ámbitos profesionales y, en concreto, al campo

de la enseñanza y la formación. Es preciso encontrar nuevas soluciones a los problemas cada vez más complejos planteados por dichos cambios y, además, es necesario hacerlo en el momento y con el ritmo adecuado. La información es la pieza clave del proceso de cambio actual.

La educación que reciben los niños y su calidad son temas que preocupan a nivel mundial. Por eso la Unesco está trabajando desde el año pasado en consensuar sobre qué es lo que los padres deberían preocuparse de que sus hijos aprendan para poder enfrentar el siglo XXI y cómo medir esos conocimientos.

(Severín, 2012) Propone cuatro condiciones que se impondrán en este siglo para las cuales debiéramos estar preparando nuestros sistemas educativos.

1. Centrado en los estudiantes

La educación masiva, democrática e industrial que consolidó el siglo XX ha alcanzado su umbral de productividad, y es incapaz de hacerse cargo de los nuevos desafíos. Cada estudiante es una tarea y el desarrollo de su potencial personal, es la obligación de los sistemas escolares un trabajo personalizado que reconozca ritmos, intereses, capacidades y trayectorias diferenciadas.

2. Experiencias de aprendizaje

Nuevas pedagogías y nuevos maestros, capaces de proponer experiencias de aprendizaje significativas a cada estudiante, mucho más activos para descubrir, crear, construir y compartir conocimiento y docentes que los acompañan en ese proceso, con amplio acceso a datos, opciones metodológicas, contenidos ricos (interactivos y multimedia) y con foco en un currículo básico (matemáticas, lengua, ciencias, artes), pero sistemas flexibles para participar y avanzar.

3. Medios de comunicación

Existen oportunidades para el aprendizaje en todo momento y lugar, mucho más allá de la escuela como espacio educativo exclusivo. Los medios de comunicación, los dispositivos móviles, la conectividad, las redes sociales y de colaboración ofrecen oportunidades para el aprendizaje continuo.

4. Ecosistema educativo alineado y focalizado

Todo el sistema escolar, desde los ministerios nacionales hasta las organizaciones locales, debe simplificar su mirada y su organización para estar alineado y focalizado en torno al aprendizaje de los estudiantes. Cada actor debe tener claramente definido su rol en torno a los ejes anteriores: su tarea es el aprendizaje de cada estudiante y para ello ofrece apoyo para el desarrollo de las experiencias educativas significativas, disponibles para el aprendizaje en todo momento y lugar (flexibilidad).

Estos cuatro conceptos nos obligan a revisar la forma en que se desarrolla la carrera docente (desde a quiénes convoca, hasta cómo son preparados y compensados), el currículo, la organización de la escuela y el tiempo escolar, la infraestructura y los contenidos, la forma en que evaluamos y medimos los logros.

Algunos pueden seguir mirando hacia atrás, lamentando que las escuelas no logren alcanzar los niveles de calidad que esperamos, buscando culpables y soñando con recuperar lo que un día fueron. Yo prefiero que hablemos del futuro, de la educación que nuestros hijos y nuestros nietos van a vivir, de las claves que harán de ellos, no estudiantes del siglo XIX, sino aprendices del siglo XXI.

Es necesario tomar en cuenta estos cuatro pilares elementales que serán la fortaleza para el mañana de todos los estudiantes que les tocará vivir, ser entes proactivos y prósperos que sean capaces de crear y transformar sin dejar de lado la solidaridad tan necesaria a todo nivel

1.3 Cursos de formación

Cada vez son más las personas que se plantean el poner en marcha una idea o proyecto como salida profesional ante las altas tasas de desempleo. Emprender no es fácil, pero esto implica capacitación, mientras más se prepare más falta siente de formación porque cada vez descubrirá que necesita más, para emprender una nueva actividad necesita capacitación, para continuar en la misma actividad necesita capacitación ya que la tecnología ni los avances científicos no duermen, debe capacitarse el joven y el adulto, no conformarse con lo recibido en épocas pasadas con generaciones antiguas, sino por el contrario ser entes innovadores.

Es por este motivo que el estado ha emprendido el desarrollo profesional promoviendo la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe), esta capacitación va dirigida únicamente a los docentes fiscales o contratados por el Estado.

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112). Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

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

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

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente

La capacitación docente se entiende desde la perspectiva etimológica en los términos de la relación potencia y acto desarrollada por Aristóteles. "La potencia es la materia considerada dinámicamente, estos es, en sus posibilidades".

Tanto los principios como los valores están formando parte de la ética profesional del docente, ayudando a llevar a efecto la crítica del ethos instrumental que interfiere en los procesos de formación; la eticidad toma su lugar para confrontarse con las culturas conservadoras del profesorado que continúan resistiéndose, con los concebidos efectos en la formación (López, 2007).

La capacitación y la actualización de los docentes está conformado por el trabajo académico que hace que los profesores recuperen sus saberes y prácticas, ponerse en contacto y conocer nuevos aspectos de la práctica docente y que los docentes lo desarrollan; es también facilitar destrezas en una habilidad alcanzada mediante ciertas prácticas de carácter técnico y científico para alcanzar cambios educativos.

Actualmente toda Institución Educativa busca lograr un desempeño competitivo en la formación de sus alumnos, deberá promover y apoyar la formación integral, pertinente y de calidad de sus maestros, porque son ellos los encargados de que este objetivo cumpla su propósito.

El docente es el verdadero agente de cambio de allí la necesidad e importancia de formar debidamente, mantener actualizado y buscando su superación profesional permanente. Es preciso tomar conciencia de la necesidad de formar pedagógicamente al equipo docente, con la finalidad de obtener docentes más creativos y efectivos en su quehacer educativo.

(Aguilar, 1985) confirma que estas capacitaciones suelen darse en forma presencial lo cual es enriquecedor e importante que también se capacite en el manejo de las nuevas tecnologías para el acopio de información de manera más rápida y permanente, de esta forma los maestros podrán realizar su auto aprendizaje.

Los docentes se desempeñan en diferentes roles dentro del sistema educativo, ya sea como tutores de aula, auxiliares, coordinadores, directores, supervisores o como responsables de un programa y ello permite observar que los alumnos manejan las herramientas tecnológicas, por tanto los maestros deben estar a la altura con la finalidad de poder resolver dudas acerca de las mismas.

Para contar con un profesorado de calidad se requieren condiciones muy puntuales y claras, las cuales en el caso de no llevarse a efecto pueden resquebrajar la calidad de la enseñanza de la Educación y las deficiencias actuales se deberían superar para llegar a la situación que todos esperan.

Al comprender el docente la importancia de actualizarse constantemente sabe equilibrar las labores docentes, la gestión y planeación académica como también las responsabilidades fuera de la institución con los estudios de capacitación docente ya que comprende que los conocimientos que obtenga a través de ellos lo ayudarán a lograr una aplicación avanzada de dichos conocimientos en el aula.(Aguilar,1985)

Es también responsabilidad personal el hecho de auto formarse, no solamente esperar que le ofrezcan capacitaciones en el lugar de trabajo sino consiente de la necesidad, prepararse con lecturas, investigaciones y en el mejor de los casos buscar cursos que complementen su capacitación.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

En la actualidad, los procesos de formación docente tienen un abismo muy grande entre la imagen ideal de lo que en realidad es la enseñanza y los problemas reales que debe resolver un educador en el lugar de su desempeño. A veces los programas de formación inicial están alejados de la auténtica realidad que enfrenta el docente y dan más importancia precisamente a las modalidades académicas que a las prácticas innovadoras. Por esta

razón, la mayoría de estos programas dan prioridad a la formación individual dejando de lado el trabajo en equipo; así también concentran su atención en los aspectos cognitivos y no en los afectivos (Tedesco, 2000).

Se puede hablar entonces de un gran vacío en el proceso educativo, esto se debe a tres razones: La primera, a la autonomía entre las instituciones formadoras de docentes y aquellas instituciones que definen las orientaciones pedagógicas de las escuelas, la segunda, es que las teorías innovadoras que dominan la formación inicial generalmente son una crítica hacia las teorías vigentes de las escuelas y por último, existe un bajo nivel de responsabilidad en los modelos de gestión de algunos sistemas educativos (Tedesco,2000). Este contexto genera gran dificultad en el docente para realizar su tarea educativa. Se mueve dentro de un ideal y dentro de una realidad muy distinta. Recibe una formación que muchas veces no está relacionada con las exigencias de su entorno, programas de formación muy generales que no le ayudan a resolver los conflictos que se generan dentro del salón de clases y están enfocados en los aspectos académicos, dejando a un lado los aspectos afectivos que perturban de igual o mayor forma al docente y al alumno.

Entre las ventajas se puede tomar en cuenta el interés de algunos profesores por capacitarse, por una parte porque se mejora su sueldo y por otro porque sirve de manera más eficaz; tomando en cuenta ventajas a nivel público los docentes tienen oportunidades de capacitarse sin ningún costo porque paga el gobierno; esto afecta en cambio al sector privado porque no es tomado en cuenta para los cursos de capacitación y esto es gran desventaja porque hay que pagar a los capacitadores y muchas veces resulta muy oneroso, sin embargo se hace esfuerzos por mantener al personal actualizado ya que los estudiantes necesitan buena atención.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

(López-Barajas Zayas, 1995) A la hora de diseñar cursos, es recomendable poseer un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos formativos. Todo plan debe considerarse como algo flexible y acomodado a las necesidades; todo plan busca ayudar a los docentes para el desarrollo personal y profesional en los contextos del continuo cambio, así mismo debe encuadrarse dentro de la necesidad del aprendizaje permanente con la finalidad de mantenerse acorde a los retos actuales, no es suficiente los conocimientos de la formación inicial.

Es pues necesario que en primer lugar se haga la detección de necesidades y luego en base a objetivos planteados perfilar un plan de formación con su debido proceso .A

continuación un sistema basado en el proceso formativo y los principales elementos intervinientes, tomado de Arch 33.pdf

1) Coherencia formativa. El diseño debe especificar aspectos logísticos tales como instalaciones, medios, personal, requisitos de admisión. Además, procedimientos y procesos tales como: selección de asistentes, actividades docentes, actividades de relación. Asimismo, los resultados esperados del curso: reacciones, conocimientos, habilidades y actitudes, cambios comportamentales en el puesto, beneficios para la institución.

2) Definición de objetivos sirven para saber a dónde se quiere llegar con la formación, verificar qué se ha conseguido, facilitar la evaluación, reorientar el curso sobre la marcha, y elegir los métodos adecuados de formación

3) Contenidos y actividades. Al diseñar o evaluar un programa formativo, los contenidos se seleccionarán atendiendo a los propósitos a alcanzar.

4) Aspectos logísticos. Dónde se va a realizar, tomando en cuenta que se necesita un clima acogedor.

5) Medios didácticos. Un diseño formativo no puede olvidar hacer referencia al entorno físico en que tendrá lugar la acción formativa, los manuales que servirán de estudio, los instrumentos y herramientas que puedan utilizar para las prácticas, los soportes que facilitarán al profesor la tarea de transmisión de conocimiento

6) Métodos y técnicas formativas. Un programa bien diseñado ha de establecer el método a seguir para lograr los objetivos formativos, aunque debe contemplar su utilización de forma flexible para adecuarse a la materia tratada y a los alumnos.

7) Alumnos. El diseño debe reflejar los criterios de selección de alumnos y, en su caso, el método a emplear para esa selección: cuestionario, perfil profesional, puesto de trabajo, nivel formativo.

8) Formadores. Gran parte del éxito de la formación recae sobre el formador, por lo tanto es imprescindible conocer previamente a la persona que va a impartir un curso. 9) Sistema de evaluación Todo trabajo debe ser evaluado y mejorado.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia

(Díaz y Hernández, 2004,) definen a la profesión docente como un “proceso de desarrollo personal-profesional”. Es importante tomar en cuenta esta definición ya que, al igual que

ellos, se ve la formación como algo que debe apoyar al profesor tanto en su trabajo, como a nivel personal, muchas veces la capacitación tradicional tiene su centro en el desarrollo de algo específico que generalmente se relaciona con el trabajo, como lo presenta por ejemplo, el Diccionario de Psicología y Pedagogía (2004) según el cual la capacitación es definida como la inclinación o preparación concreta para el cumplimiento de una tarea, que se evalúa mediante un test o exámenes, o mediante la ejecución en una situación real.

(Robalino, 2004) se refiere a la formación como un componente del desarrollo profesional ya que recupera para los maestros la necesidad de políticas, estrategias y acciones que garanticen el aprendizaje a lo largo de su vida profesional, como protagonistas de una profesión en constante construcción, no obstante es destacado porque toma en cuenta a la formación como el proceso continuo.

Por consiguiente la formación consiste en un proceso que permite la adquisición, estructuración y aplicación experta de conocimientos, habilidades y valores, considerados indispensables para el desarrollo de una función, proceso que necesita fases: una inicial de base y otra continuada de actualización.

Si se habla de la formación docente existe una triple dimensión:

1 La formación intelectual: Con relación a las competencias teórica y práctica referentes al área del conocimiento, que es la especialidad del docente, estrechamente vinculada al magisterio e investigación. Esta formación sigue las líneas de investigación de la comunidad científica.

2 La formación aplicativa: Con relación a las destrezas que el docente debe adquirir para estar en capacidad de transmitir eficazmente a los educandos la formación que la escuela y la sociedad consideran pertinentes, relacionadas a la competencia o área de conocimiento de las que es especialista el docente. Esta formación depende de la corriente pedagógica y didáctica reinante en la comunidad educativa.

3 La formación ejecutiva en relación a las acciones educativas concretas que el docente lleva a cabo en su aula para conseguir unos objetivos didácticos concretos, conforme a una metodología y evaluación concretas. Esta formación depende del conocimiento experto de la eficacia de los distintos diseños curriculares y programaciones didácticas. Este concepto de formación docente ha sido radicalmente alterado por la llegada de la sociedad de la información y la exigencia, desde todos los puntos de vista, de su necesaria transformación en sociedad del conocimiento.

Los docentes se ven abocados a problemas diversos y nuevos. La materia de su tarea, es de por sí, cambiante y, por otra parte, tiene una nueva función: enseñar para aprender. Esto significa que, ahora es clave que los alumnos aprendan a desarrollar procesos cognoscitivos los mismos que deben ser aplicados a situaciones reales; y no sólo aplicaciones del conocimiento.

Por lo tanto existe una nueva función del docente porque no se enseña igual un conocimiento establecido, que una habilidad, o lo que ahora requiere la sociedad, una competencia.

Es muy necesaria la formación de los docentes y es también la preocupación de la Iglesia como se puede ver en el (Doc de Aparecida 328, 2007) al expresar que América Latina y El Caribe viven una particular y delicada emergencia educativa. Es así que las nuevas reformas educacionales de América Latina, impulsadas para adaptarse a las nuevas exigencias que se van creando con el cambio global, surgen y denotan una clara reducción antropológica, ya que conciben la educación preponderantemente en función de la producción, la competitividad y el mercado.

Por lo tanto es momento de proponer una capacitación y enfrentar los retos de la época sin esperar por ninguna razón, ya que así lo demuestran los avances tecnológicos.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La Unidad Educativa Pasionista está ubicada en la ciudad de Guayaquil, en la Ciudadela Bolivariana, Av. El Libertador y Manuelita Sáenz, cuenta con 1.100 estudiantes, tiene bachillerato Técnico y en Ciencias, trabajan en jornada matutina, promueven la religión católica como eje principal, atienden a personas de clase media, ayudan mediante becas a estudiantes que no pueden pagar la mensualidad.

Misión

Formar niños y jóvenes desde la concepción pasiocéntrica, desarrollando competencias para convertirlas en personas responsables, académicamente sólidas y comprometidas con los pobres.

Visión

Ser una unidad educativa de excelencia que responda a las necesidades del entorno, a través de un proceso educativo liberador inspirado en el evangelio de la cruz.

Filosofía

La filosofía de la cruz es el alma del vivir y del quehacer de los pasionistas. Participamos de las tribulaciones de los pobres y de los abandonados. Trabajamos para iluminar y suprimir las causas de los males que aquejan a la humanidad: la pobreza, la enfermedad y la incultura. (Manual de Convivencias).

La Unidad Educativa “Pasionista” es un establecimiento educativo particular religioso, regentado por la Comunidad de sacerdotes Pasionistas, se ubica en el sur de la ciudad de Guayaquil, parroquia Tarqui, fundada como Unidad Educativa el 16 de abril de 2001 en un lugar estratégico, al que acuden estudiantes de sectores aledaños a la institución, su infraestructura es bien conservada, hay seguridad a fin de que los estudiantes puedan circular tranquilamente dentro de las instalaciones; cuenta con laboratorios y aulas especiales para las asignaturas que ameriten salir de las aulas, de la misma manera tienen canchas aptas para el deporte.

Por el hecho de ser particular religioso la educación se basa en el amor a Dios y a María Santísima junto a la formación en valores, buscando así la formación integral de los estudiantes.

La Unidad educativa oferta tanto bachillerato en Ciencias como bachillerato técnico y como opción Contabilidad, su propósito ofrecer educación de calidad y permitir que los estudiantes

puedan continuar en la institución optando por el bachillerato que sea de su agrado para el futuro.

Como se puede observar el bachillerato técnico tiene como opción Contabilidad, lo que indica que los estudiantes tiene esta preferencia.

2.2 Participantes

Intervienen 11 Docentes de la Unidad Educativa Pasionista, quienes colaboraron con las encuestas, los Directivos, quienes facilitaron la aplicación de las encuestas, la Maestrante y la UTPL.

Tabla N°1- Información general del investigado - género

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	5	45,45
Femenino	6	54,54
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

Como se puede apreciar es el 54,54 % de docentes con sexo femenino, con relación al sexo masculino no hay mucha diferencia, es decir que hay equilibrio, tomando en cuenta la equidad de género como clave para superar la pobreza, así lo afirma la Ministra de Inclusión Económica y Social (Solís, 2013) .

Tabla N° 2- Estado civil de los investigados.

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Soltero	2	18,18
Casado	9	81,81
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 81,81% de los profesores son casados lo que indica que el trabajo es muy importante tanto por el desempeño por vocación a su profesión, pero también por los ingresos económicos en el hogar.

Tabla N° 3- Información General del Investigado - edad

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
20 – 40 años	3	27,27
40 – 60 años	3	27,27
60 Y más años	0	0
No responde	5	45,45
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

En lo referente a la edad el 45,45% no responde, mientras que entre los 20 y 60 años está el 54,54%, siendo la mitad para las edades de 20 – 40 y 40 -60 años, se puede deducir que hay personas de toda edad, lo que hace que la experiencia enriquezca a la juventud y lógicamente a los estudiantes.

Tabla. N°4- Cargo que desempeña

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Docente	11	100
Técnico docente	0	0
Docente con funciones Administrativas	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 100% del personal trabaja únicamente como docente lo que indica que son personas entregadas enteramente a su profesión. Tomando en cuenta las palabras del (Papa Benedicto XVI, 2008): “El educador es un testigo de la verdad y del bien: ciertamente él también es frágil, y puede tener fallos, pero tratará de ponerse siempre nuevamente en sintonía con su misión”.

Podemos decir entonces que, ser educador es la profesión noble y enriquecedora para quien la ama verdaderamente, pero puede llegar a ser el fastidio más grande para quien se acerca a ella por error, o porque constituye la última salida profesional y un sueldo más o menos seguro.

Tabla N° 5- Relación laboral

Indicador (relación laboral)	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Contratación indefinida	7	63,63
Nombramiento	0	0
Contratación ocasional	4	36,36
Reemplazo	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

Es importante resaltar que el 63,63% tienen contratación indefinida demostrando que hay estabilidad en el trabajo, esto implica también la responsabilidad de actualizar su profesión mediante la formación permanente y mantenerse preparado para enfrentar los retos que día a día se van presentando.

Tabla N° 6- Tiempo de dedicación

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Tiempo completo	11	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 100% trabajan a tiempo completo lo que permite la interacción con los estudiantes, su conocimiento y la relación más cercana con la finalidad de ayudarles en su crecimiento en valores y en conocimientos. (Freire,1993) dice que el maestro no debe dejar a un lado lo que el estudiante trae consigo tanto la comprensión del mundo, su manera de hablar, de contar, calcular, sus saberes, su religiosidad entre otros, por tanto es importante el

acompañamiento e incluso el tiempo que se puede dar a los estudiantes en todo momento ya que es de provecho la interacción.

Tabla N° 7- Formación del docente.

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	9,09
Lic,Ing,Eco,Arq,etc. - (3er nivel)	8	72,72
Especialista - (4° nivel)	1	9,09
Maestría - (4° nivel)	0	0
PhD- (4° nivel)	0	0
Diplomado en docencia	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

En (El Comercio, 2009) se publicó la importancia de la formación inicial y continua, si bien la educación es multifactorial, sin duda, una de las claves del cambio es contar con un recurso docente de calidad, con los cursos de capacitación que no sean solo información sino práctica de los temas tratados, para ello el gobierno impulsará una preparación permanente hasta lograr profesionales de calidad y calidez.

La titulación en el 3er nivel es del 72,27% en contraposición al 9% de los que tienen 4to nivel. Cabe entonces indicar que es necesaria la motivación para que valoren la formación profesional puesto que el tiempo así lo amerita, en este siglo donde predomina la tecnología y el mundo globalizante, el docente está llamado a prepararse.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo investigación – acción, bajo el principio de que los conocimientos generan nuevos conocimientos que conllevan el cambio, y está en estrecho vínculo cognoscitivo con el propósito medible de los objetivos propuestos. La investigación se realizó con los docentes de bachillerato, a los que se ha aplicado encuestas durante el año lectivo 2013 – 2014, en el respectivo establecimiento y durante el desarrollo de cada jornada de clases.

En esta investigación - acción se identifica también con el enfoque crítico propositivo, por su carácter cuantitativo y cualitativo: a) Cuantitativa por cuanto considera como centro de proceso investigación a las mediciones numéricas, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar y probar hipótesis establecida previamente y confía en la medición numérica, el conteo y uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población; y b) Cualitativa por cuanto se enmarca situaciones de investigación acción mediante el trabajo de campo que permite la construcción y reconstrucción de los hechos, con el fin de buscar alternativas factibles y negociadas para la solución del problema de estudio.

Modalidades de Investigación

Para el desarrollo de la investigación, en cuanto al abordaje de las fuentes de información, se realizó a través del empleo de dos modalidades de investigación: la bibliográfica y la de campo: a) Documental –Bibliográfica, en el sentido que en esta modalidad la información científica es recopilada de fuentes bibliográficas y documentales científicas, confiables, actualizadas y referentes a las necesidades de formación docente lo cual permite basar la investigación en datos concretos y comprobados; b) De Campo, en este sentido MANUAL UPEL, (2009), indica que “es el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos entender su naturaleza y factores constituyentes”. Esta modalidad de investigación se basa en el estudio que permite la participación real del investigador desde el mismo lugar donde ocurren los hechos, el problema, la fenomenología en consideración. A través de esta modalidad, se establecen las relaciones entre la causa y el efecto y se predice la ocurrencia del caso o fenómeno.

Tipos o Niveles de la Investigación

El tipo o nivel de investigación se define con base en el objetivo porque permite determinar la manera de cómo el investigador aborda el evento de estudio, de acuerdo a las técnicas, métodos, instrumentos y procedimientos propios de cada uno. Según HERNÁNDEZ, M., (2000) ...”la investigación por asociación de variables es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables”..., ... “las variables son los aspectos o características cuantitativas o cualitativas que son objeto de búsqueda respecto a las unidades de análisis”... Estos constituyen los conceptos que nos sirven para reunir las diferentes características fundamentales a la hora de investigar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Pasionista de la ciudad de Guayaquil.

2.3.2 Métodos de investigación

Los métodos que se utilizan en este trabajo son los siguientes:

Método analítico - sintético: facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y su explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad. Se utilizó para elaborar el marco teórico, la tabulación de resultados y las conclusiones y recomendaciones.

Método inductivo -deductivo: permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación, además de que los resultados serán factibles de generalizarse a otras investigaciones.

Método hermenéutico: permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

Método estadístico: Es una herramienta fundamental para organizar los datos cuantitativos y cualitativos en las tablas, lo que nos permite tener un panorama general de toda la información recabada, arrojando resultados significativos, que ayudan a viabilizar cada uno de los supuestos planteados en el proyecto de investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Técnicas de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de tesis se empleó instrumentos y técnicas de recolección de la información empírica como:

La encuesta como técnica, en sí permite obtener de forma directa datos o información específica en base a un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas previamente diseñados bajo un propósito específico, que luego de arrojada la información de campo permite así medir las variables.

Para la aplicación se realizó la entrevista con el Ingeniero Renato Guevara, rector de la institución, a fin de obtener la autorización para realizar la investigación, luego, autorizó para que el Señor Inspector organice en el momento adecuado, en la secretaría facilitaron la lista de docentes y en base a la cual se aplicó la encuesta a la población total en número de 11, para ello, se facilitó luego de una reunión en la sala de sesiones en la que se dio

instrucciones a los docentes para que colaboren llenando la encuesta con las debidas recomendaciones, se les entregó las hojas con las preguntas, los esferográficos a quienes no tenían.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron para la presente investigación son los cuestionarios que facilitó la Universidad, los cuales fueron de gran ayuda para la recolección de información ya que su aplicación permitió recopilar datos de los docentes de bachillerato para conocer el grado de capacitación y asimismo las necesidades formativas de dichos docentes.

El cuestionario aplicado fue debidamente validado ya que ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del proyecto de la Universidad; de este modo se construyó una escala de varios ítems agrupados en seis grandes dimensiones: Datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones y lo relacionado a la práctica pedagógica. Estos cuestionarios fueron elaborados tomando en cuenta los estándares de calidad considerados en la LOEI, con la finalidad de reflexionar sobre la capacitación del docente de bachillerato descubriendo las necesidades en el ambiente en el que se desarrollan estos procesos.

2.5 Recursos

Los recursos que se utilizaron en la presente investigación, se detallan a continuación:

2.5.1 Talento Humano

Maestrante: Gladys Leonor Sasig Unapanta

Rector: Ing. Renato Guevara

11 docentes de la Unidad Educativa Pasionista

UTPL

2.5.2 Recursos materiales

Papel

Computadora

Material de oficina,

Esferos

Tinta de impresora

Cámara fotográfica.

2.5.3 Institucionales

2.5.4Económicos

TAREA	MES				RESPONSABLE	COSTO	EVIDENCIA
	1	2	3	4			
Solicitud de aprobación sobre el trabajo de investigación.	X	X			maestrante	00,00	Solicitud aprobada
Nómina de docentes y distributivo de trabajo.		X			Rector	00,00	Proyecto de aplicación Nómina de docentes
Convocatoria a la investigación		X	X		maestrante	12,00	Convocatoria. Registro de asistencia
Horas internet consulta marco teórico		X	X		maestrante	80,00	Marco Teórico
Impresión y copias de encuesta.			X		maestrante	12,00	Encuestas
Impresión y anillado de informe de trabajo				X	maestrante	30,00	Proyecto terminado.
TOTAL						134,00	

Autora:Lcda. Gladys Sasig

2.6 Procedimiento

El desarrollo de esta investigación se realizó de la siguiente manera: se determinó la institución a investigar, se solicitó la autorización al Señor Rector, Ing. Renato Guevara, para luego obtener las copias de las encuestas en consideración al universo poblacional a ser investigado esto es once docentes, seguidamente se aplicó a cada uno de los instrumentos respectivos , posteriormente se tabuló los datos obteniendo las frecuencias, porcentajes y la información necesaria sobre el tema y de esta manera determinar las necesidades formativas existentes en los docentes.

Este procedimiento facilitó la concreción y comprensión de los datos obtenidos para luego realizar la verificación de los objetivos planteados en la investigación. Después de haber aplicado los instrumentos de investigación, se procedió a realizar la tabulación de datos ingresando la información en las plantillas de Excel enviadas por la universidad para la organización, análisis e interpretación de la información. Se realizó luego el ingreso y codificación de datos así como el análisis e interpretación de los resultados desde diferentes puntos de vista, como es la investigación bibliográfica y las conclusiones personales, para analizar y relacionar con la utilización de los métodos correspondientes para cada caso.

Se determinó la información organizada en las tablas estadísticas, el referente organizacional fue la guía didáctica y las apreciaciones personales fundamentando con las fuentes bibliográficas. Verificando la relación que existe con el análisis, permitiendo alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Se procedió entonces a validar mediante la consulta bibliográfica basada en la revisión de libros, investigación en internet, revistas, periódicos para elaborar el Marco Teórico y sustentar con base científica el trabajo de investigación conjuntamente con las indicaciones de la tutora para lograr determinar así las necesidades de los docentes y plantear el curso de formación y capacitación docente.

CAPÍTULO 3:DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Es importante el análisis de los datos recabados con la finalidad de detectar de manera visual los resultados que ayudarán a la preparación del curso de formación de acuerdo a las necesidades expresadas por los docentes.

3.1 Necesidades formativas

Tabla Nº 8 - Formación Docente.

Indicador (título)	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Lic. en educación diferentes menciones/especialidad	6	54,54
Dr. en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otros especifique	0	0
No contesta	5	45,45
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 54,54% son docentes con 3er nivel en pedagogía lo que facilita para su formación profesional, en contraste con las personas que no contestan siendo el 45,45%, tomando en cuenta que de acuerdo al número de docentes es significativo.

Esteves, J. M.(1977), dice “El profesor que pretenda mantenerse en el antiguo papel de única fuente de transmisión oral de conocimientos tiene la batalla perdida”. En esta época de cambios sociales, es más difícil ser profesor, toda vez que los adolescentes necesitan más atención por su misma edad de conflictos psico sociales: muchos profesores identifican a los alumnos como causantes de todo problema en el aula en especial de la indisciplina y la violencia, el problema está en que los docentes no logran entender los esquemas de las generaciones actuales, porque se quedaron en su formación inicial. Los profesores de secundaria se dan cuenta de que no saben cómo organizar una clase, cómo ganarse la atención de los estudiantes, debido a la inexperiencia en los jóvenes y a la falta de innovación en los antiguos.

Tabla Nº 9 - Formación Docente

Indicador (su titulación en pregrado tiene relación con otras profesiones)	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Ingeniero	1	9,09
Arquitecto	0	0
Contador	1	9,09
Abogado	0	0
Economista	2	18,18
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras, especifique	1	9,09
No contesta	6	54,54
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 54,54% no contestan, el 18% tienen otros títulos, entonces es indispensable para estas personas el hecho de formarse profesionalmente a fin de que puedan desempeñar su rol con eficiencia dado a que los tiempos actuales exigen profesionales competentes.

El Ministerio de Educación en julio del 2013 lanzó el programa Quiero ser maestro, precisamente dirigido a profesionales en todas las disciplinas que tienen vocación de maestros con la finalidad de que cubran plazas de las personas que se jubilan, mediante concursos y pruebas docentes que realizarán para hacerse acreedores de dichas plazas. Esto es una oportunidad precisamente para aquellas personas que están ejerciendo el rol docente con título de otra especialidad.

Tabla Nº 10 - Formación Docente de postgrado

Indicador (posee titulación de postgrado 4º nivel y tiene relación con:)	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Ámbito educativo	3	27,27
Otros ámbitos especifique	0	0
No contesta	8	72,72
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 73% no contesta pero en comparación con la tabla N° 14 se pudo apreciar que solo el 9% tenían 4to nivel por lo que es imperante el hecho de la motivación para una preparación profesional en un más alto nivel como también títulos acordes al desempeño educativo, esto en justicia para con los estudiantes y en coherencia con el pedido del gobierno para una mejora de la educación y por ende la excelencia de los nuevos profesionales.

**Tabla N°11- Formación docente
(Gustaría obtener título de cuarto nivel)**

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	9	81,81
No	1	9,09
No contesta	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 81,81% desearía seguir una formación de 4to nivel, esto demuestra su preocupación por la formación profesional, es menester entonces indagar los motivos que les impiden esta formación y de ser posible facilitarles. En la actualidad es necesaria la profesionalización, ya que como docentes no se debe conformar con un título sino constante formación ya que así lo requiere la innovación a todo nivel y las nuevas generaciones a quienes se debe un maestro.

Diario (El Hoy, 2010) refiere el competitivo mercado laboral y la importancia de profundizar los conocimientos académicos adquiridos en la universidad, esto dice ha llevado a que cada vez más personas busquen la posibilidad de obtener un título de cuarto nivel o postgrados, ya sea en el país o en el exterior. En el país existe varias opciones dentro y fuera del país para acceder a la formación, para esto el gobierno ha facilidad incluso becas a través de IECE e instituciones educativas superiores ofertan postgrados lógicamente regulado en la Ley de Educación Superior para que en la práctica constituyan aporte al crecimiento científico y académicos del país.

Tabla N°12 - Formación docente- en que le gustaría formarse

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Maestría	4	36,36
PhD	2	18,18
No contesta	5	45,45
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 36,36% requieren la formación en Maestría y el 18,18% buscarían Phd, en la actualidad todos debemos aspirar a mejorar, sin embargo el tiempo y el dinero son los obstáculos que generalmente afectan a quienes quieren mejorar.

En abril de 2010 en las noticias de La UTPL se informó que desde hace siete años, oferta estudios de cuarto nivel con el fin de elevar la calidad profesional de sus docentes a través de convenios con universidades extranjeras. Informa que en el 2009 se contó con 211 doctorandos, cifra que se ha elevado a 238 profesionales que apuestan por la superación académica. Son oportunidades que se pueden acceder incluso con convenios, el asunto es superarse con sacrificio y abnegación buscando el bien personal y el de la sociedad en la que nos desenvolvemos.

Tabla N°13- Cursos y Capacitaciones

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	10	90,9
No	0	0
No contesta	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 90,9% quisieran capacitarse esto revela el interés que tienen por su formación ya que si se pretende elevar la calidad educativa, ello requiere elevar el sentido social y profesional del ejercicio docente, lo cual nos lleva a repensar la formación del magisterio, pero desde una percepción que rescate esta práctica profesional como una actividad compleja, evitando

visiones que la confinen a un trabajo técnico-instrumental. Esto permitiría transformar la actividad docente en un espacio de indagación que permita a pedagogos y especialistas en educación guiar y orientar la acción educativa mediante bases teóricas sólidas y a través de un proceso de investigación continuo.

Se requieren profesionales de la educación con posibilidades de participar, reflexionar y proponer en diversos ámbitos y niveles educativos. Las condiciones actuales demandan un especialista creativo, que supere las tendencias tecnocráticas bajo las cuales, y durante muchos años, se formó a los profesores. Así pues es necesario que los docentes se capaciten continuamente puesto que la evolución así lo demanda y los adolescentes así lo requieren para una sociedad emprendedora y productiva.

Tabla N°14–Forma de capacitación

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Presencial	6	54,54
Semi- presencial	2	18,18
A distancia	3	27,27
Virtual/Internet	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

La preferencia por las capacitaciones presenciales es evidente ya que el 54,54% así lo demuestra, sin embargo para quien trabaja es difícil la asistencia presencial, pero para un mejoramiento personal todo sacrificio es recompensado con lo que se adquiere para el bien de los estudiantes.

La educación presencial permite relación directa con el profesor, interacción con el grupo de curso, se puede recibir retroalimentación directa, estimula reglas de convivencia.

La educación a distancia estimula el uso de formas nuevas y distintas de aprender/construir, permite que se aprenda de otros y con otros, estimula el trabajo global y la interdisciplinariedad, se tiene a disposición fuentes de información, se aprende a organizar el tiempo autónomamente, hay aprendizaje significativo entre otras.

Es claro que ambos sistemas tienen sus puntos positivos y negativos, e incluso depende de las preferencias del aprendiz. Pero en esta época donde el trabajo colaborativo, dadas las dinámicas de internacionalización y globalización de la educación, tener una serie de

propuestas que atiendan a las necesidades propias del entorno, sin duda contribuirán a lograr generaciones de estudiantes mejor preparados, críticos y responsables

Tabla N°15- Horario de capacitación

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
De lunes a viernes	2	18,18
Fines de semana	6	54,54
No contesta	3	27,27
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 54,54% prefieren el fin de semana, esto significa sacrificar la vida familiar, lo que supone el máximo valor que se da a la formación profesional, ya que en nuestro medio los lazos familiares son fuertes y valiosos en la mayor parte de familias, se lleva como tradición la reunión de fin de semana y se fortalece con la presencia de la mayor parte de sus miembros.

Tabla N°16Cursos y Capacitaciones – Temáticas de capacitación

Ítems	Temáticasque le gustaría capacitarse	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
1	Pedagogía educativa	0	0
2	Teoría del aprendizaje	0	0
3	Valores y educación	0	0
4	Gerencia/Gestión educativa	0	0
5	Psicopedagogía	0	0
6	Métodos y recursos didácticos	0	0
7	Diseño y planificación curricular	0	0
8	Evaluación del aprendizaje	10	90,9
9	Políticas educativas para la administración	0	0
10	Temas relacionados con el tema a su cargo	0	0
11	Formación en temas a mi especialidad	0	0
12	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0
13	Diseño, seguimiento evaluación de proyectos	0	0
14	Dos y más opciones	1	9,1
TOTAL		11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig.

Si el 90,9% señala que el tema que más les gustaría capacitarse es en evaluación del aprendizaje, el 9,1% dos o más opciones, por lo tanto la temática más solicitada es la señalada en primera instancia, en definitiva están ávidos de formación y esto es beneficioso para la institución.

El objeto de estudio más difícil de evaluar es el desarrollo del ser humano, al tener éste la capacidad permanente de aprender, evolucionar, adaptarse y cambiar, por lo que evaluar en el terreno educativo, es decir, el aprendizaje convencional de las personas, se torna en una actividad aún más compleja.

Los criterios de evaluación son los elementos que el docente usará para evaluar las producciones de los alumnos, los cuales deben ser congruentes con los aprendizajes esperados porque permitirán identificar los avances en el logro de los mismos.

La evaluación tiene como gran finalidad el ajuste del proceso de enseñanza y aprendizaje para mejorarlo; para conseguirlo, debe facilitar información sobre cómo se desarrolla dicho proceso para poder reconducirlo y adecuarlo a las necesidades del alumnado. La evaluación, debe plantearse pues, con una finalidad eminentemente pedagógica o formativa, reguladora del proceso de enseñanza y aprendizaje, favorecedora de una enseñanza adaptativa, diferenciada, que garantice los aprendizajes considerados básicos. Ello implica, que la evaluación ha de ser punto de referencia para adoptar decisiones que afecten a la intervención educativa, a la mejora del proceso y a la adaptación de refuerzo educativo o de adaptación curricular; debe conducir siempre a la adopción de medidas para mejorar y orientar el proceso de enseñanza y aprendizaje hacia la consecución de los objetivos perseguidos. La evaluación debe entenderse como el conjunto de prácticas que sirven al profesorado para regular, revisar y ajustar el proceso de enseñanza y aprendizaje a los progresos o dificultades de los alumnos, según se van detectando a lo largo de la escolarización (Ferrer, 2001). Por tanto es un tema de mucha importancia para el ejercicio docente de tal manera que la capacitación ayudará al desenvolvimiento docente.

Tabla N°17 - Cursos y capacitación – Obstáculos que se presentan para capacitarse

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Falta de tiempo	3	27,27
Altos costos de los cursos y capacitación	2	18,18
Falta de información	2	18,18
Falta de apoyo de la institución	3	27,27
Falta de temas acordes a su profesión	0	0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	1	9,09
Otros motivos	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

Los obstáculos para la capacitación están en la falta de tiempo y apoyo de la institución esto indica el 27,27%, es un llamado a las autoridades para que programen proyectos de capacitación docente, con las reformas educativas ya que debemos estar preparados para enfrentar los retos que se nos presentan constantemente.

Tabla N° 18 Cursos y capacitación – Motivos por los que acude a capacitaciones

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
La relación del curso con mi actividad docente	1	9,09
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorece mi acenso profesional	0	0
La facilidad de horario	0	0
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	1	9,09
2 o más alternativas	9	81,81
Otros especifique	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 81,81% tiene dos alternativas lo que hace que sus argumentos son varios para justificar su preocupación por la capacitación, entre ellos porque les gusta capacitarse y también

porque favorecen su ascenso profesional. Tedesco, J.C y Tenti, E (2002), reforzando la idea de la relación entre la calidad de la educación y formación docente dice que, los países reconocen que, para mejorar la calidad de la educación, tienen que elevar el nivel de formación de sus agentes educativos y ofrecer a los docentes y administradores oportunidades efectivas de capacitación profesional. Sin embargo, no ha sido posible elevar sustancialmente la calidad de los programas de formación de maestros en parte debido a las dificultades de las escuelas formadoras para atraer buenos candidatos.

Tabla N° 19 - Cursos y capacitaciones – Motivos para impartir cursos de capacitación

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Aparición de nuevas tecnologías	1	9,09
Falta de cualificación profesional	0	0
Requerimientos personales	0	0
Necesidad de capacitación continua y permanente	1	9,09
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Otros especifique	0	0
No contesta	0	0
2 o más alternativas	9	81,82
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

Al proponer dos o más alternativas el 81,82% están demostrando que su preocupación no es una sino varias, entre ellas han anotado la necesidad de capacitación continua y permanente, actualización de leyes y reglamentos, esto es un indicador de que los docentes quieren actualizar sus conocimientos.

La formación del docente ecuatoriano ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional que han definido el quehacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a la formación del profesorado. Los últimos años presentan grandes transformaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Se plantean nuevos desafíos formativos, ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo, sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación de los profesores desde y para la reflexión crítica y la investigación, para la reflexión sobre el currículo, sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan.

Tabla N°20 Cursos y capacitaciones – Desarrollo del curso

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Aspecto teórico	0	0
Aspecto técnico practico	1	0,09
Ambos	10	81,81
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

La teoría y la práctica son muy importantes en la tarea educativa, es necesario saber pero también hacer, es lo que se evidencia en el 81,81% de docentes que dan importancia a lo teórico y lo práctico, lo que facilita para los cursos de capacitación con talleres ya que hay predisposición.

Desde el año 2008, el Sí Profe organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Diario EL COMERCIO resalta que en el año 2010, 108 000 docentes tomaron al menos un curso. Muchos cursaron dos y más. La política del Min Educ es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

El programa Sí Profe está vigente desde el 2008. Ahí se ofertan talleres de Lectura Crítica, Inclusión Educativa, Desarrollo del Pensamiento, Educación para la Democracia, Didáctica de Lenguaje, de Matemática y otros vinculados con el desarrollo social y psicológico. Sin embargo, aunque los cursos son permanentes, en cada uno hay cupo para 20 000 docentes.

3.2 Análisis de formación

Tabla N°21 Respecto a su institución Educativa ha propiciado cursos

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	10	90,9
No	1	9,1
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

La institución ha promovido cursos, así lo confirman el 90,9%, una institución invierte promoviendo cursos con la finalidad de servir de una mejor manera a los estudiantes y en justicia dar lo mejor de la persona a la sociedad. Es importante la formación y la facilidad que den las autoridades para que puedan capacitarse.

Un maestro socialmente comprometido, bien capacitado, dotado de las herramientas didácticas y pedagógicas apropiadas, es un factor clave en el aula, marca la diferencia en la comunidad educativa. En ese sentido apostar a la capacitación, como una inversión en el talento humano docente, procura los mejores resultados al sistema educativo, sea este, público o privado. Los primeros beneficiarios, de estos comportamientos gerenciales orientados a la calidad, innovación en definitiva a la excelencia, son indudablemente la comunidad educativa en su conjunto: estudiantes, padres de familia y los propios maestros, cuyos desafíos profesionales se acrecientan en un proceso de mejoramiento continuo.

Tabla N°22 - Respecto de su institución educativa, ofrece proyectos/cursos/seminarios de capacitación

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	5	45,45
No	6	54,54
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El maestro es el centro del desarrollo social y económico del país, y su capacitación un instrumento que lo habilita para ese desarrollo a mediar para sus estudiantes.

El 54,54 % afirma no saber si las autoridades promueven cursos de capacitación, pero si lo han hecho antes, ahora más que nunca lo harán, dado que las políticas de gobierno radican en la formación para la excelencia, no se puede quedar al margen del mismo puesto que esto sería un estancamiento. Por otro lado demuestra la falta de comunicación, es importante que toda la comunidad educativa tenga conocimiento de los proyectos de mejora.

Tabla N°23- Respecto de su institución educativa los cursos se realizan en función de

Indicar	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Áreas de conocimiento	1	9,09
Necesidades de actualización curricular	0	0
Leyes y reglamentos	1	9,09
asignaturas que Ud. imparte	0	0
Reforma curricular	1	9,09
Planificación y programación curricular	1	9,09
2 o más alternativas	5	45,45
Otros especifique	0	0
No contesta	2	18,18
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 45,45% indica que hay dos o más alternativas demuestran entonces la preocupación por capacitarse en varios aspectos, haciendo una tabulación de estas alternativas tiene un número alto los siguientes: Reforma curricular, Planificación y programación curricular y Necesidades de actualización curricular.

Si el Ministerio de Educación del Ecuador ha puesto a disposición de los docentes una serie de documentos para la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica y de bachillerato y pretende familiarizar a los docentes con la actualización y reorganización que se hizo al currículo de educación básica, a fin de darle coherencia, continuidad y hacerlo aplicable al salón de clases interesa orientar a los docentes sobre cómo planificar y evaluar a base de la actualización curricular.

Si su visión es garantizar una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación, nos corresponde a todos cooperar con la capacitación docente aunque ésta implique gastos económicos es necesario para estar acorde a los requerimientos de la sociedad.

Tabla N°24 Respecto de su institución educativa, los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado que promueve su formación permanente.

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	4	36,36
Casi siempre	4	36,36
A veces	2	18,18
Rara vez	0	0
Nunca	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 36% indican que siempre fomenta en la institución cursos de capacitación y el otro 36% casi siempre lo que indica que si hay preocupación en la institución por la preparación a los docentes.

La misión del Ministerio de Educación del Ecuador es garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. Los directivos deben motivar a la participación y promover cursos con la finalidad de mantener un cuerpo docente actualizado y preparado para responder a los requerimientos de las innovaciones pedagógicas.

Tabla N°25 Información general del Investigado - Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	9	81,81
No	1	9,09
No contesta	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 81,81% trabajan a satisfacción puesto que se hace bien lo que es del agrado y lógicamente de su especialidad, por otra parte los directivos administran bien sus recursos humanos aprovechando de sus especialidades.

Todos tenemos la obligación de formarnos para poder aportar a los jóvenes. Hay una correlación entre disfrutar el trabajo, hacerlo de manera profesional y cuidar de la salud física y emocional.

La tarea docente está en el placer por la realización de una tarea que trascienda en los demás, coincidiendo con la frase de Aristóteles: Allí donde se cruzan los talentos y las necesidades del mundo, está la vocación. Pero hoy a la vocación docente hay que ayudarla, no alcanza ya con la inclinación innata porque se necesita profesionalización apoyada y ayudada por el placer de enseñar ya que no están al margen de la conflictividad social, de la evolución de las tecnologías, de la crisis de proyecto a futuro que atraviesan los jóvenes, del deterioro de los lazos sociales.

Así también, la autorrealización es esencial para emprender y entregar lo mejor a la juventud, no mirar como una oportunidad laboral que genera dinero y tal vez posición jerárquica de honor en el caso de asumir un cargo directivo o ambicionar el mismo para satisfacción personal.

Tabla N°26 - Información General del investigado - Años/ de Bachillerato en los que imparte asignaturas

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
1ª	0	0
2ª	2	18,18
3ª	3	27,27
Todos	5	45,45
No contesta	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 45, 45% de profesores imparten materias a todos los cursos, se tiene en cuenta que son materias generales puesto que las de especialidad están en el 27,27%, cabe anotar que los estudiantes son pocos y por ello los docentes han arreglado su horario de tal forma que puedan estar a tiempo completo.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Items	La persona en el contexto formativo	Valoración					Mediana
		1	2	3	4	5	
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			2	3	6	5
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, persona)			2	4	5	4
3	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.		1	3		7	5
4	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencia y conocimientos anteriores de mis estudiantes				4	7	5
5	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.			3	1	7	5
6	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.			1	3	7	5
7	Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloque, unidades didácticas. Planes, tareas, experiencias.		1	1	3	6	5
8	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1		3	2	5	4
9	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.			2	3	6	5
10	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			3	2	6	5
	Total	1	2	20	25	62	Promedio 4,8

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

3.2.2 La organización y la formación

Items	La organización y la formación	Valoración					Mediana
		1	2	3	4	5	
1	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI		2	3	3	3	4
2	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato.			2	2	7	5
3	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, Part. Satisf.)			3		8	5
4	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución			3	3	5	4
5	Conoce las herramientas, elementos utilizados por los directivos para planificar actividades de la institución	2	1	2	2	4	4
6	Describe las funciones y cualidades del tutor.			2	3	6	5
7	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.		1	3		7	5
8	Conoce la incidencia de la interacción, profesor-alumno en la comunicación didáctica.			2	5	4	4
9	Planifica, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	1	1	2	6	5
10	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencia y conocimientos anteriores de mis estudiantes				4	7	5
11	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.			3	1	7	5
12	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.			1	3	7	5
13	Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloque, unidades didácticas, planes, tareas, experiencias)		1	1	3	6	5
14	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.	1		3	2	5	4
15	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.			2	3	6	5
16	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			3	2	6	5
	Total	5	6	34	38	94	Promedio 4,7

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

3.2.3 La tarea educativa

Ítems	La tarea educativa	Valoración					Mediana
		1	2	3	4	5	
1	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.			1	2	8	5
2	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos				4	7	5
3	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.		1	2	3	5	4
4	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y accederá información oportuna para orientar a mis estudiantes			3	2	6	5
5	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.			1	4	6	5
6	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.		1	2	1	7	5
7	Mi expresión oral y escrita, es la adecuad para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.			1	4	6	5
8	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución			2	3	6	5
9	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.			1	4	6	5
10	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.			1	1	9	5
11	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos.		1	2	2	6	5
12	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	1	2	1	6	4
13	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.			2	4	5	4
14	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.			1	2	8	5
15	Utiliza adecuadamente medios visuales como recursos didácticos, (retroproyector, videos, pizarras)		1	1	4	5	4
16	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.			2	4	5	5

la participación del estudiante (o receptor en el caso de que sean los estudiantes los emisores de la información a exponer), destacando las partes más importantes, con inflexiones de voz que realcen lo que está siendo expuesto.

Esto demuestra que los estudiantes con aprendizaje significativo emplearán diferentes técnicas pero sobre todo la expositiva de manera dinámica de acuerdo a los docentes y su influencia en el aula.

2. En la organización y formación hace falta más comunicación para el conocimiento del proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI, el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución, las herramientas, elementos utilizados por los directivos para planificar actividades de la institución y la incidencia de la interacción, profesor-alumno en la comunicación didáctica, claro está en que es necesario tener información periódica con la finalidad de mantener la interrelación entre docentes, con los directivos y por ende con los estudiantes para un mejor manejo de herramientas educativas.

3. En la tarea educativa siempre encontramos falencias porque no se toman en cuenta los aspectos relacionados con la psicología del estudiante, tampoco se toma en cuenta que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje; por otra parte los maestros desconocen las funciones y tareas que deben realizar en el aula. Finalmente no se utiliza de manera adecuada los medios visuales como recursos didácticos, (retroproyector, videos, pizarras), esto considerando que no es una deficiencia marcada en todos, ni es la mayoría, sin embargo es importante reconocer que cada persona es diferente en su ser integral una de la otra y que como docentes estamos llamados a poner atención en el desenvolvimiento de su aprendizaje y tomando en consideración el propósito formulado en los lineamientos de la Reforma Curricular para el Bachillerato el cual, Persigue la formación en los jóvenes adolescentes, de competencias profesionales respecto de los desempeños futuros en el espacio social de actuación del estudiante (prosecución de estudios y trabajo), de instrumentaciones de gran utilidad y del desarrollo personal y social. Por tanto es necesario reconocer la significación que los medios audiovisuales, informáticos y las nuevas tecnologías están adquiriendo en la educación, con la finalidad de brindar educación acorde al tiempo y a los nuevos cambios generacionales.

3.3 CURSOS DE FORMACIÓN

Tabla N° 27 - Cursos y capacitaciones – Número de cursos a los que ha asistido

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
2	5	45,45
4	3	27,27
6 a 8	2	18,18
No Contesta	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 45, 45% afirma que solo han asistido a 2 cursos, lo que indica que es muy poco la frecuencia de capacitación, sería conveniente que los cursos se promuevan con más frecuencia o se les motive a asistir cuando haya oportunidad incluso fuera de la institución. Los cursos en el 27,27% lo han realizado para la actualización, como lo prescribe el Ministerio de Educación del Ecuador El fortalecimiento Curricular, respondiendo así a la preocupación del gobierno actual La proyección epistemológica tiene el sustento teórico en las diferentes visiones de la Pedagogía Crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de las alumnas y los alumnos en el proceso educativo, con la interpretación y solución de problemas en contextos reales e hipotéticos, participando activamente en la transformación de la sociedad.

Tabla N° 28 - Cursos y capacitaciones – total en horas

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
20 h	1	9,09
40h	4	36,36
60h	2	18,18
80h	1	9,09
150	1	9,09
162	1	9,09
No contesta	1	9,09
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 36,36% demuestra que el número de horas asistido es de 40 lo que significa que hace falta que más personas tengan acceso a cursos de varias horas. Hay predisposición y no siempre será en su totalidad pero sí en su mayor parte, de esta manera se facilita la capacitación pero hay que buscar el tiempo y el dinero para dicho gasto.

Tabla N° 29 - Cursos y capacitaciones – últimos cursos recibidos

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
hace 2 m.	2	18,18
hace 5 m	1	9,09
hace 6 m	6	54,54
No contesta	2	18,18
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

El 54,54% evidencia que su capacitación es reciente lo que conlleva a deducir que con oportunidades los docentes si asisten preocupados por su preparación. La formación científica del educador se convierte en necesidad vital en la actualidad en que la sociedad así lo requiere frente a los retos que dominan, tal es la tecnificación y el ambiente globalizante (Guía de Acción Docente)

Tabla N° 30 - Cursos y capacitaciones – con el auspicio de:

Indicador	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
El gobierno	1	9.09
De la institución donde labora Ud.	7	63,63
Beca	0	0
Por cuenta propia	3	27,27
Otros	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del Colegio Pasionista

Autora: Lcda. Gladys Sasig

Como institución particular el 63,63% confirma que es la institución la que auspicia los cursos de formación, esto demuestra la preocupación por parte de los directivos en promover cursos de acuerdo a las necesidades urgentes. El gobierno no apoya al sector privado por lo que las instituciones tienen que invertir en la capacitación, pues la gratuidad en la educación se da en las instituciones fiscales.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

Proyecto de capacitación docente en Evaluación del aprendizaje para una mejora continua a los docentes de la Unidad Educativa Pasionista de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, en el año lectivo 2013 - 2014.

4.2 Modalidad de estudios

El presente curso será de manera presencial los fines de semana (sábados y domingos), con horario de 08:00 h a 12:00 h y de 14:00 h a 18:00 h.

4.3 Objetivos

a. Objetivo General

- Contribuir a la actualización y capacitación de los docentes en evaluación del aprendizaje (concepciones, modelos pedagógicos, técnicas e instrumentos) para mejorar la formación en los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”.

b. Objetivos específicos

- Ofrecer un mejoramiento en la actualización y capacitación a los docentes referentes a concepciones de la evaluación del aprendizaje.
- Actualización y capacitación en técnicas e instrumentos para la evaluación de del aprendizaje.

4.4 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Nivel uno: Estará dirigido a todos los docentes iniciando el período a fin de que la preparación de la evaluación sea eficaz.

Nivel dos:El nivel formativo de los docentes será de proyecto de actualización y capacitación a los docentes en la temática propuesta; los destinatarios deben poseer título de tercer y cuarto nivel.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los destinatarios deben tener conocimientos básicos sobre pedagogía y didáctica (modelos, metodologías, fortalecimiento curricular, técnicas e instrumentos, procesos evaluativos).

4.5 Breve descripción del curso

La propuesta de un proyecto de capacitación docente en evaluación de los aprendizajes, es con la finalidad de una mejora continua de los docentes del Bachillerato de la de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”. Se lo realiza desde la función motivadora, de acercamiento a la realidad, innovadora global y democratizadora de la formación; el mismo es la respuesta a las diversas limitaciones que presenta el proceso de evaluación de los aprendizajes. La alternativa está orientada a superar los problemas más sensibles que tienen que ver la falta de claridad de concepciones acerca de la evaluación , así como la falta de unificación del proceso de evaluación (modelo constructivista), la falta de técnicas e instrumentos para realizar la evaluación en las diversas asignaturas del Bachillerato de dicho establecimiento educativo.

4.5.1Contenidos del curso

1. Actualización y capacitación a los docentes referentes a concepciones de la evaluación y aprendizajes significativos.

Es necesario que se actualice y capacite a los docentes, del Bachillerato de la de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”, los mismos deben ser motivados en lo referente a las concepciones acerca del proceso de evaluación.

A mi entender, la función principal de las concepciones sobre evaluación y aprendizajes significativos es ayudar a mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje en sus diferentes etapas, de tal manera que los docentes sean motivadores y creativos el momento de la evaluación, tener bien claro el momento de aplicar una determinada evaluación.

Los contenidos a considerarse son los siguientes:

LA EVALUACIÓN

1.- CONCEPTOS BÁSICOS Y FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

1.1.- Clarificación de conceptos

1.2.- Ámbitos de la evaluación

1.3.- Evaluación/promoción

2.- TIPOS DE EVALUACIÓN

2.1.- Según su finalidad y función

a) Función formativa

b) Función sumativa

2.2.- Según su extensión

a) Evaluación global

b) Evaluación parcial

2.3.- Según los agentes evaluadores

a) Evaluación interna

* Autoevaluación

* Hetero evaluación

* Co evaluación

b) Evaluación externa

2.4.- Según el momento de aplicación

a) Evaluación inicial.

b) Evaluación procesual.

c) Evaluación final.

2.5.- Según el criterio de comparación

a) En caso de que la referencia sea el propio

b) En el caso de que las referencias no sean el propio sujeto

b.1) Referencia o evaluación criterial

b.2) Referencia o evaluación normativa

LA EVALUACIÓN

1.- CONCEPTOS BÁSICOS Y FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

1.1.- Clarificación de conceptos

Es importante, antes de abordar cualquier contenido de evaluación, se debe distinguir algunos conceptos fundamentales, tales como evaluación calificación y medida. El concepto de evaluación es el más amplio de los tres, aunque no se identifica con ellos. Se puede decir que es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo.

El término calificación está referido exclusivamente a la valoración de la conducta de los alumnos (calificación escolar). Calificar, por tanto, es una actividad más restringida que evaluar. La calificación será la expresión cualitativa (apto/no apto) o cuantitativa (10, 9, 8, etc.) del juicio de valor que emitimos sobre la actividad y logros del alumno. En este juicio de valor se suele querer expresar el grado de suficiencia o insuficiencia, conocimientos, destrezas y habilidades del alumno, como resultado de algún tipo de prueba, actividad, examen o proceso. Se evalúa siempre para tomar decisiones. No basta con recoger información sobre los resultados del proceso educativo y emitir únicamente un tipo de calificación, si no se toma alguna decisión, no existe una auténtica evaluación.

Así pues, la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones (García Ramos, 1989).

La evaluación, por tanto, se caracteriza como:

Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

Finalmente, deben diferenciarse los conceptos de investigación y evaluación. Ambos procesos tienen muchos elementos comunes, aunque se diferencian en sus fines:

- La evaluación es un proceso que busca información para la valoración y la toma de decisiones inmediata. Se centra en un fenómeno particular. No pretende generalizar a otras situaciones.
- La investigación es un procedimiento que busca conocimiento generalizable, conclusiones (principios, leyes y teorías).

1.2.- Ámbitos de la evaluación

Tradicionalmente, la evaluación se ha venido aplicando casi con exclusividad al rendimiento de los alumnos, a los contenidos referidos a conceptos, hechos, principios, etc., adquiridos por ellos en los procesos de enseñanza. A partir de los años sesenta, la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos: actitudes, destrezas, programas educativos, materiales curriculares didácticos, la práctica docente, los centros escolares, el sistema educativo en su conjunto y la propia evaluación. Esta extensión de la evaluación a otros

ámbitos tuvo lugar en los Estados Unidos a finales de los años 50 debido a circunstancias tales como: la crítica a la eficacia de las escuelas públicas, la gran inversión dedicada a la educación que exigía una rendición de cuentas (Accountability), etc. Por tanto, el campo de aplicación de la evaluación se extiende a alumnos, profesores, directivos, instituciones, la administración, etc. Y va a ser, precisamente, a raíz de la extensión del ámbito evaluador cuando van a surgir una serie de modelos de evaluación de gran relevancia.

1.3.- Evaluación/promoción

La decisión de promoción es la que, con más frecuencia, debe enfrentar el profesor, desde las promociones formales (curso a curso) hasta las promociones diarias (de una tarea a otra, cuando se considera que se ha alcanzado un nivel de conocimientos suficiente).

Por tanto, la evaluación puede resultar un elemento estimulante para la educación en la medida en que pueda desembocar en decisiones de promoción positivas, y para ello es preciso que el sistema educativo sea público y coherente, ofreciendo la información precisa para ofrecen la dificultades que puedan surgir. Para ello, es necesaria una definición clara de los objetivos previos y una recuperación inmediata en caso de fracaso. En caso de que el fracaso sea reiterado, se hace imprescindible la utilización de procesos diagnósticos y terapéuticos. Por tanto, lo deseable es la promoción tanto desde el punto de vista del aprendizaje como desde el punto de vista del desarrollo armónico de la persona.

2.- TIPOS DE EVALUACIÓN

Esta clasificación atiende a diferentes criterios. Por tanto, se emplean uno u otro en función del propósito de la evaluación, a los impulsores o ejecutores de la misma, a cada situación concreta, a los recursos con los que contamos, a los destinatarios del informe evaluador y a otros factores.

2.1.- Según su finalidad y función

c) Función formativa: la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque

también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.

d) Función sumativa: suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

2.2.- Según su extensión

c) Evaluación global: se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible. El modelo más conocido es el CIPP de Stufflebeam.

d) Evaluación parcial: pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de un alumno, etc.

2.3.- Según los agentes evaluadores

a) Evaluación interna: es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc.

A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización:

Autoevaluación, hetero-evaluación y co-evaluación.

* **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.

* **Heteroevaluación:** evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Escolar al Claustro de profesores, un profesor a sus alumnos, etc.)

* **Coevaluación:** es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

2.4.- Según el momento de aplicación

d) Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

e) Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

f) Evaluación final: Consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos.

2.5.- Según el criterio de comparación

Cualquier valoración se hace siempre comparando el objeto de evaluación con un patrón o criterio. En este sentido, se pueden distinguir dos situaciones distintas:

c) En caso de que la referencia sea el propio sujeto (sus capacidades e intereses, las metas que se había propuesto alcanzar, considerando el tiempo y el esfuerzo invertidos por el sujeto, y teniendo en cuenta sus aprendizajes previos) o cualquier otro objeto de la

evaluación en si mismo (las características de partida de un programa, los logros educativos de un centro en el pasado, etc.), estaremos empleando la AUTOREFERENCIA como sistema

d) En el caso de que las referencias no sean el propio sujeto, centro, programa, etc., lo que se conoce como:

HETEROREFERENCIA, nos encontramos con dos posibilidades:

b.1) Referencia o evaluación criterial:

Aquella en las que se comparan los resultados de un proceso educativo cualquiera con los objetivos previamente fijados, o bien con unos patrones de realización, con un conjunto de situaciones deseables y previamente establecidas. Es el caso en el que comparamos el rendimiento del alumno con los objetivos que debería haber alcanzado en un determinado plazo de tiempo, o los resultados de un programa de educación compensatoria con los objetivos que éste se había marcado, y no con los resultados de otro programa.

b.2) Referencia o evaluación normativa:

El referente de comparación es el nivel general de un grupo normativo determinado (otros alumnos, centros, programas o profesores). Lo correcto es conjugar siempre ambos criterio para realizar una valoración adecuada, aunque en el caso de la evaluación de alumnos, nos parece siempre más apropiada la evaluación que emplea la auto-referencia o la evaluación criterial. El empleo de uno u otro tipo de evaluación dependerá siempre de los propósitos de la evaluación y de su adecuación al objeto de nuestra evaluación.

2. Unificación de un modelo pedagógico de evaluación

Se entiende por modelo pedagógico al proceso en el que se realizan una serie de actividades dentro de lo que es la planificación, ejecución y evaluación curricular, con ello se persigue facilitar a los docente a lograr los objetivos del aprendizaje.

Según la definición el modelo pedagógico es el camino o actividades en busca de obtener aprendizajes significativos en los alumnos de tal manera que facilite el proceso enseñanza – aprendizaje, permitiéndoles a los estudiantes una mayor asimilación de nuevos conocimientos que vinculándolos con los anteriores, les ayudada a resolver dificultades o problemas en la vida diaria.

A mi entender, la función principal del modelo pedagógico es tener un dialogo activo - bidireccional entre docentes y estudiantes, además de incrementar la calidad de la enseñanza.

Hoy la enseñanza ha impuesto un nuevo modo de interactuar de todos los integrantes de la comunidad educativa.

3. Actualización y capacitación en técnicas e instrumentos para la evaluación de las asignaturas básicas.

Es necesidad que se actualice y capacite a los docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”, los mismos deben ser motivados en lo referente a las técnicas e instrumentos de evaluación para mejorar los aprendizajes significativos en las asignaturas del bachillerato, para cumplimiento de ello se realizara en el mes de octubre de 2013, las autoridades y facilitadores presentaran los contenidos a ser abordados en el proyecto de capacitación docente.

A mi entender, la función principal de las técnicas e instrumentos de evaluación es mejorar el proceso enseñanza aprendizaje en sus diferentes etapas, de tal manera que los docentes sean motivadores y creativos el momento de la evaluación, tener bien claro el momento de aplicar una determinada evaluación.

Técnicas e instrumentos de evaluación

Se trata de aclarar lo que son las técnicas y los instrumentos de evaluación, por ésta vía se va a intentar aclarar conceptos, con la ayuda de lo que se expresa a continuación.

Técnicas

Significa “cómo hacer algo”, por consiguiente una técnica de evaluación: “es un procedimiento que se adopta para identificar los logros durante el proceso enseñanza-aprendizaje”. Se refieren a la forma de presentación inmediata de cualquier área o asignatura.

Son procedimientos didácticos que ayudan a realizar una parte del aprendizaje que se persigue con el método.

Los instrumentos de evaluación

Para evaluar los aspectos cuantitativos de los alumnos, obtenidos por la aplicación de las actividades de evaluación, el docente debe observar y registrar en instrumentos de evaluación (lista de cotejo, escala de estimación, claves de respuestas ó corrección en caso de aplicación de pruebas, u otros instrumentos apropiados), las calificaciones que le permitan efectuar las ponderaciones sumativas.

Instrumentos de Evaluación: Son los que permiten una valoración de una actividad de evaluación. Los instrumentos en evaluación están referidos al ¿CON QUÉ EVALUAR?

TIPOS:

a) Escala de Estimación.

La Escala de Estimación es un instrumento usado en la técnica de observación. Dicho instrumento contiene un conjunto de características que van a ser evaluadas mediante algún tipo de escala para indicar el grado en que cada una de éstas está presente. Este tipo de instrumento, al igual que otros instrumentos de evaluación, debe ser construido de acuerdo con las conductas a ser evaluadas y debe usarse cuando hay suficiente oportunidad de realizar la observación que se desea.

Las Escalas de Calificación:

1.- Numéricas: Son aquellas donde se establecen categorías en términos descriptivos a las que se le atribuyen de antemano valores numéricos. De tres a seis grados es la graduación más adecuada para distinguir los niveles de aprobación. Por ejemplo:

El docente establecerá los criterios a calificar con la escala.

b) Lista de Cotejo.

Es un instrumento similar, en apariencia y en la forma de usarlo, a la escala de estimación. La diferencia fundamental consiste en que la escala de estimación indica el grado en el que la característica está presente o la frecuencia con la cual ocurre un hecho. La Lista de Cotejo sólo permite un juicio de Sí o No, es decir, si la característica se encuentra presente o ausente o si una acción ha tenido lugar o no.

c) Registro de hechos significativos.

El registro de hechos significativos son anotaciones de anécdotas, acontecimientos o hechos relevantes que el docente ha observado en la vida de los alumnos. Cada hecho debe anotarse al poco tiempo de ocurrido para evitar distorsiones de la memoria. Un buen registro de hechos significativos describe objetivamente cada suceso sin establecer ningún tipo de interpretación del significado de la conducta del alumno.

d) Guía de Entrevista.

Previa a la utilización de la técnica de la entrevista es necesario elaborar una guía o plan de entrevista. Si la entrevista es informal o muy corta no es necesario que esta guía se haga por escrito.

e) Inventario: Es un instrumento para conocer intereses de los alumnos. Se hace una lista de intereses y otros aspectos y se pide al alumno que indique las que le representan.

f) Escala de actitud: Es un instrumento que tiene como finalidad conocer lo que un individuo siente. Mediante la formulación de preguntas se obtienen sus opiniones.

FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN

TAXONOMÍA

La evaluación no tiene un fin en sí misma, sino que es un medio para un fin. Este fin es el de verificar el logro de los objetivos propuestos.

COGNITIVA

Clasificar los objetivos en función de seis niveles de complejidad creciente: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.

PSICOMOTRIZ

Se debe categorizar de acuerdo de los siguientes niveles: percepción, apresto, respuesta dirigida, mecanismo o mecanización, respuesta abierta compleja, adaptación y producción.

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictara el curso

- Título de Licencia en Ciencias de la Educación
- Egresada de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo

4.5.3 Metodología

La metodología a aplicar en el proyecto de capacitación docente es de carácter reflexivo – analítico – propositivo, ayudados de métodos tales como: científico, inductivo, deductivo, analítico, descriptivo y sintético, a fin de ayudar a la consecución de la formación propuesta, apoyados de dinámicas integradoras y motivadoras para evitar el cansancio de los participantes.

4.5.4 Evaluación

La evaluación será de carácter permanente, donde se considerará en primera instancia la asistencia y puntualidad, además se emplearán cuestionarios preparados para cada temática propuesta, y que servirán para la evaluación a los participantes.

4.6 Duración del curso

La duración del presente proyecto de capacitación comprenderá 4 fines de semana del mes de octubre de 2013, llegando a totalizar 64 horas de capacitación de manera presencial.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollar

“Proyecto de capacitación docente en Evaluación del aprendizaje para una mejora continua”.				
En los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”.				
RESPONSABLE	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	DÍA Y HORA	
Autoridades del Colegio Maestrante	Presentación del seminario	Evaluación	05/10/2013 8h -8h: 15	- Sábado 5 de octubre formación teórica y domingo 6 de octubre formación práctica de los contenidos vistos. - Evaluación final - Técnica encuesta - Instrumento cuestionario
Maestrante	Dinámica motivadora	- Las frutas	05/10/2013 8h:15 -8h: 30	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Qué es evaluación? - Definiciones de evaluación - Paradigmas de evaluación	05/10/2013 8:30 -10h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	05/10/2013 10:30h -11h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	- Modelos de evaluación	05/10/2013 11h -12h	
Maestrante	Dinámica motivadora	- Los nombres	05/10/2013 14h -14h: 15	
Maestrante	Propuesta de trabajo	- Evaluación/ promoción en las áreas básicas - Tipos de Evaluación - Función formativa	05/10/2013 14h:15 -16h: 30	

Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	05/10/2013 15h:45 -16h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Función sumativa	05/10/2013 16h -18h	

“Proyecto de capacitación docente en Evaluación del aprendizaje para una mejora continua”.

En los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”.

RESPONSABLE	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	DÍA Y HORA	
Maestrante	Presentación del seminario	Tipos de evaluación	12/10/2013 8h -8h: 15	- Sábado 12 de octubre formación teórica y domingo 13 de octubre formación práctica de los contenidos vistos. - Evaluación final - Técnica encuesta - Instrumento cuestionario
Maestrante	Dinámica motivadora	- Cómo están amigos?	12/10/2013 8h:15 -8h: 30	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Tipos de evaluación? - Evaluación Global	12/10/2013 8:30 -10h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	12/10/2013 10:30h -11h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	- Evaluación parcial	12/10/2013 11h -12h	
Maestrante	Dinámica motivadora	- El Rey pide	12/10/2013 14h -14h: 15	
Maestrante	Propuesta de trabajo	- Según agentes evaluadores	12/10/2013	

		Clasificación general	14h:15 -16h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	12/10/2013 15h:45 -16h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Evaluación interna Autoevaluación	12/10/2013 16h -18h	

“Proyecto de capacitación docente en Evaluación del aprendizaje para una mejora continua”.

En los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”.

RESPONSABLE	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	DÍA Y HORA	
Maestrante	Presentación del seminario	Heteroevaluación	19/10/2013 8h -8h: 15	- Sábado 19 de octubre formación teórica y domingo 20 de octubre formación práctica de los contenidos vistos.
Maestrante	Dinámica motivadora	- Cuando diga... ustedes dicen...	19/10/2013 8h:15 -8h: 30	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Coevaluación Diferencias	19/10/2013 8:30 -10h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	19/10/2013 10:30h -11h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	- Evaluación y retroalimentación	19/10/2013 11h -12h	
				- Evaluación final

				- Técnica encuesta
Maestrante	Dinámica motivadora	- Tú me enseñaste a volar.	19/10/2013 14h -14h: 15	- Instrumento cuestionario
Maestrante	Propuesta de trabajo	1 Evaluación inicial	19/10/2013 14h:15 -16h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	19/10/2013 15h:45 -16h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	2 Evaluación procesual	19/10/2013 16h -18h	

“Proyecto de capacitación docente en Evaluación del aprendizaje para una mejora continua”.

En los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa “Pasionista”, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2013 - 2014”.

RESPONSABLE	ACTIVIDADES	CONTENIDOS	DÍA Y HORA	
Maestrante	Presentación del seminario	Evaluación final Diferencias entre las tres	26/10/2013 8h -8h: 15	- Sábado 26 de octubre formación teórica y domingo 27 de octubre formación práctica de los contenidos vistos.
Maestrante	Dinámica motivadora	- Granito de mostaza	26/10/2013 8h:15 -8h: 30	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Criterio de comparación 1 Diferencia propia	26/10/2013 8:30 -10h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	26/10/2013	

			10:30h -11h	- Evaluación final - Técnica encuesta - Instrumento cuestionario
Maestrante	Propuesta de trabajo	Referencias cuando no sea el propio sujeto	26/10/2013 11h -12h	
Maestrante	Dinámica motivadora	- El palmoteo	26/10/2013 14h -14h: 15	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Referencia – evaluación criterial	26/10/2013 14h:15 -16h: 30	
Maestrante	Entrega de refrigerios	Refrigerio	26/10/2013 15h:45 -16h	
Maestrante	Propuesta de trabajo	Referencia – evaluación normativa	26/10/2013 16h -18h	

4.8 Costos del curso

El costo será de \$ 120,00 dólares americanos por participante, donde se incluye pago al tutor, materiales y refrigerios

4.9 Certificación

Luego de culminado el proyecto en su totalidad se procederá a la entrega de certificado de aprobación del mismo, que será otorgado por las autoridades del Ministerio de Educación, Autoridades de la Unidad Educativa y por la tutora.

4.10 Bibliografía

Ruiz, Carlos. [En línea], (disponible) [[http://www.docentesinnovadores.net/La evaluación formativa](http://www.docentesinnovadores.net/La%20evaluaci%C3%B3n%20formativa)], [Consultada: 17 de Julio de 2013]

Carballo, R. (1990): "Evolución del concepto de evaluación: desarrollo de los modelos de evaluación de Programas". Bordón, 42 (4), (pp.423-431)

García Ramos, J.M. y Pérez Juste, R. (1989): Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Rialp. Madrid.

García Ramos, J.M. (1989): Bases pedagógicas de la evaluación. Madrid.

Lázaro, A.J. (1991): "Sistema de evaluación de la calidad de los centros educativos" en Actualidad Docente. no132, pp.18-28

Molnar, Gabriel. Evaluación educativa [En Línea], (disponible) [<http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.01.html>], [Consultada: 20 de Julio del 2013]

Carrión Vladimir, Artículo. [En Línea], (disponible) [<http://preparaciondocente.blogspot.com/evaluacion-educativa-conceptos-y.html>], [Consultada: 20 de Julio del 2013]

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. En el 90,9% de los docentes de La Unidad educativa Pasionista se evidencia el deseo por capacitarse, toda vez que son profesores a tiempo completo y su necesidad radica en la Evaluación del aprendizaje.
2. El interés de los docentes para su capacitación radica en cursos formativos de actualización permanente y profesionalización de cuarto nivel.
3. La mayoría de docentes desean capacitarse pero tienen el inconveniente de factor tiempo y económico, esto demuestran en cursos realizados de pocas horas.
4. Hay una gran ventaja, puesto que dan importancia a lo teórico y práctico, lo que facilita en el desenvolvimiento de talleres formativos para un buen complemento.
5. Los docentes valoran los cursos de capacitación, lo que significa que se puede organizar un plan de formación a mediano plazo con aceptación e incluso dispuestos a sacrificar su fin de semana por su capacitación ya que valoran los estudios presenciales.

RECOMENDACIONES

1. Hay en la institución personal con títulos profesionales no docentes, se dan cuenta de la necesidad imperiosa de capacitarse; en cambio aquellos que tienen título docente aspiran otro de cuarto nivel, es una ventaja ya que no son conformistas, sería conveniente realicen algún convenio con alguna universidad a fin de que tenga facilidad de promoverse dentro de su campo educativo.
2. Se recomienda hacer programas de capacitación docentes en varias temáticas según las necesidades de los docentes que por supuesto son múltiples, de tal forma que puedan ir acordes a los requerimientos de la sociedad.
3. La investigación demuestra que los cursos de capacitación, no son frecuentes por lo que sería conveniente que estos cursos se promuevan con más frecuencia o se les motive a asistir cuando haya oportunidad incluso fuera de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Álvarez Méndez, J.M. (2008) "Evaluar el aprendizaje en una enseñanza centrada en competencias", en: Gimeno Sacristán, J. (Comp.). Educar por competencias, ¿Qué hay de nuevo? Madrid, Morata.
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador (2007). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ecuador. Montecristi
- Cartagena, José y Lorenzo, José (2003). Ciclos Formativos y Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional. España: Editorial Mad. S.I
- CELAM,(2007) Documento de Aparecida
- Chavarría, Marcela. Educación en un mundo globalizado, (Primera edición). México, Trillas.
- Chiavenato, Idalberto (2007). Administración de recursos humanos. México: McGraw – Hill.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro (UNESCO). Madrid: Santillana
- Díaz, Barriaga., Frida, Arceo., Hernández, Rojas., Gerardo. y Hill Mc Graw. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista (2ª edición).
- Díaz, Barriga., A. F. y Hernández, R. G. (2004). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista (Octaedro – ICE). México: McGraw-Hill en la universidad. Barcelona.
- Fernández-Saliner Miguel, Carolina. , (2002). Modalidades de formación en las organizaciones En: Gestión de la formación en las organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Fleitman, Jack. (2007). Evaluación integral para implantar modelos de calidad (Primera edición). México: Pax México.
- Formación y Empleo, Enseñanza y competencias. Granada: Comares, pp. 165-198.
- Guía de Acción Docente, (edición MMVIII). Madrid: Cultural, S.A.
- Gutiérrez Pantoja, Gabriel (2001). Metodología de las Ciencias Sociales I. México: (Oxford UniversityPress).
- Hernández, R. A. C. (2000). Estrategias innovadoras para la formación docente. Desarrollo.
- Ibañez, José (1998). El carisma vicenciano en la educación. Salamanca: CEME.
- Imbernón, Francisco (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado, hacia una nueva cultura profesional. Barcelona: Editorial Grao, Biblioteca de aula,.
- Kaufman,Roger (1972). Educational System Planning. Prentice-Hall, N. Y. 165 pp.
- Knight, P. T. (2005). El profesorado de Educación Superior, Formación para la excelencia. Madrid: Narcea.

- Lasso, María (2010). Guía de aplicación del Documento de actualización y Fortalecimiento Curricular Ecuatoriano 2010. Ecuador: Grupo editorial Norma Educación.
- Listón, D.P. y Zeichner K.M. (2003). Formación del profesorado y condiciones.
- López Ruiz, Juan Ignacio (2000). Conocimiento docente y práctica educativa, el cambio hacia una enseñanza centrada en el aprendizaje (Ediciones Aljibe). España.
- López, José (2005). Manual para elaborar el Proyecto Educativo de la Institución Escolar (1ª Edición). México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- López-Barajas Zayas, E. (1995) Revista, Universidad Nacional de Educación a Distancia, DIALNET, 2011, España.
- Lorenzo Delgado, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas, Revisión y perspectivas actuales.(Revista Española de Pedagogía). Año XIII, Nº 232, septiembre-diciembre.
- Mad comunicación Plan de formación de la empresa, guía didáctica para su elaboración y desarrollo, fundación donfemetal. España: Gráficas Ruiz POLO.
- MarínMarín, Álvaro (2004). Profesionalización docente y globalización, disponible en URL (consultado en línea el 27-07-2005).
- Martínez, Enrique y Sánchez, Salanova(2002). Acuaría, Colombia:Educomunicación.
- Martínez, M. y Carrasco, S. (2006).Propuestas para el cambio docente.
- Martínez, M., M.R.,Buxarrais, F. yEesteba, N. (2002). "La universidad como espacio de aprendizaje ético"(Revista Iberoamericana de Educación, No. 29:17-43).
- Medina, A. y Domínguez, C. (1989). La formación del profesorado.
- Méndez Sánchez Zayra, (2006) Aprendizaje y cognición, Costa Rica, 1º edición, EUNED
- Morante, Margarita (1998). El carisma vicenciano en la educación. Salamanca: CEME
- Normas UNESCO sobre Competencias en TIC para Docentes (UNESCO), Paris: Diciembre de 2007.
- Ortiz, Alexander (2002). Pedagogía y docencia universitaria. Colombia: CEPEDID
- Parra, Manuel (2006). Ética en la organizaciones Construyendo confianza. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Pérez Campanero, M.P. (2000). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid: Narcea.
- Pérez Gómez, Ángel (2000). Comprender y transformar la enseñanza(Novena Edición). Madrid: Morata.

- Pérez, Bartolomé y Carrillo, Emilio (2000). Desarrollo local, Manual de uso. Madrid: DehonESIC EDITORIAL.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional (Octava Edición). Prentice Hall.
- Rodríguez Román, Martha (2006). Gestión de la Formación. La importancia de la Formación en el ámbito empresarial actual (1ª edición) Ideas propias (Editorial, Vigo).
- Rojas, Juan (2006). Gestión educativa en la sociedad del conocimiento. (1ª edición), Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Salim, R. y Lotti de Santos, M. (2005). "Impacto de las acciones del Programa de Articulación UNT-Escuela Media y su incidencia en la práctica docente". Cuadernos. Nº 26:237 Jujuy.
- Segovia, Hernán (2010). Educación de la nueva era, Ser Familia N°335, pp 42-43
- Segura, Manuel. (2002). Ser persona y relacionarse. Madrid: Narcea.
- Tébar Belmonte, Lorenzo (2009). El profesor mediador del aprendizaje (Primera Edición). Madrid
- TentiFanfani, Emilio (2006). El oficio de docente. Argentina: Artes Gráficas del Sur.
- Vaillant, Denise y Carlos (2009). Desarrollo profesional docente. Madrid: Narcea, S.A.
- Zabalza, M. (2000). Los Nuevos Horizontes de la formación en la sociedad del conocimiento. López-Barajas Zayas, E. (1995)

PÁGINAS WEB

- Análisis organizacional, propósito y participación Metoder.nu
- Arch33.pdf http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1KHK15BCT-1GJW3YQ-2FRN/pautas_para_evaluar_programas_formativos.pdf
- AULARIA, Formación del profesor.
- Concha Soledad, el Post, 05 de diciembre 2011 Elige educar. <http://www.eligeeducar.cl/quienes-somos/>
- Escolar. Documentos. Biblioteca Digital OEI. <http://www.campus-oei.org/oeivirt/>
- Función Docente. <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html> Recuperado el 01 de Septiembre de 2009
- Gabriel, Ferraté (2002,05,29) Aprender y enseñar en la nueva sociedad http://www.uoc.edu/culturaxxi/esp/articles/ferrate0602/ferrate0602_imp.html
<http://www.metoder.nu/cgi-bin/met.cgi?d=s&w=2032&l=es&s=mt>

<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>

- Jaime, Peña. Aprendizaje colaborativo
<http://www.scribd.com/doc/3425126/Aprendizaje-Colaborativo>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).
<http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Libertad Regalado, E. 2012, mayo, 24. "Formación del docente". EL DIARIO MANABITA.
- MarquèsGraells, Pere (2000). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación. <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- Martín Vicente Lozano, Blog Conectados. 2012, diciembre, 18
<http://blog.smconectados.com/2012/12/18/que-cualidades-debe-tener-un-buen-maestro/>
- Resolución sobre la formación profesional y capacitación. <http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/96>
- Rodríguez, Mónica. Las metas y su aprendizaje
<http://monicarodriguezdiez.wordpress.com/2007/11/14/%C2%BF-como-debe-ser-un-buen-profesor/>
- Severín, Eugenio. Aprender en el siglo XXI. Blog 8/02/2012,
<http://blogs.iadb.org/educacion/2012/02/08/aprender-en-el-siglo-xxi/>.

REVISTAS

- Beltrán, Jesús y Pérez, Luz. Educar para el siglo XXI, Alcalá, Madrid: Editorial CCS
- Ed. Morata, 3ª ed. España. Sociales de la escolarización. *Sociedad tecnológica*. Madrid: Cincel.
- Flores, Cristóbal (2012), Edu@news, Educación y trabajo, FIDAL revista N° 57. Quito.
- Gabriel, Ferraté. Aprender y enseñar en la nueva sociedad 29/05/02 Artículo
- García Ruíz, María Rosa. (2006). La formación continua: estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria, Santander: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria, Impreso en España: PEDRO CID, S.A.
- García, Abilio (1998). El carisma vicenciano en la educación. Salamanca: CEME.
- Monclús, Estella. Personal a lo largo de la vida. En A. (coord.).
- Revista de Educación, la Formación de profesores de educación secundaria, N° 350, (2009) pp19, 20 Madrid.

- Rivera López, L.I. El papel del docente como gestor en el contexto actual en Revista de la Universidad Cristóbal Colón Número 17-18, edición digital a texto completo en www.eumed.net/rev/rucc/17-18/
- Roeders, Paúl (2006). Aprendiendo juntos. México: Walkiria ediciones.

ANEXOS



El Señor Rector Ing. Renato Guevara, quien gentilmente permitió aplicar las encuestas en la Institución.



Docentes que apoyaron en la investigación.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

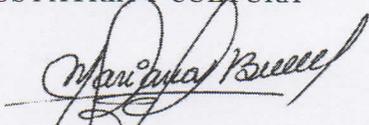
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

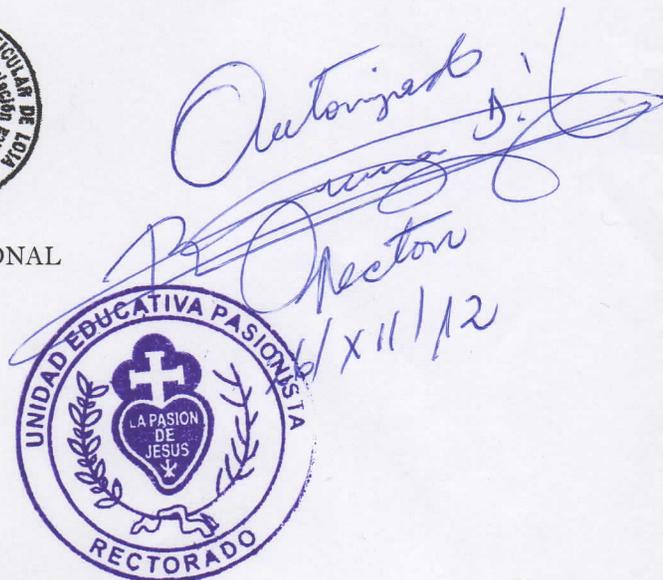
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





**CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"
DOCENTES DE BACHILLERATO**

Código del Investigado: _____

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

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

Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____													
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____									
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:													
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____										5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____										31			
Bachilleratos Técnicos Polivalentes													
ff. Contabilidad y administración					31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33		
ii. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Artísticos													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____										38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____							NO		2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2			
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5		
2.2. Edad (en años cumplidos): _____											
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas				8	
2.4. Tipo de relación laboral:											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:											
Tiempo completo		12	Medio tiempo				13	Por horas			14

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____						

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones (señale las alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	3
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Requerimientos personales	5		
Otros. Especifique cuáles:			6

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles:			8

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

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

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

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

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique:			7

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

(Marque una alternativa)

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN