



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio
realizado en el Colegio Vicente Bastidas Reinoso de la parroquia Selva
Alegre, cantón Saraguro, provincia de Loja, periodo 2012 - 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Romero Encarnación, Julio. Lic.

DIRECTOR: Riofrío Calderón, Gioconda del Cisne. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - LOJA

2014

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Riofrío Calderón, Gioconda del Cisne

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 el Colegio Vicente Bastidas Reinoso de la parroquia Selva Alegre, cantón Saraguro, provincia de Loja, periodo 2012-2013" realizado por, Romero Encarnación Julio; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Abril del 2014

.....

Mgs. Gioconda del Cisne Riofrío Calderón

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Romero Encarnación Julio, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de Maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Vicente Bastidas Reinoso de la parroquia Selva Alegre, cantón Saraguro, provincia de Loja, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mgs. 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, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Firma:

Autor: Romero Encarnación Julio

Cedula: 1102170758

DEDICATORIA

La concepción de este trabajo de investigación está dedicada a mis padres, pilares fundamentales en mi vida. Sin ellos, jamás hubiese podido conseguir el éxito. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general.

A mi esposa, compañera inseparable de cada jornada. Ella representó gran esfuerzo y empeño para infundirme la motivación en esa tarea de mejoramiento profesional.

AGRADECIMIENTO

Uno de los valores muy importantes que quiero expresar al culminar este trabajo es la gratitud a Dios y luego a los docentes de la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, de manera especial a la Mgs. Gioconda del Cisne Riofrío Calderón, quienes con sus sabias enseñanzas supieron ser guía y orientación para poder enriquecerme en conocimientos científicos relacionados a la docencia y así desempeñarme con éxito en el campo profesional en beneficio de la sociedad.

Además expreso mi imperecedero agradecimiento a mi amada esposa e hijas que con su ejemplo de perseverancia supieron apoyarme en cada momento.

Que Dios las bendiga

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	7
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman de D'Hainaut, de Cox y educativo).....	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1 Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	18
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano BGU (características, demandas de organización, regulación).....	21
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).....	24
1.2.2 Análisis de la persona.....	26
1.2.2.1 Formación profesional.....	27
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	28
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	30
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	31
1.2.2.2 Formación continua.....	32
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso De aprendizaje.....	33

	1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	35
	1.2.2.5 Características de un buen docente.....	36
	1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	38
	1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	39
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	41
	1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	42
	1.2.3.2 La función del docente.....	44
	1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	45
	1.2.3.4 La función del estudiante.....	48
	1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	49
1.3	Cursos de formación.....	52
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	52
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	54
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	55
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	57
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		59
2.1	Contexto.....	60
2.2	Participantes.....	61
2.3	Diseño y métodos de investigación.....	65
2.3.1	Diseño de la investigación.....	65
2.3.2	Métodos de la investigación.....	65
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	67
2.4.1	Técnicas de investigación.....	67
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	68
2.5	Recursos.....	68
2.5.1	Talento Humano.....	68
2.5.2	Materiales.....	69
2.5.3	Económicos.....	69
2.6	Procedimiento.....	70
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		71
3.1	Necesidades formativas.....	72
3.2	Análisis de la formación.....	79
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	79
3.2.2	La organización y la formación.....	81

3.2.3	La tarea educativa.....	83
3.3	Cursos de Formación	87
	CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	90
4.1	Tema del Curso.....	91
4.2	Modalidad de estudios.....	91
4.3	Objetivos.....	91
4.3.1	Objetivo General.....	91
4.3.2	Objetivos Específicos.....	92
4.4	Dirigido a.....	92
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	92
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	92
4.5	Breve descripción del curso.....	92
4.5.1	Contenidos del Curso.....	93
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	94
4.5.3	Metodología.....	95
4.5.4	Evaluación.....	95
4.6	Duración del curso.....	96
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	97
4.8	Costos del curso.....	98
4.9	Certificación.....	98
4.10	Bibliografía.....	121
	CONCLUSIONES.....	122
	RECOMENDACIONES.....	123
	BIBLIOGRAFÍA.....	124
	ANEXOS.....	126

RESUMEN

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio de Bachillerato “Vicente Bastidas Reinoso” de la parroquia Selva Alegre, cantón Saraguro, provincia de Loja, periodo 2012- 2013” es la investigación que tiene como objetivo, analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país.

Es de tipo investigación-acción cuyas particularidades generan conocimientos y producen cambios de la realidad indagada. De ahí que es un estudio transeccional/transversal, exploratorio y descriptivo, ya que los datos se recogen en un momento específico, de una muestra de once docentes de bachillerato, a quienes se les aplicó el cuestionario “Necesidades de formación”.

El proceso de la investigación está basado en un enfoque cuantitativo por los datos numéricos de las encuestas que fueron tabuladas, analizadas y utilizados métodos de orden cualitativo como el inductivo, deductivo, analítico, sintético y estadístico, así como la técnica de observación directa de la actividad del docente.

Se ha podido diagnosticar que desean capacitarse en evaluación de los aprendizajes, a lo que apunta la propuesta que se plantea, determinando la normativa y metodología correspondiente.

Palabras clave: Formación, mejoramiento profesional, bachillerato unificado, capacitación, evaluación de los aprendizajes.

ABSTRACT

" Training needs of high school teachers . Study in the College High School " Vicente Bastidas Reinoso " in the parish Selva Alegre , canton Saraguro , province of Loja, period 2012 - 2013 " is research that aims to analyze the training needs of teachers of high school educational institutions.

Is action research type whose characteristics generate knowledge and reality produce changes inquired into . Hence it is a transactional / cross , exploratory and descriptive study , since the data are collected at a specific time , a sample of eleven high school teachers , who were administered the " Training Needs " questionnaire.

The research process is based on a quantitative approach for the numerical data of the surveys were tabulated , analyzed and used methods of qualitative and inductive , deductive , analytical, synthetic and statistical as well as the technique of direct observation of teaching activity .

It has been diagnosed that want to be trained in assessment of learning , which points to the proposal that arises , determining the rules and corresponding methodology .

Keywords : training, professional development , unified school , training, learning assessment.

INTRODUCCIÓN

Es necesario destacar que las sociedades y su desarrollo dependen directamente del manejo acertado de sus recursos en cuanto al ámbito educativo, social, cultural, político y económico. El Ecuador siempre ha sido uno de los países más afectados en las últimas décadas debido al mal manejo de los recursos antes mencionados por los gobiernos de turno. Sin embargo actualmente, la mayoría de los países latinos y particularmente el Ecuador, atraviesa una revolución en la educación, basada en una distribución equitativa de los servicios educativos a los diferentes sectores pero sobre todo descentralizando la educación cuyos privilegios estaban en manos de los más poderosos.

El sector rural ha sido protagonista de la inadecuada distribución de los recursos en cuanto al aspecto social y económico, contribuyendo con ello al desmejoramiento de la calidad educativa y de vida de dichos sectores, los mismos que vivían una situación precaria y sobre todo como resultado de ello se generen problemas como la desocupación, delincuencia, alcoholismo, migración, entre otros. Por lo expuesto se ha considerado necesario apuntar y dirigir nuestras expectativas en generar solución a dicha problemática, dirigiéndonos principalmente a una educación de calidad que responda y satisfaga las demandas actuales de la sociedad ecuatoriana y lojana en particular.

La educación en el bachillerato, supone una serie de problemas de primer orden dentro de cualquier sistema educativo y aunque estas situaciones han existido desde siempre, en nuestro caso, el enfoque de las necesidades de formación de los docentes es un hecho de singular importancia. Desde esta óptica, la participación del profesorado del bachillerato resulta trascendental para alcanzar una educación con altos índices de calidad, eficiencia y eficacia.

Para lograr lo expuesto se requiere, un perfil totalmente diferente de cada uno de los actores sustanciales de la educación, los docentes de bachillerato; el debate que se ha abierto en la sociedad y autoridades, para llegar a definir cuáles son las necesidades de formación, no ha desaparecido al contrario ha sido ignorada u olvidada, requiriendo hacer énfasis en estas insuficiencias pedagógicas.

La formación del docente es uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación, está relacionada con la necesidad de prepararlo pero este a su vez debe ser primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de

formación, en tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador. Qué importante se hace entonces esa formación oportuna del docente, cultivando los valores primordiales de la docencia; aspirar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética y profesional.

De ahí que se concluye en la necesidad de reconocer la importancia del desarrollo docente y que las falencias encontradas sean un eslabón relevante en el proceso cíclico de planificación de cursos, porque una cosa es la que decide el Ministerio de Educación y otra la que requieren los docentes.

El presente trabajo presenta un estudio, sistemático y organizado el cual está orientado a la realización de la investigación cuyo tema es el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. Con el propósito de determinar cuáles son los aspectos que inciden en la formación profesional y las estrategias que los docentes utilizan al transmitir los conocimientos así como los factores que influyen en la calidad de la educación que se oferta, la eficiencia, eficacia, el desempeño profesional de cada docente y la visión personal con la que se predispone hacia el futuro. De ahí su importancia a nivel nacional y local porque una vez analizado se propone los cursos de formación y/o capacitación para el mejoramiento profesional de los docentes; además el valor significativo que tiene en mi vida profesional como investigador, para enfocar el tema en el apoyo a todos quienes ejercemos la docencia, en especial en este alejado sector de la patria.

El desarrollo de la investigación se basó en principios y metodologías de la perspectiva científico humanística que podrían contribuir, en buena medida, al mejoramiento cualitativo del sistema de Educación actual, y ayudaran a recuperar los valores que definen su propia identidad cultural de cada persona, a través de una propuesta pedagógica para la enseñanza y aprendizaje.

Por tal razón, de acuerdo a lo propuesto, se aplicó una encuesta a los maestros de bachillerato que laboran en esta institución, la misma que dio una visión de gran importancia sobre el desempeño docente, esto permitió canalizar las carencias de los docentes y sus necesidades de formación como las preferencias para brindarles una alternativa de solución.

Respecto al marco teórico, está estructurado en tres partes, lo que significa que en la primera parte contempla las necesidades de formación donde se enfoca de forma general el aspecto conceptual los tipos de necesidades formativas, evaluación y los

modelos del análisis de necesidades, aspirando generar respuesta objetiva y concreta a cada uno de estos componentes con la presente investigación.

En el apartado de la metodología se hace mención al contexto donde se realizó la investigación, participantes, recursos, instrumentos, técnicas y procedimiento.

Luego se hace el análisis de las necesidades de formación, desde un enfoque del análisis organizacional, la educación como realidad y proyección, metas, recursos, liderazgo y reformas educativas, el análisis de la persona, análisis de la tarea educativa, resultados que van direccionando de mejor manera los problemas recurrentes en los docentes del bachillerato del plantel. Así mismo en esta parte se realizó el análisis profesional de cada docente, formación inicial, profesional, técnica, continua, la formación del profesorado y su incidencia en el aprendizaje, sus niveles formativos, que han llevado a plantear las conclusiones, recomendaciones y acorde a ellas el curso de formación/capacitación;

Fue factible realizar con éxito esta investigación ya que la universidad presta todo el apoyo y guía, el colegio, sus autoridades y profesores brindaron toda su colaboración, demostrando el interés en que se lleve a cabo cursos de mejoramiento profesional, por lo que se concreta en llevar a cabo un trabajo de trascendencia en la capacitación docente.

Los objetivos específicos que persigue este estudio son:

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

Estos objetivos propuestos se cumplieron en razón que:

Se realizó la investigación bibliográfica de los temas propuestos como fundamento teórico del trabajo, así mismo con la aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato se diagnosticó y se analizó las necesidades más significativas con las que se elaboró un curso de formación que ayudará a los maestros a aplicar el proceso de

evaluación de manera eficiente, replanteándose constantemente su desempeño en el diseño y desarrollo curricular.

El curso de formación que se ha formulado busca suplir carencias encontradas en los docentes de bachillerato del Colegio “Vicente Bastidas Reinoso” en cuanto a capacitación en evaluación de los aprendizajes y se invita a revisarlo esperando que sea una herramienta eficaz, para la mejora en la realización de sus labores educativas y valoración del trabajo de los estudiantes, de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación y al estímulo y motivación que constituye en el aprendizaje significativo, en especial a todos los docentes ya que de seguro les será útil en el desempeño profesional.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

El término necesidad hace mención a la escasez de lo imprescindible para vivir o actuar, el enfrentar la situación actual con la que se desea o conviene tener, constituye una carencia de determinados aspectos, considerándose a la diferencia entre las capacidades necesarias para desempeñarse en un área y las capacidades que posee el individuo como tal, dentro de éstas tenemos los conocimientos, las habilidades y aptitudes. La necesidad es un componente básico del ser humano que afecta su comportamiento, porque siente la falta de algo para poder sobrevivir o sencillamente para estar mejor.

Algunas conceptualizaciones sobre el término necesidad de formación se da de acuerdo a contextos diversos así Álvarez y del Río (2009) expresa que en la ardua tarea del profesor también le envuelve la función de la 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.

Considerando este sentido Mager y Pipe (1970) definen a las necesidades formativas en forma de ecuación: $\text{necesidad formativa} = \text{desempeño deseado} - \text{desempeño presente o actual}$, basados en este concepto, un programa formativo se diseña para cubrir falencias, vacíos o discrepancias entre el desempeño actual que se tenga sobre el deseado o esperado.

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual

Una necesidad formativa en el campo de la profesión docente se convierte en un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce la acción de educar, y es esta insatisfacción que se pone al frente del desempeño al que se desea llegar. De ahí que se ha estimado las expresiones de Álvarez y del Río (2009) quienes manifiestan que la función del docente es favorecer la formación adecuada del estudiante y se debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o temático del

programa, por el contrario le implica al profesor una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente, ya que para que la institución educativa cubra su función social requiere efectuar un diagnóstico para entender la relación entre su comportamiento situacional con el conocimiento de las competencias profesionales desarrolladas o identificadas en el currículo y las relaciones compartidas en su grupo de trabajo.

Al analizar los conceptos de los autores, se considera que las necesidades de formación de los docentes es un reto tanto para el Ministerio de Educación, como para las instituciones educativas que les demanda asumir conscientemente el proceso de cambio y, uno de los aspectos fundamentales es tener docentes preparados con profundos conocimientos de su área de estudio específicamente y en forma general una preparación con apertura mental cósmica ya que los requerimientos de los educandos son muchos y el docente debe responder a esas exigencias.

En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador, qué importante se hace entonces esa formación del docente y su mejoramiento profesional continuo, con respecto a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio de la enseñanza, como primer punto se debe analizar el desempeño actual, mientras menor sea éste, mayor es la necesidad formativa que se generará, y mediante un diagnóstico se podrá definir qué programas de formación se requiere con el ánimo de brindar buenos servicios educativos a la sociedad.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos, al referirse a las necesidades formativas del docente, hay que contemplar las distintas fases en los procesos de asesoramiento y de desarrollo en dicha formación, para poder detectar los problemas y necesidades, analizarlos e implementar estrategias formativas.

En efecto, una de las funciones que aparece normalmente asociada a la función de asesoramiento formativo es la detección de situaciones problemáticas o de necesidades formativas.

También en el campo más concreto de la formación han proliferado clasificaciones basadas en criterios diversos. Atendiendo al interés que pueden tener para los

procesos de identificación a los que se dirigirán las propuestas posteriores. De hecho, las distintas tendencias conceptuales que se han referido, podrían constituir clasificaciones o tipologías de necesidades.

Tomando la clasificación de Maslow (1954) quien orienta varios tipos de necesidades en el campo de las profesiones en función del sector al que pertenezcan, así ha considerado las siguientes:

- **Necesidades de los receptores o usuarios**, Es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- **Necesidades de los responsables de la planificación**, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- **Necesidades referidas a los recursos y equipamientos**, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, descripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.
- **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas**. Las primeras son de índole individual y se puede considerar la falta de formación docente, la falta de materiales y recursos para realizar la actividad docente en condiciones favorables a un buen clima pedagógico, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas**. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes**. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el

contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

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

Esta clasificación genérica de las necesidades de las personas se la puede asociar a la elaborada por D'Hainaut (1979) quien establece cinco dimensiones sobre necesidades formativas las que a continuación se explican:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.
3. Esta dimensión no debe confundirse con la anterior considerando que no es lo mismo las necesidades colectivas que las de un sistema.
4. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado en relación a la necesidad.
5. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. Es decir puede existir necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

Entre la primera y la segunda clasificación sobre las necesidades estas se evidencian en todos los contextos organizacionales de manera particular en el sector educativo, razón por la cual es necesario conocer las características de la formación en ejercicio del profesorado de bachillerato en el Ecuador, respecto a las necesidades latentes como psicopedagógicas, de evaluación de los aprendizajes, investigación en el aula, son aspectos que se pueden palpar fácilmente que requieren atención en la capacitación docente.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades, para profundizar en este análisis se ha estimado el criterio de autores como el de Bell (1991) quien sostiene que la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes.

En esta misma dirección, Imbernón (1994) detalla sobre el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

Coincidiendo con los autores citados se debe señalar que la evaluación de las necesidades formativas se constituyen en un amplio campo de trabajo de investigación relacionado con el diseño, el desarrollo y evaluación de programas, actividades de evaluación, todo este amplio espectro permitirá la innovación de los procesos de formación, además se convierte en un documento que permitirá la toma de decisiones en la institución educativa con la finalidad de proporcionar un aporte permanente a la consolidación de la calidad educativa y un desarrollo en el desempeño profesional de los docentes.

La singularidad de la evaluación de necesidades formativas viene dada, entre otros factores, por su habitual carácter de evaluación de orientación o de evaluación de regulación, frente a la denominada evaluación de certificación. La evaluación de orientación es previa a la acción, la precede con la finalidad de adoptar decisiones anticipadas o de iniciar un proceso nuevo. La evaluación de regulación tiene como finalidad el seguimiento de un proceso para rectificar su rumbo si fuese preciso. Por el contrario, la evaluación de certificación pretende valorar el cumplimiento de unos requisitos preestablecidos una vez que el proceso ha tenido lugar, sin embargo es imprescindible que se realicen evaluaciones acerca de las necesidades formativas, con la finalidad de que estas sean detectadas a tiempo y se les pueda dar el tratamiento pedagógico oportuno mismo que permitirá elevar el nivel académico de toda institución educativa.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

Dentro de los requerimientos de las necesidades formativas del docente está la tarea de planificación que debe de ser sistemática por cuanto concede validez al proceso de evaluación de necesidades, poniendo de manifiesto las finalidades específicas en cada caso, explicitando las tareas, fuentes e instrumentos y sentando las bases para el uso posterior de la información recogida e incidir posteriormente en las necesidades que prevalecen en el docente.

Como proceso de investigación, la detección de necesidades se sirve del uso de diversos instrumentos metodológicos y demanda, además, de la planificación previa del proceso de recogida, análisis e interpretación de los datos.

Por lo que se toma las conceptualizaciones de Alvira (1991) que a la necesidad la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser. En la misma orientación conceptual se sitúa la mayoría de las definiciones al uso, como lo muestra Burton y Merrill (1977) quienes señalan que esta acepción superficial no evita los inconvenientes de la polisemia o polimorfa, como prefiere denominarla recogiendo la opinión, en el propio lenguaje común se somete ya este término a variaciones notables de significado que les da a la presencia en las instituciones educativas de diferentes personas o profesionales. Más aún cuando se aplica a campos como la educación, el trabajo social, la economía, etc.

No obstante, todos esos significados pueden ser agrupados en función de diversos criterios. Por tanto, se puede establecer varias perspectivas en la conceptualización de las necesidades, así Stufflebeam (1984) concibe cuatro tendencias o enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

- **Perspectiva basada en la discrepancia:** la necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados, en la línea conceptual manifestada más arriba como mayoritaria.
- **Perspectiva democrática:** la necesidad identificada con el cambio que desea la mayoría de las personas implicadas en los procesos o en el sistema de referencia.
- **Perspectiva analítica:** la necesidad equivale a la orientación o dirección que puede tomarse en función de los datos disponibles; es decir, la que se establece basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.

- **Perspectiva diagnóstica:** la necesidad como elemento o factor cuya ausencia o déficit ocasiona perjuicio o deterioro de los procesos o del sistema de referencia.

Sin embargo Suárez (1990) puntualiza cinco aspectos en los que enfoca la necesidad de acuerdo a como se presentan en los diferentes contextos, perspectivas donde interactúan los profesionales de la educación, de dar respuesta positivas a las necesidades formativas se produce un cambio en el sector donde se ha conseguido aplicarlas. Las necesidades a las que el autor hace referencia son las siguientes:

- a) **La necesidad como discrepancia.** Se basa en una perspectiva meramente descriptiva, con escasa carga valorativa.
- b) **La necesidad como privación.** Esta perspectiva contempla una mayor valoración negativa del desajuste, asimilándolo a lo deseable ya que la necesidad como privación es sinónimo de precariedad.
- c) **La necesidad como exigencia.** Podemos concebir también la necesidad como una demanda externa o como un requerimiento de imposición con la finalidad que se cubra la necesidad.
- d) **La necesidad como preferencia de los interesados,** es una orientación elegida, una aspiración a que se satisfaga las necesidades de los interesados
- e) **La necesidad como compromiso de mejora de carácter endógeno.** En este caso, la necesidad es reivindicación, motivación, disposición. Por tanto, la satisfacción de la necesidad puede aparecer como una tendencia o una orientación inminente de la práctica profesional.

Esta clasificación permite detectar las diferentes necesidades que prevalecen en la sociedad de manera específica en el sector educativo, pues al dar solución a las necesidades formativas de los docentes se estará dando un gran aporte y de esa forma mejorar la calidad de la educación para de esa manera acabar con los errores pedagógicos que se han venido practicando por falta de atención a las necesidades formativas que han adolecido permanentemente los profesionales de la educación en nuestro país, de ahí que es necesario que se promuevan eventos de formación docente para cubrir una serie de vacíos pedagógicos denominados actualmente como necesidades formativas del docente.

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

Existen diversos modelos para la realización de un Análisis de Necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

Modelo de A. Rossett:

La Formación continua como todo proceso formativo, requiere para que sea eficaz, la aplicación de unos procedimientos, una metodología determinada tanto en la elaboración y diseño de los Planes de Formación como en su aplicación y seguimiento. El modelo de Rossett tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: “De donde partimos” y “Hacia dónde vamos”
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado. Modelo que tiene elementos fundamentales para aplicarlos a la realidad de la formación profesional de los docentes, tomando en cuenta este enfoque en la presente investigación.

Modelo de R.A Kaufman:

Entre los modelos utilizados más recientemente en el campo de la educación científica en Latinoamérica y concretamente en Venezuela, se encuentran las adaptaciones realizadas al modelo propuesto por Roger Kaufman. Este modelo facilita a los educadores la tarea de abordar el proceso educativo en función de técnicas lógicas de definición y solución de problemas, con el objetivo de planificar, diseñar e implantar sistemas eficientes y eficaces de aprendizaje, que responda a las necesidades del alumno, docente y la sociedad.

Kaufman(1987) desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

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.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes R.A. Kufman (1988, pp.58-59):

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

Modelo de D Hainaut:

La evaluación de necesidades formativas constituye un campo de trabajo relacionado con el diseño, el desarrollo y la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo, pero también con la evaluación del conocimiento profesional. Constituye, así, un campo de investigación eminentemente aplicado por su vocación de base para la acción y para la innovación en los procesos de formación.

En el presente modelo de D'Hainaut (1985) indica que los procesos socio afectivos son conductas con un amplio carácter de generalidad y que se pueden manifestar en un gran número de situaciones, y son diferentes de las actitudes porque estas indican tomas de posiciones explícitas o no en una situación.

Las habilidades socio-afectivas y las actitudes se relacionan estrechamente con las convicciones y se determinan por los valores: se pueden referir a lo que es o no es, a lo verdadero y a lo falso, a lo bueno y malo, justo o injusto.

Modelo de Cox:

La idea fundamental en este modelo de regresión, se basa en el sistema denominado de riesgos proporcionales o modelo de Cox (1987) que uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

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

Modelo deductivo:

Este modelo atiende primero al concepto y luego al objeto o sea que se expone una ley general, después su aplicación en el hecho, por ello exige un grado creciente de abstracción, una notable capacidad para generalizar y alcanzar la certeza en las conclusiones. La deducción se sirve de las síntesis, procedimiento lógico aplicable en didáctica, comienza por lo complejo, por el todo para llegar al objeto en particular, al detalle.

Al respecto Pereda (1987) expresa que cuando el científico comienza su trabajo en una teoría y a partir de ella, aplicando razonamientos lógico-deductivos, acaba ampliando precisando o corrigiendo dicha teoría, está utilizando lo que se llama el método deductivo, el cual consiste en una forma de razonamiento lógico, partiendo de una verdad general para llegar a los hechos particulares, su validez estriba en la aplicación que se haya hecho anteriormente de la inducción.

Por lo que se deduce que cada uno de los modelos se basa en métodos de estudio cualitativo para caracterizar el problema objeto de estudio y determinar aspectos y características de las necesidades de formación.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Las Necesidades de Formación son aquellas que únicamente o principalmente puedan ser satisfechas por medio de procedimientos que procuren la creación de nuevos aprendizajes en las personas, de la organización o ambiente objeto de estudio, de manera que lleven a una modificación en sus actitudes, conductas y conocimientos.

En este análisis de formación de los docentes Sánchez (2001) señala que se pretende conocer el interés hacia determinados campos de formación docente, como un proceso educativo permanente dirigido a la mejora profesional sustentado en las necesidades de formación de los docentes, al referirse al desarrollo profesional lo caracteriza como un proceso continuo basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes que se desarrollan mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y meta cognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional.

Por lo expuesto se determina que los docentes tienen orientado su campo de interés educativo, por ello requieren cursos de formación que les permita cubrir las necesidades en evaluación de los aprendizajes, nuevas tecnologías aplicadas a la educación, diseño y planificación curricular entre las necesidades de formación determinadas, los resultados de esta actividad servirán de base para el diseño y ejecución de un curso de capacitación adaptado a las necesidades de los docentes de la institución investigada.

Es fundamental entonces que previo a la planificación se realice este análisis para poder determinar los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado, adaptando la misma a las nuevas exigencias y a las propias necesidades de las

personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance para la formación docente sin descuidar la calidad educativa y su impacto en la sociedad.

1.2.1 Análisis organizacional

El análisis organizacional conceptualizado por su estudio está centrado a factores que proporcionan información sobre dónde y cuándo podría utilizarse la formación. Este análisis se relaciona con los objetivos, medios y clasificación de los recursos de la organización. Por lo que, Goldstein (1986) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el análisis de la organización. Este proceso comienza con un evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo, el segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que ingresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en los programas de formación y por último debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la organización.

Con el análisis de la organización y en consonancia al autor mencionado, se comprende que se debe realizar un estudio de los componentes de la organización con el fin de no afectar a la persona nueva que llega a la institución, quien se incorpora como nuevo miembro de la organización con sus individualidades ya sea positivas o negativas, las mismas que deben ser detectadas por los miembros de la organización a fin de fortalecer y potencializar lo bueno y combatir las debilidades para que la institución progrese y no se estanque en la prestación de los servicios educativos a la sociedad. Para poder cumplir con estas exigencias se debe realizar investigaciones en los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, entre otros, todo esto contribuye al prestigio organizacional que redundará en el prestigio institucional, en lo que concierne a las instituciones educativas, todos los miembros de la organización deben estar conscientes que de su buen desempeño profesional dependerá la acreditación de la organización.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad. En lo referente a la educación en nuestro medio, se está implementando una serie de estrategias para el mejoramiento de su calidad especialmente en la capacitación docente con temáticas generales como mensajes de información y

conocimientos para que el docente con verdadera actitud de cambio y motivación tenga el interés por prepararse para un desempeño profesional más eficiente en beneficio de la comunidad educativa. La educación en la actualidad como realidad y proyección tiene un amplio abanico de posibilidades que al ser utilizadas adecuadamente producirán un gran impacto social. Al respecto Abad (2009) señala que, todos hemos vivido experiencias de formación a lo largo de nuestra existencia, por eso opinamos de cómo debe ser la educación, sin embargo poco se ha aportado a que la educación se proyecte a una mejora sustancial en sus aspectos pedagógico, didáctico, tecnológico, por lo que muchos creemos saber de educación por haber experimentado en nosotros mismos la acción de distintos educadores, y cada uno repite sin más esos mismos esquemas de la enseñanza recibida, siendo esa la realidad que ha vivido inmersa nuestra educación. Si queremos a futuro que la educación cambie, debemos cambiar los esquemas mentales y potenciar una verdadera educación innovadora y que responda a las exigencias de la sociedad globalizada, Delors et al. (2010) al respecto sostiene que “Los estados 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.”(pág.14)

Frente a estas realidades la educación en el Ecuador ha tenido un incremento cuantitativo, hay menos deserción y ausencia, los estudiantes acceden con más apoyo a las aulas pero no son los cambios cualitativos evidentes a nivel general sino sectorizados. Se adolece todavía de mala calidad educativa, deficiente infraestructura, falta de material didáctico y tecnológico, maltrato escolar, metodologías inadecuadas, etc.

En respuesta a todas estas falencias el Ministerio de educación busca incrementar progresivamente la calidad educativa por medio de la actualización de los modelos curriculares haciendo de la educación un proceso equitativo e intercultural, brindando capacitación permanente de los docentes para contribuir con su perfeccionamiento pero que no llega a todos, determinando indicadores de evaluación para medir progresos y cumplimientos de metas.

Es necesario mencionar que la educación ecuatoriana en sus inicios contaba con docentes que se dedicaban a enseñar lo que habían aprendido en su vida, con un auditorio receptivo y nada crítico. Actualmente esa no es la realidad, se palpa una época de transformación incitados por la era de la ciencia y la tecnología, de ahí la necesidad de reorientar la actividad intelectual hacia una enseñanza para el trabajo,

esto indudablemente supone un cambio drástico en el currículo, puesto que la educación ecuatoriana ha pasado por una serie de reformas que no ha permitido resolver los problemas educativos, los argumentos señalados permiten sostener que la preocupación por reformar el bachillerato viene desde algún tiempo atrás, lo que únicamente se venía manteniendo como iniciativa sin dar alguna respuesta concreta a la sociedad.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Las metas organizacionales responden a la razón de ser de la organización, es el planteamiento a donde aspira llegar la institución por medio de una minuciosa planificación, la misma que debe ser conocida por todos los integrantes de la organización con el compromiso de involucrarse en el cumplimiento de las metas organizacionales, las mismas que pueden ser a corto, mediano y largo plazo. El planteamiento de estas metas debe ser el resultado de un profundo análisis situacional de la estructura institucional, sin descuidar las condiciones, las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas que pueden afectar el cumplimiento de las metas en la organización. Es responsabilidad de los directivos lograr que las metas organizacionales las conozcan de manera clara todos los integrantes para que se apropien de ellas y guíen el trabajo en cada una de las áreas y departamentos para el logro de las mismas.

En la actualidad las instituciones no descuidan este aspecto, tal es así que para su ejecución recurren a concepciones de autores como Rovins (1998) que al referirse a la organización considera que toda planificación debe abarcar la definición de las metas de una organización, el establecimiento de una estrategia para conseguir las mismas, ya sean a corto, mediano o largo plazo. Este autor además hace constar que las organizaciones educativas han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años y el largo plazo es un período mayor a cinco años. Sin embargo es necesario ratificar que en el cumplimiento de estas metas se las debe realizar con una buena administración y planificación de todos los recursos institucionales que cobra gran importancia en la organización. Al respecto Chiavenato (1999) considera que la planeación es la primera función administrativa porque sirve de base a las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son las metas que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlas, por lo tanto es un método teórico para desarrollar a futuro en toda organización..

Sintetizando esta versión se puede manifestar que la planificación es la base principal para conseguir el cumplimiento de metas, a corto, mediano y largo plazo de una institución educativa, así algunas de las características de las diferentes metas se detallan a continuación:

Metas a corto plazo

- Realizar el análisis y diagnóstico del estudio de la institución para conocer los problemas y desafíos.
- Direccionar las condiciones y estrategias para la innovación y apropiación tecnológica en el plantel educativo.
- Formular un plan de innovación y competitividad para mejorar la oferta educativa
- Diseñar y realizar un estudio de las necesidades, retos y solución.
- Realizar concursos para la participación estudiantil.

Metas a mediano plazo

- Postular modelos educativos innovadores acorde a las exigencias actuales.
- Incorporar los estándares de calidad educativa para mantener la calidad de la oferta educativa.
- Incidir en las políticas educativas y prácticas organizacionales.
- Constituirse en una institución con liderazgo y fomentar la práctica de la investigación de los estudiantes.

Metas a largo plazo

- Proponer soluciones a los problemas educativos de la institución.
- Vincular al plantel educativo en acciones de innovación, ciencia y tecnología.
- Realizar un estudio minucioso para la definición de retos y alternativas de solución en bien del plantel educativo.
- Desarrollar talleres de convivencia y capacitación a todos los actores educativos.

Las metas anteriormente enlistadas responden al modelo educativo que actualmente se ejecuta en las instituciones educativas, basadas en competencias, conocimientos y habilidades, permitiendo a los individuos adquirir conocimientos y comportamientos necesarios para cumplir con un rol particular y desempeñarse con eficiencia en las actividades planificadas al interior de la organización.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Se considera a los recursos como las herramientas indispensables para poder realizar el proceso educativo, toda institución educativa ubicada en cualquier sector geográfico posee recursos necesarios y básicos, para que el talento que posee la institución los pueda utilizar en la labor educativa que desarrolla diariamente cada uno y de esa manera fortalecer la calidad educativa que ofertan en su medio, tomando en cuenta que toda institución dispone de herramientas para poder desarrollar la actividad educativa como son material didáctico, laboratorios de última tecnología, estos son los recursos institucionales que se convierten en el patrimonio pedagógico de la institución.

En algunos lugares existen recursos digitalizados los cuales son gratuitos, para ser utilizados en la enseñanza - aprendizaje de manera especial en la investigación por docentes y estudiantes, estos se constituyen en recursos institucionales para llevar a cabo la actividad educativa. De modo que cada institución debe poseer un centro de recursos educativos el cual se debe de encargarse de tramitar y proveer los recursos necesarios para que se desarrolle el proceso de aprendizaje con normalidad y en las mejores condiciones dentro del presupuesto institucional y no carezca de recursos didácticos que puedan afectar a la tarea educativa. Así Blázquez y Lucero (2002) refiriéndose a los medios didácticos los definen como cualquier recurso que el profesor prevea emplear en el diseño y desarrollo del currículo para aproximar o facilitar los contenidos, mediar las experiencias de aprendizaje, provocar encuentros y situaciones, desarrollar habilidades cognitivas, apoyar sus estrategias metodológicas o enriquecer la evaluación.

En la actividad educativa, Coll et al. (2010) cree que, "El diseño de los recursos didácticos requiere una reordenación de los clásicos y la incorporación de los digitales, pero en coherencia con el sistema de toma de decisiones, indudablemente que en la actualidad los recursos que estamos todos inhibidos son los recursos tecnológicos incorporados en la educación,". (pág. 186).

Por su parte Medina, Domínguez (2008) señala que el empleo de medios y recursos permite explicitar el modelo de construcción e integración de los mismos al proceso de la planificación en el quehacer educativo. La correcta utilización de recursos según Márquez (2000), quien puntualiza que los recursos didácticos cumplen entre otras las siguientes funciones:

- Motivar

- Proporcionar información
- Guiar los aprendizajes
- Evaluar conocimientos

Con los antecedentes científicos expuestos se considera que la finalidad de la educación es formar individuos competentes para que puedan enfrentar los retos que el futuro impone, por lo tanto el buen uso y la incorporación de todos los recursos que las instituciones puedan disponer para la enseñanza permitirá a los docentes desarrollar una actividad docente en beneficio de la educación, sin embargo, la formación de los docentes de la institución investigada debe centrarse en la adquisición de competencias que permitan la integración de todos los recursos que posee la institución en función de las necesidades de la comunidad educativa procurando alcanzar la excelencia institucional.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (Tipos)

El liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa. La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a los mandatos de la institución educativa. Al hablar de liderazgo educativo de manera lógica, Hallinger (1996) se ubica en la figura de los directivos institucionales ya que existe a veces confusión entre el término directivo y el de líder especialmente porque no cualquier directivo es capaz de liderar un equipo y porque no todo líder ocupa un cargo de responsabilidad directiva. Se analizan las relaciones entre dirección y eficacia escolar, se afirma que la actividad de los directivos incide de manera medible aunque indirecta sobre el rendimiento académico de los alumnos.

Frente a lo expuesto, Álvarez (2001) sostiene que la calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo. En este contexto la situación privilegiada del director en relación con los mecanismos de influencia y control organizativo lo convierten en el centro de todas las miradas, siendo ese el motivo por el que se suele identificar con el líder, sin embargo existe gran cantidad de cosas en que el director no constituye ese elemento esencial en la construcción de la organización a la que pertenece, que no es líder posibilitador y dinamizador condición imprescindible para que se originen y se mantengan procesos

de mejora del centro, sino que su función la ejerce en el límite de la conservación de los procesos ya establecidos de la institución.

Además, Ducker (1996) al hablar de liderazgo le concede mucha importancia a la delegación de funciones por parte de los líderes eficaces ya que de no hacerlo, se ahogarían en trivialidades, no obstante cree que deben delegar lo que ellos saben hacer bien eso puede generar que cambien las circunstancias de la institución en beneficio de la educación, se ha sostenido que el liderazgo educativo como un elemento de eficacia y calidad de las escuelas está configurado principalmente cuando el director o rector muestra su energía y la persistencia, esta importancia de la dirección en el funcionamiento de los centros y la mejora de la educación, ha sido suficientemente investigada utilizando procedimientos variados, pero generalmente se ha hecho constatando el tipo de liderazgo que ofrecen los directores. Considerando todos estos elementos sobre liderazgo, líder y los tipos, podemos hablar básicamente de dos tipos de liderazgo en los que se puede englobar los diferentes estilos de la función directiva, estos tipos de liderazgo son:

- Liderazgo pedagógico
- Liderazgo transformacional

Liderazgo pedagógico.- Este tipo de liderazgo se lo presenta como un enfoque nuevo en las instituciones educativas que es el espacio en donde se considera a todos sus profesionales especializados en pedagogía.

Para Doris y Thomás (1992) los directivos educativos operan como personas que muestran una visión clara de lo que puede ser escuela, tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos. Los directores eficaces son líderes pedagógicos, ponen el acento en el aprendizaje de los alumnos, fijan los objetivos y son optimistas en cuanto a la capacidad de los alumnos y profesores para alcanzarlos. Son personas a quienes les preocupa el uso eficaz del tiempo y realizan un seguimiento y evaluación permanente del rendimiento colectivo de los alumnos y utilizan los resultados para orientar la planificación docente.

Por lo expuesto, y en contraposición también se encuentra a los directores menos eficientes, estos suelen aparecer como gestión del centro y de los presupuestos, dispensadores de disciplina e interlocutores con la administración, dedicando poco tiempo a las cuestiones relacionadas con el currículo, otro aspecto que consolida el párrafo anterior y que influye en este sentido es la defensa de la autonomía del aula.

Con frecuencia los directores confunden profesionalismo con independencia y autonomía con aislamiento.

Finalmente se debe considerar que el desarrollo teórico alcanzado sobre este tema no deja lugar a dudas sobre la situación de los líderes pedagógicos, poseen una visión de sus escuelas que es compartida por todos dentro de la comunidad escolar y que orienta a los programas de enseñanza aprendizaje, las prioridades, planes, procedimientos, todos estos aspectos que engloban al líder pedagógico que las escuelas con exigencia necesitan.

El liderazgo transformacional.- Este tipo de liderazgo ha alcanzado gran popularidad en las instituciones en general en donde a el líder transformacional apela al uso de valores con la finalidad de lograr cambios sin embargo no se debe de confundir con el liderazgo transaccional.

Burns (1978) al diferenciar entre liderazgo transformacional y liderazgo transaccional considera al líder de transformación el que responde a las necesidades de los miembros pero busca su implicación, con lo que se establece una relación de estímulo recíproco que transforma al líder en agente moral preocupado por valores como la libertad, la justicia, la equidad, este tipo de líderes transformadores transmiten su visión de la escuela y logran el compromiso de los miembros de la comunidad para su realización. En el caso del líder transaccional busca solucionar la actividad educativa por medio de permutas, lo que a decir de Murillo (1999) quien expresa que este tipo de liderazgo es nocivo a los intereses de una institución, en virtud de que contamina a sus integrantes y se acostumbrarían únicamente a actuar motivados por intereses personalistas o de grupo, este tipo de liderazgo no aporta al proceso educativo por lo que se lo debe de desechar, considerándolo como un componente negativo al desarrollo educativo.

La mayoría de autores coinciden en señalar al liderazgo del futuro como transformacional que, implica una cualidad personal, una habilidad para inspirar a los miembros de la organización para mirar más allá de sus propios intereses y centrarse en metas de toda la institución. Por lo tanto todas las definiciones que pueden exponer estos y varios autores, nos conducen hacia un mismo camino: el liderazgo lo ejercen aquellas personas que dirigen y orientan a otras mediante sus habilidades y conocimientos para lograr que consigan plasmar sus objetivos en beneficio de la educación, con los aportes teóricos de este tipo de liderazgo permitirá al líder lograr

operar los grandes cambios que la sociedad demanda en beneficio del desarrollo de las comunidades educativas.

1.2.1.5 El Bachillerato ecuatoriano BGU. (Características, demandas de organización, regulación)

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

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

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

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

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

El artículo 6 Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2011 señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos: Bachillerato en Ciencias, Bachillerato Técnico y Bachillerato en Artes.

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (2008) la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) aprobada el 21 de marzo del 2011 y el reglamento a dicha Ley que entró en vigencia el 26 de julio del 2012, tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura educativa del sistema educativo ecuatoriano, por lo tanto hacen viables los

profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

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.

El proyecto del nuevo Bachillerato Ecuatoriano, pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

Dando cumplimiento a la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Ministerio de Educación ha dispuesto la aplicación progresiva del Nuevo Bachillerato del Ecuador (NBE) para todos los establecimientos educativos con régimen de Sierra, a partir del año lectivo 2011-2012; y para el régimen Costa a partir del mes de abril del año 2012, para el año lectivo 2012-2013. Este bachillerato General Unificado, busca mejorar la calidad educativa, y está basado en un grupo de asignaturas centrales llamado tronco común con dos opciones, el Bachillerato en ciencia y el Bachillerato Técnico. Uno de los objetivos fundamentales es preparar al estudiante para la vida mediante un aprendizaje común e interdisciplinario que facilite estudiar las carreras universitarias que deseen y estar más preparados para el mundo laboral o de emprendimiento, por lo que se incluye en el currículo “Emprendimiento y gestión”

Finalidades del bachillerato general unificado.- El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos

inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

La finalidad de su propuesta curricular es lograr que los estudiantes valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

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.

Como resultado de este Bachillerato unificado tendremos estudiantes que:

- Tengan un pensamiento más crítico lo cual genere buenas decisiones.
- Posean un lenguaje correcto y una comunicación efectiva.
- Razonen lógicamente y numéricamente.
- Dominen las Tecnologías de la Información y comunicación.
- Asuman su responsabilidad como ciudadanos

En resumen 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, habiendo una conexión de la relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad. Por lo que el docente juega un rol importante como guía en el aprendizaje del alumno, en definir claramente los objetivos, experiencias de aprendizaje y un proceso de evaluación que incluya autoevaluar su desempeño.

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

La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, después de desarrollar varios espacios de información a la población ecuatoriana, y con la participación de todos los actores de la comunidad educativa fue aprobada por la Asamblea Nacional y remitida al ejecutivo para su publicación en el registro oficial, misma que fue publicada el 11 de marzo del 2011, por consiguiente entra en vigencia, esta ley esperada en el país contempla algunas innovaciones en el ámbito educativo que están en consonancia con lo dispuesto por la Constitución de la República del Ecuador.

En este nuevo marco legal educativo se establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades para alcanzar la sociedad del buen vivir. En tal sentido se re conceptualiza la educación que dejó de ser privilegio de pocas personas y se convierte en un derecho de todas las personas (art. 26 Constitución). Desarrolla la LOEI (2011) los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo, establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles, modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del sistema nacional de educación.

Se establece que este servicio público que es la educación puede ser ofrecida a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares (art.345 de la constitución) con la cual se garantiza la libertad de enseñanza, en el art. 345 de la Constitución se destaca que todos los centros deben ofrecer una educación de calidad y gratuita, en la LOEI (art.55) se establece que los planteles fiscomisionales, solo podrán recibir dinero del estado si cumplen con las condiciones de gratuidad e igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia de los estudiantes, rendición de cuentas de sus resultados educativos, el manejo de los recursos y respeto a la libertad de cada familia.

En el art. 56 (LOEI) inciso quinto, declara que “las instituciones educativas privadas no tendrán como finalidad principal el lucro”. Por otra parte el art. 92 del reglamento detalla los requisitos que deben presentarse para otorgar la autorización de creación y funcionamiento de las instituciones educativas particulares, por otra parte, en el numeral dos señala que los promotores de estas deben presentar un estudio financiero que demuestre su viabilidad y sostenibilidad y que respeten el principio constitucional sin fines de lucro.

La LOEI (Art.22) confirma que la rectoría de la educación estará a cargo de la Autoridad Educativa Nacional, es decir el Ministerio de Educación, además el ministerio formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad, así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo.

En el marco legal anterior la mayoría de procesos estaban concentrados en la planta central del Ministerio de Educación que dificultaba las respuestas oportunas a las necesidades locales en el país. En la nueva normativa legal en el art. 25 se desataca que la autoridad nacional está conformada por cuatro niveles de gestión; uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que corresponde al nivel zonal, distrital y circuital.

Anteriormente el sistema de educación Intercultural Bilingüe, estaba escasamente conectado al sistema educativo nacional razón por la cual era difícil garantizar los mismos derechos a los estudiantes. En el art. 77 de la LOEI se asegura el derecho a la educación de calidad con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la nueva ley establece que el sistema intercultural bilingüe es parte sustancial del sistema nacional de educación a través de la Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe.

Reglamento a la LOEI.- El Reglamento a la Ley Orgánica Intercultural Bilingüe, entró en vigencia el 12 de julio del 2012, en todo su cuerpo legal introduce cambios como establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar, re conceptualizar la educación como parte integral del proceso de enseñanza aprendizaje y plantea un nuevo enfoque para la disciplina estudiantil.

El reglamento a la LOEI exige el cumplimiento de normas internacionales de honestidad educativa, además establece severas sanciones para quienes infrinjan estas normas. El reglamento cambia drásticamente el sistema de evaluación, en el art. 184 define a la evaluación como un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes e incluye sistemas de retroalimentación.

Plan decenal de educación.- Frente a la crisis de la educación ecuatoriana que ha ido en desmedro del desarrollo del país y los desfases que han sufrido la serie de reformas parche que se han venido impulsando en el Ecuador, esta crisis llega a su máxima expresión el año 2005, razón por la cual el gobierno nacional desarrolla por medio del Ministerio de Educación y la participación de la sociedad civil la consulta al

país con el fin de aprobar las ocho políticas conocidas como Plan Decenal de Educación, este proyecto está previsto entrar en vigencia desde el año 2006 hasta el año 2015.

El Plan Decenal es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo, su finalidad es mejorar la calidad de educación y lograr una mayor equidad que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

Asimismo el Plan Decenal de Educación, es política de estado con gran legitimidad social en vista que fue aprobado con cerca del 70% de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional, posteriormente ratificado con la aprobación de la Constitución del (2008). Además contempla las siguientes políticas:

- Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el Producto Interno Bruto (PIB.) hasta el año 2012, o hasta alcanzar el 6% para inversión en el sector
- Universalización de la Educación General Básica
- Universalización de la Educación Inicial
- Incremento de al menos el 75% de la matrícula en el bachillerato
- Erradicación del analfabetismo
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de escuelas y colegios.
- Mejoramiento de la calidad de la educación.
- Revalorización docente.

Se aspira que este Plan Decenal se cumpla en el lapso previsto y de esta manera mejore el anhelo de todos como es la calidad de la educación, que en sus ocho políticas proyecta mejoras sustanciales de atención, cobertura, calidad, de mejoramiento profesional y de los servicios educativos.

1.2.2 Análisis de la persona

El análisis de la persona incluye el estudio de todo el personal involucrado en la educación que se desempeña en escuelas, colegios y unidades educativas con el fin de descubrir las potencialidades de cada docente y detectar cuáles son las carencias en cuanto a requerimientos de la institución. Este análisis permite tener una idea general de la esencia de la persona con el fin de conocer cuáles son sus expectativas

y lo que se espera de la institución educativa, en respuesta a este requerimiento el colegio escenario de investigación debe implementar programas formativos diversos dependiendo de la población a la que se dirijan, los mismos que les proveerán de las herramientas indispensables para desarrollar su actividad profesional y personal con mayor eficiencia.

Al respecto, Goldstein (1993) destaca la importancia de determinar en primer lugar, qué conocimientos, destrezas y actitudes necesarias han sido ya aprendidas por la persona con la finalidad de establecer una serie de programas que vayan en beneficio del grupo en proceso de formación y puedan desarrollarse como personas eficaces.

En esta misma línea Tannenbaum y Yukl (1992) indican que los individuos que carecen de las destrezas y motivación básicas previas a la formación tienen menos probabilidad de tener éxito en su futuro profesional como personas y tendrán dificultad para entrar al mundo laboral, esta carencia pueden subsanarse con programas de formación específicos que les permita mejorar como personas lo que lo cualificará como un profesional idóneo en el desenvolvimiento de su actividad profesional y personal.

Los directivos al recurrir a la contratación del personal deben de considerar el análisis de la persona no solo con entrevistas si no desarrollando instrumentos que le permitan definir al futuro profesional que se va a incorporar a la institución, este conocimiento previo del análisis de la persona le permiten saber de antemano con quien cuenta para el futuro de la planificación institucional.

1.2.2.1. Formación profesional

Comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica y la cohesión social.

En esta perspectiva Guillet (1998) quien da su aporte en la formación profesional que considera que este aspecto surge de la relación educación- empleo, se establece que una persona que haya accedido a una buena educación y formación profesional realizará sus actividades laborales, profesionales de una forma muy competitiva, por lo que las personas con buena formación tendrán éxito en sus actividades laborales.

Visto de esta manera se puede mencionar que la formación profesional en primera instancia nace en la empresa como un requerimiento para demostrar mayor eficiencia

y eficacia, sin embargo la educación no escapa a este aspecto de exigencia de formación profesional, se considera que van juntos ya que la educación tiende a desarrollar el saber y la formación el saber hacer..

Por otra parte en un artículo titulado Educadores, maestros y modelos, Cárdenas et al. (2010) sostiene que “los maestros deben ser modelos para sus alumnos y para lograrlo deben relacionarse con ellos. Si queremos la mejora de la sociedad, debemos empezar por la perfección humana y sobrenatural de las personas desde temprana edad” (revista CELCA pág. 22).

De acuerdo a la actividad profesional desarrollada, la formación profesional es considerada un tema que apasiona a todos los profesionales, por cuanto de este aspecto depende la incidencia que puedan generar los profesionales en las instituciones y en el país en general.

Se estima que la formación y capacitación docente no tendrá éxitos si este proceso no es asumido desde la necesidad individual del docente, por lo que se hace necesario que la formación se inicie lo antes posible con el fin que se detecten las falencias o vacíos que existan en las instituciones educativas y con un buen proceso de capacitación se pueden cubrir estos vacíos de formación profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial

Constituye el comienzo en un contexto laboral, es un proceso que contribuye a generar experiencias exitosas de manera especial en el accionar docente, este aspecto coadyuva a tener claro los perfiles de salida de carrera docente, potencia los estándares curriculares, incidiendo en los profesionales que egresan, por lo tanto la formación inicial debe estar cimentada en los profesionales para conseguir experiencias laborales de alto impacto y como resultado los aprendizajes serán significativos.

Refiriéndose a la formación inicial Cárdenas (2010) señala que la sociedad ecuatoriana en general está avocada a profundos cambios y transformaciones por lo que se hace indispensable contar con escuelas y colegios de bachillerato de calidad, con profesores bien formados que trabajen e impacten, que contribuyan junto a las familias y sociedad a formar buenos ciudadanos.

Además, Corrigan y Haberman (1990) concluyen que los elementos fundamentales de una profesión como parte de la formación inicial han sido definidos por cuatro aspectos esenciales en este proceso que son:

A).- Conocimiento base.- Toda profesión requiere un cuerpo de conocimiento y destrezas que han de poseer quienes las practican

B).- Los controles de calidad.- Se refieren a los procesos e instrumentos de evaluación para asegurar que la formación inicial ha brindado los conocimientos requeridos

C.- Recursos.- Involucra a los salarios con equipamientos

D).- Condiciones de la práctica.- Son básicamente los elementos que deben existir en el lugar de trabajo para que un profesional sea eficaz.

Considerando estos aportes en la actualidad se hace necesario establecer una diferencia entre la formación inicial de los profesores de educación básica y los profesores de bachillerato, para los docentes que ejercen las funciones en la educación básica se ha considerado un itinerario de cursos de formación que les brindará la posibilidad de capacitarse y estar en condiciones actuales para su labor diaria esta aporte de continuidad ayudará a dar mayor consistencia a la formación inicial que poseen todos los docentes.

Por lo que la formación inicial se hace fundamental para acercar al profesional al trabajo que tiene que desarrollar con responsabilidad, su preparación más allá de una profesión es sembrar la semilla e ir guiando durante su proceso de crecimiento, la tarea es de aprender a emprender y generar la iniciativa para un trabajo de calidad que esté de acuerdo con las expectativas y realidad educativa.

La formación inicial es el camino donde se conjugan características personales, de actitudes y aptitudes para trabajar en aquello que se ha estudiado y que genera satisfacción, es un instrumento de gran importancia para aumentar la competitividad de nuestra sociedad y cualificar el desempeño del trabajo.

En consecuencia se invita a la reflexión y debate para la construcción de un proyecto académico inclusivo e integral, al igual que la formulación de una política como país para la formación docente inicial, ya que la formación inicial en nuestro país se ve

avocada a un gran reto como es de plantear una propuesta innovadora, de parte del Ministerio de Educación, responsable directo de la educación general del Ecuador.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente

Es un proceso permanente que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional, 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 políticas, socio-cultural y pedagógicas. La docencia es una profesión que está centrada en la enseñanza, entendida como acción intencional y socialmente mediada para la transmisión de la cultura y el conocimiento, como uno de los contextos privilegiados para dicha transmisión, y para el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Tal es así que, Ferry (1990) sobre la formación profesional docente señala que es un tema realmente importante aunque no resulta nuevo, sin embargo es necesario no confundir con capacitación o instrucción, sino hay que comprenderla como un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades que tiene que ver con las diferentes maneras de pensar, percibir, sentir y comportarse, el formarse es reflexionar para sí, para un trabajo sobre sí mismo, sobre situaciones, sucesos e ideas que le permiten perfeccionarse para el cambio personal y laboral.

En la opinión de Remedi (2002) expresa que la formación profesional docente es considerada como parte del perfeccionamiento docente que se orienta a las necesidades de los estudiantes y a su inserción en el contexto superior o laboral. Frente a estas aseveraciones los docentes están en la obligación de cuestionarse y elevar la propia autocrítica sobre la formación docente, por cuanto esta no es una actividad aislada sino que está articulada al sentido de la educación, puesto que de la formación que reciben los docentes dependerá la formación de los estudiantes, pues el docente no sólo debe limitarse a la transmisión de conocimientos sino al desarrollo de habilidades, empleo de metodologías acordes de enseñanza, procurando la formación integral del alumno.

La formación docente requiere una constante búsqueda a su mejora, especialmente en cuanto a competencias y habilidades, el educador llegará a desempeñar un verdadero rol protagónico en bien de la formación de los alumnos si no descuida estos aspectos, de allí se debe destacar que de una excelente formación docente que

reciban los profesionales de la educación se podrá garantizar una mejor calidad educativa.

1.2.2.1.3 Formación técnica

La educación técnico profesional tiene como objetivo contribuir a mejorar las oportunidades en los profesionales para continuar con la praxis previo al acervo cultural adquirido y así insertarse en el mundo laboral, este aspecto es relevante para un país con una visión de desarrollo que aspira profundizar en la formación *técnica profesional y responder a las demandas laborales que exige la sociedad, si se toma en cuenta este requisito se reducirá la brecha entre educación y empleo*. La educación que queremos para la presente generación exige un amplio abanico de requerimientos en los ámbitos de salud, ambiente, economía, administración, seguridad, etc.

Con la explicación anterior se coincide con, García Álvarez (1993) quien reconoce la necesidad de convenir desde el comienzo de la formación profesional de los educadores quienes deben incluir un mínimo de competencias para el manejo económico, social, político, instrumental, audiovisual y tecnológico. El análisis de la enseñanza tanto a nivel técnico – profesional como a nivel superior, muestran que la actual formación de profesionales para desempeñarse en una realidad distinta a la tradicional debe ser suficiente en contenidos programáticos, en la entrega de nuevas competencias de socialización y desarrollo personal.

Por otra parte de acuerdo a los lineamientos del Nuevo Bachillerato Unificado, NBU (2010), considera que estas competencias son esenciales para la reducción de la pobreza, la recuperación económica y el desarrollo sostenible. Por lo tanto la atención que se preste en las políticas a la enseñanza y formación técnica profesional va en aumento en los colegios de nuestro país. De esa manera Remedi (2002), concluye que en cualquier, país la educación técnica atiende un amplio abanico de especialidades, relativo a diversas actividades y profesiones de distintos sectores y ramas de producción de bienes y servicios tales como: agricultura, ganadería, pesca, minas energía, informática, telecomunicaciones y varias especialidades vinculadas a lo técnico/tecnológico.

En conclusión la educación y formación técnica profesional abarca el aprendizaje formal e informal con miras a la incorporación al mundo laboral de los jóvenes independientemente de su género. Se aspira que desde el ente rector que maneja la

educación en el país se dote de los todos los implementos y recursos financieros, tecnológicos, técnicos y educativos para desarrollar la formación técnica acorde a las exigencias de la dinámica actual y se convierta en el soporte del desarrollo del país, tomando en cuenta que en la actualidad con el avance incontenible de la técnica y tecnología, alerta a los profesionales a demostrar eficiencia y desempeño.

1.2.2.2 Formación continúa

La formación continua es un conjunto de acciones formativas que desarrolla una institución de trabajo en beneficio de sus trabajadores, tiene como objetivo la mejora de competencias y cualificaciones a fin de contar con profesionales de calidad, pues en el ámbito educativo la tarea del docente no es responsabilidad exclusiva del profesor, intervienen otros actores también con responsabilidades como las autoridades educacionales. Sin embargo se considera que justo es admitir que no puede hacerse ningún cambio en la enseñanza sin el compromiso, participación y transformación del docente. Sobre lo expuesto puede afirmarse que para el logro de una mejora en la educación, los educadores tenemos que desarrollar valores éticos con la convicción que únicamente el cambio de mentalidad de los profesionales forjará una sociedad competitiva. Para mayor claridad se toma la afirmación de Gimeno Sacristán (2011) sobre formación continua que también la denomina formación permanente siendo un proceso de larga duración que no se agota en la fase de formación inicial. La formación docente continúa se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se desarrolla en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico.

Frente a la misma premisa, Pérez Gómez (1999) opina que el desarrollo profesional docente constituye una estrategia fundamental para resolver y perfeccionar su oficio, también para responder a las nuevas necesidades de la sociedad atendiendo la compleja tarea de la enseñanza y de la mediación cultural que se realicen en las diferentes dimensiones políticas, socio-cultural y pedagógicas.

Según Pepe et al. (2000) al respecto manifiesta que, “El docente tiene un papel determinante en la calidad de la enseñanza y en la educación en general por su condición de modelo cuya incidencia se evidencia más que nunca” (pág. 350).

El sistema nacional de formación continua en nuestro país en la actualidad está a cargo de SiProfe, que posee la modalidad de inscripción en línea, pero no considera que la tecnología no ha llegado a todos los lugares lejanos donde están muchos

profesores laborando quienes no tienen acceso a estos cursos ya que la demanda de aspirantes a la formación continua es alta y hasta salir a los sitios donde hay internet ya se han agotado los cupos; además los cursos son ofertados por regiones lo cual impide el acceso a la autoformación.

Otro aspecto importante es la falta de claridad conceptual y metodológica en lo que se refiere a la formación en servicio de los profesores y su desarrollo profesional. La formación de profesores en servicio es una práctica que se ha dado en el Ecuador asociada al concepto de capacitación y luego denominada actualización. Es importante tomar en cuenta a otras instituciones como las universidades para que se hagan los convenios de formación continua y superación profesional de acuerdo a las necesidades formativas de los docentes tomando en cuenta que la formación continua es una inversión por cuanto fomenta la competitividad por lo que deja de ser un coste para el Estado.

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

La formación constituye un derecho y una obligación del profesorado, es una responsabilidad de las instituciones educativas, el profesorado debe realizar actividades de formación, actualización científica, didácticas, de forma permanente, debe tener una actitud de renovación para incidir en las relaciones escolares que se ven rodeadas por los avances de la ciencia, la heterogeneidad de las aulas y la irrupción de las tecnologías de la información y comunicación que inciden notoriamente en el proceso de aprendizaje.

Es indiscutible el papel del profesorado 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. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

En la misma línea, Carrasco (2006) señala que todo el proceso educativo está mediado por la participación del docente por lo que se hace necesario formar bien a los profesores para que puedan incidir significativamente en el aprendizaje, en relación que el profesorado y alumnado son personas que desarrollan procesos mentales, que entre ellos hay relaciones y que sus comportamientos se entenderán mejor si se

profundizan en el conocimiento de sus pensamientos, por lo que se puede manifestar que es indiscutible el papel que desempeña el profesorado como elemento determinante de la calidad de vida.

Frente a esta premisa, Martínez (2006) pone a consideración que se hace urgente en todo el sistema educativo atender la formación y actualización de los docentes. Actualmente la educación se encuentra en un momento de cambios relevantes donde el profesorado es el protagonista principal, cambiando planes de estudio y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo, todo este proceso que es parte de la formación del profesorado permitirá incidir de forma positiva en la enseñanza aprendizaje porque sólo los profesores son los responsables del proceso educativo.

Por otra parte Medina (1989) sostiene que es necesario proporcionar al profesorado una formación centrada en su lugar de trabajo donde se lo capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación que le permita incidir en la enseñanza. Bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería de cambiar desde una concepción puramente informativa de conceptos y verbalista al docente investigador, creativo, que fomenta ambientes de aprendizaje positivos, haciendo que los estudiantes sean los protagonistas y partícipes de su propio aprendizaje, el docente debe ser el orientador, guía y facilitador del acompañamiento en el proceso de aprendizaje.

La formación permanente del profesorado es un buen recurso de acceso para los docentes hacia un modelo educativo reflexivo, indagador, creativo capaz de responder a su realidad educativa y atender eficazmente a todo el alumnado. Su vocación y profesionalización son indicadores que dan una imagen de docentes que desempeñan con gusto su tarea, ya que el concepto tradicional que debe descartarse y algunos que en primera instancia han optado por la docencia como un medio de conseguir trabajo estable en un país donde escasean las fuentes de trabajo y una vez obtenido se olvidan de seguir preparándose para desarrollar con eficiencia el proceso de enseñanza y aprendizaje, olvidándose de que la buena formación docente repercutirá en la buena o mala calidad de la educación, se hace indispensable que todos los profesionales de la educación estén conscientes de la alta responsabilidad que se tiene de promover una buena enseñanza educativa y de su incidencia en la sociedad.

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

El profesional de la educación en el proceso educativo y sobre todo en el ámbito del bachillerato que nos interesa tiene que ser dinámico, ya que los cambios que se dan con el apareamiento de las tecnologías que avanzan vertiginosamente, la necesidad de introducir los principios de la pedagogía, paradigmas y modelos hacen que su actividad, capacidades individuales, intereses, adquiera una mayor preponderancia ya que el esfuerzo del profesor debe orientarse más ampliamente a dirigir al alumno para que éste recorra responsablemente el camino de su propio aprendizaje, por lo que el nuevo perfil profesional del docente para poder dar respuesta satisfactoria a las exigencias cuantitativas y cualitativas de formación del ciudadano actual hace necesario la especialidad en educación, su autenticidad, formación científica, humanística y que pongan en práctica el conjunto de principios y técnicas que aseguran la eficacia de cualquier acción didáctica.

En consonancia con la afirmación de Ferry (1990) resulta indispensable no confundir formación con capacitación, hay que entenderla como un proceso de desarrollo personal con el fin de adquirir y desarrollar capacidades que se identifican con las diferentes formas de pensar, sentir y comportarse.

Otra definición interesante es la de Cheaybar (1999) que presenta los tipos de formación como el proceso dinámico, permanente e integrado, multidimensional, en lo que convergen entre otros elementos la disciplina y todos sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos, históricos que permitirán conseguir una buena formación en la docencia en cada profesional de la educación.

Para influir positivamente en la educación, el profesorado requiere además manejar con habilidad las tecnologías de la información conocidas como Tics, ya que son de gran aporte en la acción educativa cuando de reforzar se trata. Para Ferry (1990) quien considera que la formación exige que los docentes adquieran conocimientos actualizados ya que la educación y los aprendizajes están siendo descuidados, para comprender mejor este apartado los docentes deben adquirir los siguientes tipos de formación:

- Formación pedagógica
- Formación didáctica
- Formación en evaluación de los aprendizajes

- Formación en tecnología educativa
- Formación en currículo

La Didáctica exige al profesor liberarse de creer que el alumno es un depósito de gran cantidad de conocimientos en tiempos límite. Se requiere el empleo de metodologías innovadoras, en la investigación por parte de los estudiantes para que haya descubrimiento y comprensión de lo que se aprende.

De los conocimientos básicos depende la aptitud individual para el empleo, la educación del bachillerato debe conducir a encontrar un buen equilibrio entre la adquisición de conocimientos y las competencias metodológicas que permitan aprender por uno mismo. La aptitud para el empleo de un individuo, su autonomía, su posibilidad de adaptación está vinculada a la manera que podrá combinar estos diferentes conocimientos y hacerlos evolucionar. Aquí, el profesor se convierte en el agente y constructor principal de su cualificación: es apto para combinar las competencias transmitidas por las instituciones formales y las competencias adquiridas a través de su práctica profesional y sus iniciativas personales en materia de formación.

La formación ha sido tratada permanentemente por psicólogos y pedagogos a lo largo de la historia de la educación en nuestro país y en el mundo, por tal razón los diseños y las interpretaciones curriculares en los tipos de formación de maestros intervienen los saberes y las prácticas pedagógicas. O sea que el docente debe tener aptitudes para el ejercicio de su función, actitudes que haga de él un humanista y que conozca la realidad donde y con quienes trabaja que sepa ser persona para poder convivir en armonía, aceptar y dar experiencias enriquecedoras a los demás y provocar una educación a más de científica centrada en valores.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Es sabido que la enseñanza representa una de las profesiones más nobles existentes en la actualidad tiene por objeto la formación integral del individuo. Es importante que tenga preparación y vocación para que pueda comunicarse, interactuar con los alumnos, intercambiar ideas, pensamientos y conocimientos Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, sino también el que sabe escuchar, el que comprende a los alumnos y los apoya en su vida académica, social o familiar.

Las características principales que un profesor debe poseer Chavarría Olarte (2011) las define como la relación abierta que existe con el alumno lo que ha decir, maestro es toda persona que sabe distinguir cuál es su actividad, es la persona formada profesionalmente por eso enseña a otros, no solo como un instructor sino como un facilitador que se convierte en modelo para sus alumnos, lo que contrasta con el docente que se ha dedicado por años a la enseñanza. No solo se puede decir que es un trabajo, sino que es una tarea muy importante porque implica formar a los alumnos, conducirlos por los senderos de la educación que les permita elevarse sobre sí mismo y ser mejores en base a la educación que reciben, de ahí que con esta complejidad propia de la enseñanza un docente debe reunir entre otras, las siguientes características:

- **Poseer una mente abierta:**

Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

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

- **Flexibilidad y paciencia**

Las interrupciones mientras se imparte cátedra son muy comunes, por lo que una actitud flexible y paciente es importante no sólo para el equilibrio emocional, sino también para controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes si no se satisface sus inquietudes o poder encaminar otros propósitos.

- **Dedicación**

Es necesario continuamente estar en procesos de aprender nuevas habilidades y que se busque oportunidades de mejorar profesionalmente asistiendo a cursos, seminarios, talleres, lecturas, experiencias de otros docentes, etc.

- **Altas expectativas**

Cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

- **Actitud positiva hacia el cambio.**

Una actitud positiva ayuda a tener esa disposición a capacitarse, estar consciente de que hay que actualizarse permanentemente para introducir nuevas metodologías, recursos, conocimientos actualizados, formas de evaluar y saber actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

Con estas características hablando en temas generales se manifiesta que ser docente es ser un profesional en educación con mística de trabajo que le permitan no solo ser un profesor o trasmisor de conocimientos sino ser un maestro que forma a sus alumnos para la vida en una sociedad que exige cada vez más de sus docentes como protagonistas y actores principales de los grandes cambios que se están dando en materia educativa.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización de la enseñanza es la habilitación para la pericia en el oficio de enseñar, es la recuperación de las dimensiones de la enseñanza y el aprendizaje, es la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea en el colegio como en la comunidad y en el mundo laboral.

La profesionalización está condicionada por variables, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, desde esta concepción, está relacionada en estrecho vínculo con categorías como instrucción y educación, enseñanza y aprendizaje, formación y desarrollo de la personalidad de los educandos, directivos y docentes.

Al referirse a este mismo ámbito sobre profesionalización, Montero (1996) recuerda que es un término muy amplio, se puede hablar de profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, etc. Dependiendo de su utilización de quien los emplee y con qué finalidad, por lo que varían enormemente.

En esta misma línea Darlin-Hammond (2005) puntualiza que la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las profesiones sino que es un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma, por lo tanto se aprecia que ambos autores exponen su óptica de ver a la profesionalización de la

enseñanza no como un concepto tradicional de comparación de las distintas profesiones más valoradas socialmente, sino que se reclama una atención a la profesionalización de los docentes como personas inmersas a la nueva sociedad del conocimiento en la que se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos como orientadores del proceso enseñanza aprendizaje. Se debe entender y definir a la profesionalización de la enseñanza, como los cambios en las apreciaciones, los afectos, las acciones que el docente le hacen aumentar la efectividad de su trabajo, no se debe olvidar que el proceso de formación para la enseñanza comienza en la inicial y finaliza cuando el profesor se jubila, por lo tanto las políticas educativas deben considerar todas estas circunstancias y en muchos casos se debe replantear la formación de los docentes, el trabajo que vienen realizando y los cambios que producen en su labor, considerando que unos de los aspectos fundamentales es formar profesionales competentes, capaces de insertarse en el mundo laboral y aportar al desarrollo del país.

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

Un análisis de los perfiles del profesor nos ha llevado a definir diversos grados de desarrollo de la competencia docente y a establecer niveles formativos, así en nuestra realidad se puede señalar a quienes como futuros docentes están ya en sus prácticas pre-profesionales, luego a quienes ya tienen una trayectoria profesional y formativa y los que tienen una gran experiencia y se agregaría experticia como profesores. De la competencia docente y de su desarrollo depende no solo mejorar la calidad de la formación y a saber la oferta que se puede ofrecer, pero es fundamental que los profesores identifiquen mejor sus necesidades y planifiquen su desarrollo profesional a lo largo de su carrera docente a través de los planes de mejora. Desde un punto de vista metodológico, se asume el carácter cognitivo, experiencial y constructivista del proceso de adquisición y aprendizaje de la competencia profesional del profesor de bachillerato.

Para que este proceso formativo sea eficaz y exitoso, es de vital importancia que las acciones de formación partan de la observación y reflexión sobre la propia práctica docente y la de otros colegas, den cabida al potencial formativo que encierra la interacción con los compañeros y formadores, estén basadas en la acción y ofrezcan oportunidades para experimentar e incorporar nuevas prácticas.

Sobre esta temática Torres(1996) señala que la capacitación y formación de los docentes ecuatorianos que se desempeñan en los diferentes niveles de educación debe ser permanente lo que generaliza un desarrollo de la educación, la capacitación debe ser continua, diversa, flexible y congruente a fin de mejorar paulatinamente su competencia docente, la capacitación debe ser en todas las áreas educativas, en esta misma dirección considerando la necesidad de entender la preparación de los educadores no únicamente como capacitación, sino sobre todo como parte de la formación la capacitación debe ser una actualización constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional.

La capacitación en los distintos niveles formativos se ha establecido con el fin de contribuir y apoyar el desempeño docente. Sin embargo esta capacitación ha sido cuestionada en virtud que no responde a las necesidades que la educación requiere, el caso de nuestro país es que quienes asisten a los cursos de capacitación, estos no tienen continuidad por lo que siempre están quedando vacíos, por consiguiente Poggi et al. (1996) manifiesta que “no existe la relación necesaria con la formación docente y que esta capacitación aporte o mejore la calidad de la educación, no se puede señalar que la capacitación docente en servicio carece de importancia y significado para elevar el desarrollo educativo” (pág. 488)

Por otra parte El Ministerio de Educación del Ecuador desde el (2007) viene impulsando la capacitación masiva para todo el profesorado, entre estos cursos de capacitación y los conocimientos formativos recibidos por los docentes, se plantea una inseguridad con lo que saben porque disponen de pocos recursos para el ejercicio de su labor profesional y para el desarrollo educativo cuentan con un limitado repertorio de estrategias pedagógicas, razón por la cual se ven presionadas a utilizar metodologías que limitan las posibilidades de desarrollo intelectual de los alumnos.

La educación de la población del país se encuentra entre los promedios más altos, ya que ello asegura una mejor calidad de vida de hombres y mujeres como entes de la sociedad en su conjunto, un desarrollo educativo con calidad, supone la superación de los diferentes niveles con los que cuenta el país mismo que reflejan a través del desempeño de los estudiantes y que son verificados por el Ministerio de Educación con la aplicación de las pruebas “SER”, los que permiten unificar el avance de la calidad de la educación y definir espacios de capacitación en los diferentes niveles formativos como parte fundamental del desarrollo nacional.

En la actualidad es incuestionable la consideración del docente como persona clave y central, al hablar de educación, los sistemas educativos y su calidad, estos vienen determinados en gran medida por el tipo de profesorado que lleva cabo su trabajo en las instituciones educativas y por ende en las aulas. Por lo tanto, toda reforma educativa que se emprende, no debe perder de vista los compromisos con el profesorado en su preparación para lograr transformaciones significativas.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

Toda acción que desarrolla el ser humano lo ejecuta a través de la realización de determinadas tareas en un contexto de actuación, tal es así que la tarea educativa constituye la unidad elemental, estructural y funcional del proceso inter-aprendizaje. En este sentido Marrero (1997) considera al profesor como mediador entre la cultura y el alumno, entender como los maestros median el aprendizaje es una de las tareas educativas que los profesores utilizan.

Dentro de la misma perspectiva Gimeno Sacristán (1986) sostiene que influye mucho el cómo la sociedad mira a los docentes en sus tareas educativas diarias, que estamos asistiendo a procesos en los que se hallan involucrados los actores educativos, responsables de ejecutar la tarea educativa, y su análisis tiene por objeto formar auténticos ciudadanos éticos, justos, orientados a escoger el bien con la práctica efectiva de valores, normas, conocimientos y actitudes nuevas.

Al respecto en sus estudios Poggi (1988) afirma que educar es un acto humano, un acto que se realiza con la participación de dos voluntades que buscan cada uno su propia finalidad y que desean en consecuencia este fin y su propia realización. El docente que posee una buena formación educativa garantiza un buen desempeño profesional, con los actuales procesos y modelos de gestión que permiten consolidar mejor la tarea educativa que se convertirá en la mejora de la calidad educativa.

La educación es una tarea inacabada, ya que dura toda la vida. Es una tarea conjunta entre padres y profesores por lo que los primeros educadores son los padres, es en el seno familiar donde se cimentan los valores y la base de una buena educación, pero hay también otros factores como la familia, hermanos, entorno, medios de comunicación, amigos, etc., que también contribuyen con esta tarea.

Dentro de formación formal está el profesor con su rol formativo y constructor de conocimiento, porque hoy existen tantas formas de acceder a la información, sería

ilógico que la función educativa se limite a transmitir contenidos e información repetitiva. El aprender a aprender es el pilar fundamental. Lo correcto es transmitir pautas de comportamiento que permitan utilizar y producir beneficios de la información que se posee. La tarea educativa ideal es la realizada por los docentes que les gusta crear un ambiente de respeto, participativo, recreativo, dinámico y de investigación, por lo que la tarea del docente juega un papel importante para que se sostengan los principios y valores que la educación debe transmitir.

1.2.3.1 La función del gestor educativo

El gestor educativo es la persona que tiene un perfil que le favorece a las buenas relaciones humanas, con personalidad respetable y con facilidad de palabra para comunicarse con dependencias, empresas, grupos humanos, etc. Desde este punto de vista el docente como gestor educativo tiene que ser el facilitador de cambios en el contexto educativo por ser el papel importante que se relaciona directa e indirectamente con el alumno, requiere un conjunto de conocimientos y competencias, curiosidad innata y gran capacidad de aprender, es el moderador en el aula, es el guía, el orientador, es también, quien evalúa los aprendizajes, por ello es indispensable contar con profesionales de la educación que sean gestores de este nuevo perfil de cambio, que sean capaces de definir sus objetivos, así como la forma de llegar a las masas, que sean referentes congruentes con el ser y el pensar, pero sobre todo, sembradores de esperanza, situaciones que coinciden con el de Kotter (1997) manifiesta que el gestor educativo es la persona que presenta un perfil integral en su desempeño a la que considera que un directivo es quien dirige la planificación de todas las personas. Es un buen gestor del tiempo y de las acciones que conducen a la consecución de objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y realizar el seguimiento a las finanzas.

En esta misma línea sobre la función del gestor, Veciana (2002) sostiene que es un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos acorde con la toma de decisiones que le confieren su poder. Además en esta misma corriente Mark Moore (2012) aduce que el directivo es un creador de valor público con lo que se le permite que pueda ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo del país. En lo que tiene que ver al sector educativo, la creación del valor público se evidencia en la presentación de un servicio educativo de calidad que responda a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

La denominación del valor público en el ámbito educativo implica para la función del gestor educativo la actuación en tres esferas interrelacionadas entre sí:

- La gestión estratégica
- La gestión del entorno político
- La gestión operativa

Los planteamientos anteriormente expuestos permiten valorar la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que se convierten en el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégicas, operativas y políticas, se convierte en creador de valor público de la institución educativa.

En ese sentido entre las funciones del gestor educativo están:

- Dirigir a la institución hacia el logro de su misión, visión, objetivos, políticas y principios
- Realiza alianzas estratégicas que le permiten el desarrollo institucional
- Organiza los recursos y el talento humano
- Promueve el trabajo en equipo
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza los ajustes o cambios requeridos

Con estos elementos se concibe a la institución como un arte complejo, que desborda la función administrativa tradicional, con la finalidad de transitar hacia un gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos. Es decir un gestor que lidere la institución con apertura al cambio y la innovación en los avances de la ciencia y la tecnología y a la formación de un ser integral, capaz de interactuar en un mundo cada vez más complejo.

En lo que respecta a la educación y resaltando por los distintos autores considero que el gestor educativo es quien orienta y lidera una institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Es el promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo y el logro de objetivos, es quien planifica, organiza, dirige, coordina y controla las funciones a su cargo, las mismas que requieren de una específica capacitación para resolver los problemas en forma racional.

1.2.3.2. La función del docente

La función docente es la actividad de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Sobre este aspecto Marquès Graells (2000) señala que en la actualidad se asume que el “docente eficaz” desarrolla una pedagogía basada en el diálogo, en la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo, capaz de tomar iniciativas para poner en marcha ideas y proyectos innovadores que desarrolla y ayuda a los alumnos a apropiarse de los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, a hacer, a convivir. Asimismo incorpora en su práctica el uso y manejo de las nuevas tecnologías para la enseñanza, todo este proceso conlleva a que una de las funciones principales es que sea prohibido por sus alumnos como un amigo y un modelo del ser humano, alguien que los escucha y les ayuda a crecer como seres íntegros para ser ciudadanos de bien y aporte a la sociedad en el incesante desarrollo.

El papel de los formadores no es tanto enseñar, explicar, examinar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino más bien es el deseo de ayudar a los estudiantes a aprender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que aprovechando la inmensa información disponible, tengan en cuenta sus características de formación centrada en el alumno y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Además Collins (1998) se refiere a que el docente debe crear ambientes precisos para el aprendizaje, proponiendo a los estudiantes actividades que le ayuden a consolidar sus saberes y a mantener buenas relaciones con los compañeros y docentes. En

definiciones pedagógicas el docente debe actuar como mediador del aprendizaje, esto supone que debe seleccionar adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje en cada materia.

Acogiendo todos estos postulados Peñaloza (2005), propone los cambios en la función del docente expresados en el tránsito de:

- Una enseñanza general a una individualizada
- De una enseñanza basada en la exposición a una enseñanza basada en la investigación
- De trabajar con los mejores estudiantes a trabajar con diversos grupos.

Para poder cumplir con estas proposiciones de Collins, a criterio de Marcelo (2001) la función del docente debe ser como un obrero del conocimiento más centrado en el aprendizaje que en la enseñanza, se espera, en esta nueva orientación centrada en los aprendizajes sea capaz de dar respuestas oportuna a través de su función docente a los cambios que se suscitan en el conocimiento científico, tecnológico y que oriente el enfoque pedagógico a una enseñanza personalizada con la comprensión de las diferencias individuales y que sustentadas en las leyes, reglamentos, actividades de dirección y programación logren consolidar un docente cuya función fundamental sea el compromiso con el mejoramiento.

Los cambios incontenibles que se operan en la sociedad, determinan la función del docente del modelo tradicional, apático, aburrido, memorístico, genera la necesidad de redefinir la función del profesor y por consiguiente de proponer nuevas alternativas para su desarrollo profesional. La habilidad del docente está en percibir la realidad educativa tal cual se presenta, del mismo modo la institucional, la del medio sociocultural. Es decir, captar la realidad educativa, analizarla con el mismo criterio y comprenderla con espíritu objetivo, real y en su verdadero valor.

La docencia es una actividad integral, no se aprende, se comprende. Se puede aprender su teoría y su técnica, pero enseñar es algo superior, para lo cual, es necesario comprender lo que se viene desarrollando.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

La familia es el contexto de crianza más importante en los primeros años de la vida nadie lo pone en duda. El saber popular describe bien este entorno indicando que las

niñas y los niños adquieren allí las primeras habilidades: en la familia aprenden a reír y a jugar, se les enseñan los hábitos más básicos -por ejemplo, los relacionados con la alimentación- y otros mucho más complejos. Tradicionalmente se ha insistido, sin embargo, en que la familia no es el único agente educativo posible. El proceso comienza en ella pero no termina allí.

Sin embargo Bronfenbrenner (1993) et al. Expone que “El mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con personas, cada una de la cuales le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus valores.” (pág.16) examinando los entornos del desarrollo humano señalando que muchas veces se pone el acento en las dimensiones individuales, olvidando las interacciones de los factores que constituyen dichos entornos y, sobre todo, de las personas presentes. En su opinión, este planteamiento deja fuera muchos de los aspectos que podrían contribuir a explicar los entornos humanos y los procesos de socialización que se producen en ellos. El autor propone acercarse a los contextos educativos del desarrollo desde los siguientes supuestos:

- En contextos de desarrollo primario, la niña o el niño pueden observar y asimilar patrones de actividad en uso, progresivamente cada vez más complejos, conjuntamente o bajo la guía de personas que poseen conocimientos o destrezas todavía no adquiridas y con las que se ha establecido una relación emocional positiva.
- Un contexto de desarrollo secundario es aquel que ofrece a los pequeños oportunidades, recursos y estímulos para implicarse en las actividades que han aprendido en los contextos primarios, pero ahora sin la intervención directa o la guía de otras personas.
- El desarrollo potencial de un entorno depende del grado en que terceras personas presentes en él apoyen o socaven las actividades de aquellos actualmente implicados en la interacción con el niño. Por ejemplo, cuando el padre constituye un apoyo para la madre, ésta es más efectiva en la alimentación de su hijo, mientras que el conflicto matrimonial va asociado a dificultades de la madre en dicha alimentación. La familia es el contexto de desarrollo más importante en los primeros años de vida.

- El potencial de desarrollo de un entorno educativo se ve incrementado en función de los vínculos que pueden establecerse con otros entornos. Un ejemplo de ello son los programas que, implicando actividades relacionadas con la lecto-escritura, se proponen establecer puentes entre la escuela y el hogar.

Al respecto Bronfenbrenner (1993) analiza los entornos del desarrollo humano señalando que en varias ocasiones se acentúa más las dimensiones individuales, olvidando las interrelaciones que desarrollan esos entornos, para que el entorno familiar pueda influir correctamente en los niños que viven en su interior es necesario considerar los siguientes elementos:

- Amor
- Autoridad participativa
- Intención de servicio
- Trato positivo
- Tiempo de convivencia

El potencial del desarrollo personal de cada ser se ve influenciado por el entorno familiar y de la interacción con otros entornos que permitan establecer puente de unión entre el hogar – escuela – sociedad.

La educación está vinculada a los entornos especialmente con la familia, ya que junto a la escuela suelen definirse como los dos entornos más importantes de socialización. La familia es la única capaz de proporcionar una integración social y cultural así como la estabilidad psíquica a los miembros de la sociedad. De esta forma todo el desarrollo, el aprendizaje y la maduración a lo largo de la infancia estarán en función de la estructura familiar.

La familia es la encargada de llevar a cabo el proceso de socialización de sus miembros. Es verdad que actualmente existen instituciones, por ejemplo la escuela, que comparten con la familia la responsabilidad de socialización, pero en realidad han demostrado que no pueden aportar lo que la institución familiar aporta al desarrollo de las personas: el afecto familiar. Las personas que no tienen un buen entorno familiar suelen perder el sentido de identidad y de pertenencia e incluso pueden llegar a tener graves alteraciones patológicas de la personalidad que repercutirán en un futuro en la sociedad.

Es importante precisar que es en el hogar donde los hijos deben aprender las actitudes básicas para una convivencia respetuosa, de valores, ideas y diferencias de

los demás; la formación de su espíritu crítico, la aceptación de principios de manera libre y razonada, y al descubrimiento de los propios valores, convicciones, fortalezas y debilidades, pero serán aprendizajes significativos si se lo hace en un clima de diálogo y respeto.

1.2.3.4. La función del estudiante

La persona desde su nacimiento está destinada a incorporar aprendizajes y conocimientos que lo irán capacitando para desarrollarse a lo largo de la vida en este contexto la persona se convierte en estudiante y en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto al grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

Sobre esta dimensión Freire (2002) considera que la función del estudiante estaba tradicionalmente limitada sólo a aprender conocimientos sin que estos sean útiles para la vida, esta enseñanza tradicional repetitiva y mecánica ha sido secuencialmente criticada quien en su pedagogía del oprimido a este tipo de enseñanza la denomina educación bancaria, donde la función del estudiante es la de un saco vacío que sólo tiene que ser llenado de información considerado un verdadero depósito. Freire critica despiadadamente y propone que los estudiantes aprendan en libertad.

En esta misma conceptualización Zabalza (2002) considera que una de las funciones esenciales del estudiante es ser responsable directo de su aprendizaje ya que sólo depende de su esfuerzo e inteligencia y deseo de superación. Sin embargo se debe señalar que la función del estudiante es ser protagonista de la educación, ser constructor de sus propios conocimientos, al ser el sujeto de educación es el centro del proceso formativo y la razón de ser de las instituciones educativas, sin embargo esto se contrapone con lo que los estudiantes también tienen cierto temor al fracaso escolar.

Al respecto Díaz (1998) establece que los alumnos se mueven entre la aceptación y el rechazo sujetos a procesos de evaluación y de control disciplinario, por estas consideraciones se debe reconocer que la función del estudiante es de profunda responsabilidad en el componente bio-psico-social y espiritual, que permanentemente está invadido por la duda y responsabilidad de incorporar nuevos saberes, en este

sentido el estudiante necesita el reconocimiento a su labor en la escuela como en el hogar y que le den mayor seguridad y pueda tener una esfera emocional que le permita cumplir con su función de ser estudiante en proceso de formación hasta que culmine sus estudios y pueda aportar a esta sociedad que cada vez exige más de sus profesionales.

En concordancia con las aseveraciones anteriores, la función de los estudiantes es trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas para aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática, buscando en su participación la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

Enseñar y aprender aunque no son sinónimos, para algunos autores más bien se trata de dos facetas complementarias de la evolución de los seres humanos. De ahí que el desarrollo socio-cultural se vaya gestando en diferentes contextos humanos dentro de los cuales se enmarcan distintas formas de enseñar y aprender. El desarrollo humano se realiza en la convergencia de las interacciones que se establecen entre él y todos los recursos humanos y materiales que su contexto le ofrece.

Enseñar se caracteriza como la parte del proceso que se refiere a la actividad del docente no sólo como fuente de información, sino también como guía, orientador que facilita y promueve el aprendizaje de los estudiantes.

Aprender lo define Mazario (2010) como la parte del proceso que se refiere a la actividad del alumno para apropiarse del conocimiento. El aprendizaje implica la construcción y reconstrucción de un conjunto de herramientas intelectuales para dar sentido a diversas situaciones de la vida cotidiana, las ciencias y la tecnología.

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona de por vida, nuestros alumnos nos enseñan y nosotros a ellos. Mientras luchamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado e incorporado un sinnúmero de estrategias eficaces en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se ha comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro, esto facilita la interrelación entre el binomio maestro- alumno y fortalece la relación personal

mentor-aprendiz (tutor-alumno) que beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

En este sentido Delors (1996) conceptualiza a la manera de enseñar y a la educación desde la perspectiva que se debe enseñar para la vida, define que la educación a lo largo de su existencia representa para el ser humano una construcción continua de sus conocimientos, aprendizajes de su facultad personal, lo que a criterio del autor mencionado en la vida estamos expuestos a incorporar nuevos aprendizajes.

Según como enseñan las instituciones educativas y en la actualidad donde han sido invadidos por la enseñanza de la tecnología, los docentes deben asumir este nuevo reto y prepararse para aprender a lo largo de la vida de esta manera saber cómo enseñar, por cuanto como aprendiz los estudiantes incorporan nuevos conocimientos más aún cuando vivimos la era tecnología que arremete con toda la sociedad, de esta manera Tejado (2000) señala que el docente no se prepara sólo para enseñar una asignatura o área sino también para la transmisión de valores y estímulos al desarrollo personal del alumno basado en cómo enseña, participando así en la generación de algún conocimiento, se hace fundamentalmente y necesario de un profesional provisto de todas las herramientas conceptuales para la enseñanza que estén en consonancia con los requerimientos sociales.

En esta misma línea Muñoz (2003) afirma que durante estos últimos años ha aparecido en la sociedad una serie de nuevos medios de comunicación e información que la han transformado, de allí que las personas comprometidas en la tarea de enseñar están obligadas a investigar, indagar e incorporarse en el mapeo de la tecnología y los nuevos modelos de desarrollo educativos.

Es necesario mencionar que Cabero (2004) hace referencia a las funciones de las Tics como los medios de expresión, fuente abierta de información, instrumento para procesar información, canal de comunicación presencial, canal de comunicación virtual, medio didáctico, herramienta para la evaluación, diagnóstico y rehabilitación, generadora de espacios formativos, motivadoras que facilitan la labor docente, permiten la enseñanza de nuevas actividades para el aprendizaje y suponen el aprender nuevos conocimientos.

Con el contraste entre los autores citados se manifiesta que el docente debe aprender para poder enseñar que involucre en la persona del profesor, ser una persona ante todo con alta capacidad para enfrentar los retos, solo de esta manera, actualizado e innovado podrá adquirir las competencias indispensables para saber cómo enseñar y lograr motivar a los alumnos a como aprender.

Para poder enseñar a los alumnos y que estos respondan en una interrelación de doble vía, existen algunas estrategias de enseñanza que son consideradas como medios, recursos o elementos que le permitan al docente concretar todas las acciones para el proceso educativo. En esta dirección Castellanos (2002) manifiesta respecto a las estrategias de aprendizaje que son el conjunto de procesos, acciones y actividades que los aprendices pueden desplegar intencionalmente para apoyar y mejorar su aprendizajes. De acuerdo a Cárdenas (2004) las estrategias para el aprendizaje pueden caracterizarse en sentido general, destacando que:

- Son acciones específicas, asistencias de ocasiones, determinados por el alumno
- Están dirigidos al logro de un objetivo o solución de un problema determinado
- Apoyan la forma de aprender.
- Son flexibles
- Pueden enseñarse y resulta esencial el papel del profesor en este proceso.

Esta visión permite a todos los profesores acercarnos a la realidad pedagógica y saber que existen un sinnúmero de estrategias y técnicas que sirven de apoyo en la manera como se enseña, como también existe variedad de estilos de aprendizaje, el saber utilizar estas estrategias en el momento adecuado sin duda permitirá consolidar un buen aprendizaje en esta nueva era de cambios vertiginosos a los que se puede escapar, sino al contrario prepararse para asumir la responsabilidad de educar para la vida.

En la actualidad estamos siendo testigos de una revalorización de la educación, sin embargo no deja de preocupar si los métodos y los sistemas empleados es cómo enseñar y aprender, en la sociedad actual son los adecuados en un sistema educativo y social donde están operando cambios muy acelerados influenciados por el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, el desarrollo de la interactividad humana a nivel local, nacional y mundial le asignan a la enseñanza nuevos retos en este nuevo siglo donde es tangible algunos adelantos.

1.3 Cursos de formación

Los cursos de formación son las estrategias adoptadas por los profesionales para mejorar las competencias y desarrollar correctamente su actividad, a la vez permiten impulsar y fomentar la excelencia de sus discípulos, contribuyen a favorecer la adaptación de los profesionales a los nuevos y cambiantes entornos tecnológicos. Es evidente que a medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro que, la capacitación por buena que sea no suplirá la deficiente formación inicial.

Frente a lo expuesto la concepción de Medina (1995) no desconoce la compleja problemática educativa en la formación la que está asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica.

Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela. Mientras persista la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente como salarios y condiciones de trabajo; mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas; mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar.

Cuando el docente toma conciencia de la importancia de contar con una buena formación y seguir mejorando profesionalmente a través de la capacitación tanto en lo didáctico, metodológico, del conocimiento de su disciplina o área de estudio, su preparación en general, etc. el camino que se va recorriendo de profesor y alumno será fructífero.

1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente. El docente motivado por prepararse continuamente, toma

conciencia de contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías, importantes y decisivas en su práctica profesional para actuar eficientemente

La capacitación docente para Torres (1996) la entiende como el compendio de procesos organizados relativos a la educación formal o no formal aunque frecuentemente la capacitación docente ha sido simplificada y entendida como la adquisición de conocimientos teóricos y complementarios a la formación inicial que reciben los docentes.

Sin embargo se hace necesario que se comprenda que la capacitación es un proceso formativo, la capacitación se debe dar en todas las áreas, debe estar direccionada a conseguir autonomía, responsabilidad, capacidad de trabajo, actualización docente constante de los conocimientos y las competencias e identidad profesional, en esta dirección se debe resaltar la importancia que cobra la capacitación docente ya que contribuye al desarrollo y mejora profesional, siempre estableciendo que existe una diferencia entre capacitación y formación que a decir de Torres (1996) es importante entender la preparación de los educadores integral no única ni principalmente como capacitación sino sobre todo como formación; cabe resaltar que las capacitaciones han cobrado gran importancia porque han logrado contribuir y apoyar el mejor desempeño del docente, sin embargo este tipo de capacitación si no tiene la continuidad permanente no responde a las necesidades que la educación requiere, por ello es que en nuestro país el Ministerio de Educación está impulsando estos procesos de capacitación, en virtud que los cursos anteriormente brindados a los maestros han demostrado que no existir una relación entre la capacitación docente y la mejora de calidad educativa, hoy se pretende cambiar radicalmente esta concepción introduciendo cursos de capacitación obligatorios y permanentes que aportarán sin duda a una mejora en la enseñanza y aprendizaje del medio escolar.

La creciente importancia dada al enfoque de competencias en la formación del profesorado se deriva de la mayor consideración de su trabajo como una profesión que posee un perfil profesional específico y distinto al de otros profesionales.

Una aportación importante para conceptualizar lo que significa entender la práctica de la enseñanza como una profesión, y derivar de ahí las implicaciones para la formación, procede de los estudios hechos a partir del trabajo de Schön (1992) sobre el profesional reflexivo. ¿Qué hace que una determinada práctica laboral (en este caso, la docencia) pueda tener el calificativo de profesional? Un profesional es alguien que

aísla un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y se asegura su aplicación.

Además de lo anterior, no tiene un conocimiento previo sobre la solución a los problemas que eventualmente de su práctica habitual y cada vez que aparece uno debe elaborar una solución sobre la marcha. Los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones a decir de Schön (1992) el profesional se ve obligado a centrar el problema y a tratar de descubrir aquello que resulta inadecuado en la situación y cómo actuar posteriormente en base de la capacitación obtenida.

La capacitación y la actualización son aspectos importantes en las instituciones, por lo que es necesario que el recurso humano esté motivado para que pueda desarrollar su desempeño individual satisfactoriamente y lograr con ello mejorar la calidad del producto que entrega. Los docentes tienen que estar más predispuestos para hacer productivo su trabajo junto a los alumnos, siempre dispuesto al cambio, con actitudes positivas que ayuden a incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la cátedra, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

La educación es un servicio público, que de acuerdo a la Ley de Educación tienen derecho todos, también optan las familias por la educación privada. Sin embargo, su condición de servicio público garantizado por el Estado implica que esta actividad no puede realizarse privadamente si no está enmarcada en el formato concreto provisto por el Estado y que tenga autorización.

Para efectos laborales, en nuestra realidad el docente estatal es un empleado público, por lo que su situación profesional y sus condiciones de trabajo reconocen un primer marco regulatorio en factores que están fuera del campo educativo. Esto ha significado que la jornada laboral sea de ocho horas en las que constan las horas clase y las horas de planificación, capacitación, recuperación pedagógica a los alumnos y atención a los padres de familia, convirtiéndose estos aspectos en ventajas e inconvenientes para los actores del proceso educativo, al respecto Darós. (1997) manifiesta que las ventajas son las herramientas imprescindibles que orientan al cambio positivo en la institución, mejoran el presente y ayudan a construir un mejor

futuro y poder contar con un personal calificado que demuestre una mejora en sus habilidades, actitudes y conocimientos.

En este mismo sentido Domenech Betoret (1999) sostiene que los inconvenientes que se pueden presentar se dan fundamentalmente en el tiempo ya que el personal no tiene facilidad para acceder a eventos de capacitación ya sea por motivos de distancia a los centros donde se oferta la capacitación o por que los horarios no están acorde a las necesidades del interesado, otro inconveniente es el riesgo que se manifiesta en que los actuales profesionales pongan su interés en el manejo de herramientas tecnológicas descuidando los contenidos pedagógicos.

El cambio en los y las docentes es una tarea realmente ardua y se convierte en una ventaja para la educación, al contrario investigaciones también determinan que es posible encontrar resistencia de los profesores al cambio se convierten en inconvenientes que restringen la posibilidad de brindar una educación de calidad, por lo que se hace necesario concientizar a los docentes para fortalecer las ventajas y reducir los inconvenientes con estrategias adquiridas por medio de la capacitación docente en bien de la educación.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Todos los cursos formativos para los docentes tienen que basarse en la planificación, para desarrollar organizadamente los temas que se diseñan de acuerdo a las necesidades sustentadas en objetivos claros y definidos que respondan a las expectativas manifiestas, de los interesados.

Acerca del diseño de los cursos de formación, Merrill (1990) opina que cualquier actividad profesional es de mucha importancia por cuanto se constituye en el diagnóstico para establecer una contextualización y determinar qué es lo que al grupo le interesa, de esta manera se puede satisfacer las necesidades de los estudiantes, refiriéndose al diseño lo define como el proceso de especificar y producir situaciones ambientales, las que permiten que el estudiante interactúe con el sistema de enseñanza de tal forma que se logre operar un cambio en su comportamiento.

En este sentido Simón (1981) considera al diseño como el elemento fundamental en la resolución de un problema, refuerza esta afirmación expresando que el diseño pedagógico de cursos lo entiende como un proceso de injerencia de sistemas de aprendizaje, considerando las conceptualizaciones presentadas anteriormente, se

puede decir que diseño como disciplina tiene una forma particular de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje que le posibilitan al estudiante desarrollar de manera óptima este proceso.

Un buen diseño ayudará a conseguir que todas las actividades y el proceso en sí mismo salga satisfactorio en vista que todos los docentes emplean el diseño en su proceso pedagógico.

Frente a esta concepción, Villarreal (1980) manifiesta que la planificación de los cursos ha de entenderse como un proceso a través del cual se toman las decisiones respecto al qué, cómo, cuándo, dónde, que responden al tiempo en que se pretende dar el curso. La planificación es una práctica profesional en la que se escoge entre varias opciones considerando las circunstancias específicas en donde se llevará a cabo el curso.

Para definir con claridad los fines a los que se orientan la acción y dar todos los medios posibles para alcanzarlos. En esta misma línea y refiriéndonos más específicamente al campo educativo, la planificación a decir de Llarena, Mc Ginn, Fernández y Álvarez (1981) la consideran como el proceso que busca prever diversos futuros en relación con los procesos educativos, especificar fines, intenciones y metas, definir cursos de acción, a partir de estos determinar los cursos y estrategias más indicados para lograr su realización, en concordancia con lo expuesto se puede mencionar que planificar es organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos, la planificación demanda una gran atención cuando se busca desencadenar procesos de reforma que conllevan a la puesta en marcha de transformaciones sustantivas en el sistema escolar como los que se encuentran inmersos actualmente en nuestro sistema educativo.

Sin lugar a dudas el diseño y la planificación son dos elementos imprescindibles en la elaboración de cursos de formación docente, pero sin los recursos necesarios sería imposible llevarlos a su aplicación, de allí que los recursos educativos se convierten en herramientas indispensables que en conjunto con el diseño y la planificación forman la gran trilogía didáctica para la facilitación de eventos pedagógicos, sin embargo los recursos educativos son diversos y complejos, por lo que para entenderlos mejor se enlistan las siguientes clases de recursos:

- Recursos físicos y materiales
- Recursos financieros

- Recursos humanos
- Recursos metodológicos
- Recursos administrativos

Finalmente los elementos antes expuestos como diseño, planificación y recursos forman el triángulo perfecto para la implementación de cursos de formación, cada uno de estos aspectos articulados adecuadamente permiten formular cursos de mejora en el aspecto educativo resaltando sobre todo que los recursos humanos o las personas, son de mucha importancia porque toda la responsabilidad recae en ellos y serán los encargados de impulsar procesos de formación permanente en la institución educativa.

1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia

La educación debe responder a las demandas de la sociedad, por lo que se impone un reto acerca de la formación y mejoramiento profesional, ya que las oportunidades que se da al docente para innovarse, lo capacitan para desplegar un proceso de enseñanza – aprendizaje acorde con los principios y técnicas psicopedagógicas y didácticas que promuevan el desarrollo cognitivo y valorativo en los estudiantes.

Ahora hay que comprender que existen factores múltiples como condiciones que limitan el desarrollo de la actividad docente como es: falta de recursos didácticos, tecnológicos, aislamiento por la lejanía en donde están las instituciones, poco apoyo de los gobiernos, la familia, el entorno; hay también desinterés, indiferencia, dejadez etc. No se puede pasar por alto la problemática del docente, la calidad de su formación en muchos casos deja mucho que decir y si no hay una verdadera actitud de cambio y apoyo real a la educación, por más políticas gubernamentales, toda estrategia destinada a elevar la calidad de la educación no dará los frutos deseados en la competencia profesional.

El aprendizaje a lo largo de la vida cuyas teorías desarrolla González-Tirado(1983) quien sostiene con toda propiedad que este aprendizaje no solo se basa en aprender únicamente del texto del profesor, del aula sino de la vida, en la medida que nos fijemos, reflexionemos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido. Estos son los elementos que realmente deben estar inmersos como aspectos claves en la formación profesional del docente en vista que la docencia del

siglo XXI trae consigo una serie de cambios en la formación y la enseñanza de esta nueva era donde el docente se convierte en orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no solo de conocimiento sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente y ético.

En esta misma perspectiva, Zabalza (2003) señala que está fuera de toda duda, que todo profesor sea cual fuese la etapa educativa que ejerce su función, no es solamente enseñante sino tutor de los estudiantes, para que el docente pueda cumplir con esta habilidad esencial de la profesión docente, debe comprender la importancia vital que posee la formación del profesional en la docencia, que le permitan apropiarse de habilidades y competencias profesionales, que ayuden a desarrollar metodologías participativas en la enseñanza y que centren toda la atención en el estudiante como sujeto activo del aprendizaje. Solo así cobrará realmente la importancia que merece la formación del profesional de la docencia y todos los esfuerzos económicos, temporales y de ejecución que redundarán en beneficio del mejoramiento de la calidad de la educación y por ende del mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Considerando la complejidad del desempeño en la docencia, la concepción tradicional de la formación del profesional estaba direccionada a una mera formación instrumental que se la transmitía de generación en generación sin impacto alguno, en cambio la educación actual se apoya de recursos en los que el docente se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten transferir los conocimientos a los estudiantes de manera consciente.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 . Contexto

La parroquia de Selva Alegre se encuentra ubicada a treinta y cinco kilómetros de la cabecera cantonal de Saraguro, posee un clima frío. Esta parroquia fue reconocida jurídicamente el 18 de julio de 1910. Se encuentran asentadas ambas etnias: La indígena y la mestiza, limita: al Norte con la parroquia de Lluzhapa; al Sur, con la parroquia Paraíso de Celén, al Este, con la parroquia de Manú; y, al Oeste, con la parroquia de Tenta.

Mediante resolución Nro.02 del 21 de Noviembre de 1986, con oficio del 25 de julio de 1987, se reapertura el funcionamiento del colegio “Vicente Bastidas Reinoso” con primero, segundo y tercero del Ciclo Básico, para el Año Lectivo 1987-1988, con 25 alumnos matriculados.

Tabla 1: Tipo de institución

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	11	100%
Particular	0	
Fiscomisional	0	
Municipal	0	
No contesta	0	
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural el Art. 53 menciona los tipos de instituciones y dice que “pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares” Las instituciones educativas cumplen una función social y se articulan entre sí como parte del Sistema Nacional de Educación.

Al transcurrir el tiempo, las necesidades de los estudiantes se incrementan, razón por la cual, se obtuvo el Acuerdo Nro. 114, para que funcione el Primer Año de Bachillerato, luego el Acuerdo 379 para el Segundo Curso de Bachillerato; finalmente, con el Acuerdo Nro.522 el Ministerio de Educación, resuelve autorizar de manera definitiva el funcionamiento de los cursos, de Básico y Bachillerato en la especialidad de Ciencias Sociales.

Desde el año Lectivo 1987-y 1988, como Colegio Nacional, hasta la actualidad la institución ha incorporado catorce (14) promociones de Bachilleres en la especialidad de Ciencias Sociales, aportando beneficios de trascendencia a la juventud, tanto en la parroquia, cantón, provincia y el país.

El 25 de febrero del 2011, la institución cumplió las bodas de plata en sus 25 años de vida institucional y se realizó la primera promoción de Bachillerato en Ciencias de Régimen Costa.

Tabla 2: Tipo de bachillerato que ofrece la institución

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	11	100%
Bachillerato Técnico	0	0
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

En el año lectivo 2012-2013 se inició con el Nuevo Bachillerato Unificado como la única opción porque tiene carácter integrador de las disciplinas para optar en la universidad por alguna carrera deseada. El cambio y transformación, que ha tenido el colegio Nacional Lcdo. "Vicente Bastidas Reinoso", es gracias al esfuerzo de los padres de familia, en conjunto con sus hijos y autoridades de la educación, quienes son los impulsores, en la toma de decisiones en beneficio del pueblo de Selva Alegre.

2.2 Participantes

Son los estudiantes y docentes de la institución.

Tabla 3: Número de docentes investigados

Tipo	Frecuencia
Docentes del colegio	11
Docentes de bachillerato	11

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

El colegio está estructurado por la primera autoridad que es la rectora, por el Vicerrector, Inspector General y los docentes que en total son once, todos con carga horaria. Además el personal administrativo compuesto por la colectora, secretaria y servicios generales. Tanto en el sector directivo, administrativo y docente, se puede determinar que cumplen su función con responsabilidad.

Tabla 4: Género de los docentes de bachillerato

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	36%
Femenino	7	64%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Sobre el género de docentes de bachillerato se pudo observar que las docentes mujeres duplican a los docentes varones con un 64% lo que ratifica lo señalado por el quinto Congreso Internacional de la Educación –IE- (2007), donde se expone que “la mayoría de docentes del mundo son mujeres, excepto en el nivel superior y que la base de esto radica en el salario, estatus y oportunidades seguras de ascenso”.

Tabla 5: Estado civil de los docentes de bachillerato

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	36%
Casado	5	45%
Viudo	1	9%
Divorciado	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

El estado civil de los docentes investigados como se demuestra en la tabla cinco, corresponde a que el 45% son casados y el 36% solteros, en su mayoría tienen el estado de casados lo que significa que viven en pareja y por ser un lugar lejano a la cabecera provincial acceden al ingreso al magisterio los docentes con más frecuencia, siendo una política ministerial de la reintegración familiar, procurando que las familias trabajen en el mismo lugar o sector.

Tabla 6: Edad de los docentes de bachillerato

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	1	9%
De 31 - 40 años	0	0%
De 41 - 50 años	3	27%
De 51 - 60 años	5	45%
De 61 - 70 años	2	18%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Arancibia et al. (2008) “La edad es tenida en cuenta por el Derecho para determinar la capacidad de obrar de las personas, determina la plena capacidad de obrar de la persona, la aptitud para llevar a cabo todo tipo de actos con eficacia jurídica” (p.76).

En cuanto a la edad el 45% están entre 51 y 60 años, el 27% entre 41 y 50 años que de acuerdo a reportes investigativos, es la época donde la persona se encuentra en capacidad de rendir lo máximo, su experiencia, -experticia - y madurez suponen superioridad personal, están capacitados para un desempeño responsable, la preocupación de mejoramiento profesional del personal docente hacen que haya motivación para un trabajo eficiente.

Tabla 7: Tipo de relación laboral de los docentes de bachillerato

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	2	18%
Nombramiento	9	82%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

De acuerdo al Art. 261 del Reglamento de la LOEI, “La carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal” y a quienes acceden a la contratación hasta que en concurso de merecimientos y oposición sean elegibles para acceder a las vacantes existentes. Por lo que los resultados indican que el 82% tienen nombramiento y el 18% son contratados en forma indefinida ya que como los colegios son unidades ejecutoras que se manejan con fondos asignados, tienen la facultad de esta contratación.

Tabla 8: Nivel más alto de formación académica que posee

Títulos	Género			
	Masculino		Femenino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel técnico o tecnológico superior	1	9%	0	0
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	6	54%	3	27%
Maestría (4° nivel)	1	9%	0	0
Total	8	72%	3	27%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

La formación profesional de los docentes integra la formación inicial que recibe tanto en los Institutos Pedagógicos como a nivel medio la realiza en las escuelas de Ciencias de la educación de la Universidad: Luego ya en ejercicio de su función su mejoramiento profesional continuo, realizable en la institución donde labora, accediendo a oportunidades de superación en la universidad, o por medio de cursos o seminarios que promueve el Ministerio de Educación.

De los once profesionales que ejercen la docencia en el bachillerato, el 81% considerando hombres y mujeres tienen título de tercer nivel a nivel de licenciatura en Ciencias de la Educación, títulos de muchos de ellos obtenidos en la Universidad Técnica Particular de Loja por la facilidad de estudiar a distancia ya que es un lugar muy lejano a la cabecera provincial. Solamente el 9% tiene el título de cuarto nivel. Es importante la preparación del docente, ya para desempeñar mejor su trabajo, estar actualizado y personalmente, para obtener una categorización mayor en la docencia y por ende en lo económico.

El docente necesita formarse continuamente y estar al día con avances tecnológicos, científicos y sociales que se producen en su área de estudio, actualizándose y ampliando sus conocimientos porque la docencia es una profesión en la que nunca se deja de aprender.

2.3 Diseño y métodos de investigación

2.3.1 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es determinar la forma concreta de cómo se desarrolló el proceso, en esta investigación se trabajó aplicando el método cualitativo a través de la recolección de datos y el método cuantitativo con la aplicación de las encuestas a toda la población docente, que fueron un total de once profesionales.

La presente investigación corresponde al tipo de investigación-acción, ya que describe que sus características generan conocimiento y producen cambios. La investigación-acción se produce dentro de la institución educativa por cuanto la característica principal es que las personas que intervienen son muy participativas, siendo actores y al mismo tiempo sujeto de estudio

La información obtenida es confiable por la actitud responsable en la información lograda con este trabajo para conocer las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato.

- Es un estudio transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.
- El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo como el analítico, sintético, inductivo, deductivo y hermenéutico, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación

La presente investigación se basó en el método acción participante que consiste en un proceso sistemático que requiere la participación de los involucrados a donde está direccionada, que son quienes tiene el conocimiento de sus problemas y realidad..

Por lo expuesto se puede mencionar que esta investigación cumple con elementos como tener el de carácter analítica, descriptiva, explicativa y demostrativa, con el involucramiento participativo de los docentes de bachillerato del colegio motivo de la presente investigación la misma que se apoyó en los siguientes métodos:

- **Analítico**, ayudó a descomponer el todo en sus partes y la explicación de las relaciones de causa, naturaleza y efecto, esto es, adentrarse en las necesidades formativas, la formación continua y la función que cumple cada integrante de la comunidad educativa.
- **Sintético**, consistió en la reunión racional de varios elementos o sea la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones y conceptos que ayudaron a la comprensión de la realidad y detallar las apreciaciones y elementos relacionados con las necesidades de formación docente en el análisis y las conclusiones.
- **El inductivo** permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los objetivos del trabajo que sirven de base para la investigación y que en forma lógica dio sentido a los datos empíricos obtenidos con la aplicación del cuestionario. También fue útil para aplicarlo al momento de realizar el sondeo a través de la observación y ubicación del establecimiento educativo.
- **El deductivo**, que va de lo general a lo particular. Es aquél que parte los datos generales aceptados como confiables, para deducir por medio del razonamiento lógico, el análisis de cada aspecto investigado, es decir; parte de aseveraciones previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo al caso de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y comprobar así su validez.

Para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. La inducción como la deducción ayudaron a generalizar en forma lógica los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso investigativo.

- **Hermenéutico**, buscó insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo para sustentar el fundamento teórico como base del análisis de la investigación, cuyo tema investigativo se relaciona estrechamente con el contexto ya que el entorno influye en la preparación docente y este a su vez con la calidad y

eficiencia en su desempeño. El análisis determinó las causas que según criterios expresados ayudan a la solución, para estar actualizados en sus conocimientos.

- **Estadístico** ofreció las facilidades para organizar en tablas estadísticas la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, determinando frecuencias y porcentajes que dieron validez y confiabilidad de los resultados, para luego proceder a comparaciones, análisis, conclusiones.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Las técnicas constituyen los procedimientos concretos que se van a utilizar con la finalidad de lograr la información para la investigación en la presente se ha propuesto la encuesta como técnica a utilizar destinada a recopilar información lo que a decir de Rodríguez Peñuelas (2008) las técnicas son los medios empleados para recolectar información entre los que se destacan:

La observación, esta técnica estuvo presente en toda investigación ya que en el papel de investigador se ha podido observar las reacciones de los docentes a los que se aplicó el cuestionario, pudiendo determinar sus reacciones de agrado, incertidumbre, motivación, etc. información válida al expresar un aporte en el análisis.

La lectura, que fue base fundamental en la adquisición de nuevos conocimientos e información, lo cual implica la realización de una serie de actividades, tales como elaborar notas, consultar el diccionario, repasar, etc. Estas actividades que proporcionan la comprensión de los contenidos investigados en libros, revistas, documentos escritos, internet, etc.

La entrevista, es una recopilación verbal sobre algún tópico de interés para el entrevistador. A diferencia del cuestionario, requiere de una capacitación amplia y de experiencia por parte del entrevistador, así como un juicio sereno y libre de influencias para captar las opiniones del entrevistado sin agregar ni quitar nada en la información proporcionada.

La encuesta, apoyada en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas, accedió una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Se utilizó para la recolección de

la información de campo y sirvió para obtener datos sobre las necesidades formativas del docente de bachillerato, describiendo los resultados del estudio en la institución educativa seleccionada.

2.4.2 Instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación entendidos como tales, son las herramientas que en trabajo investigativo se constituyen en instrumentos de recolección de datos para tener la información que fue analizada.

El cuestionario, en la presente investigación se utilizó el cuestionario “Necesidades de formación” aplicado a los docentes de bachillerato, estructurado con los datos institucionales a fin de conocer el tipo de institución educativa y los servicios que presta a la comunidad que se educa en ella. Los datos generales del investigado. Otro aspecto importante es el referido a la formación docente, nivel de preparación, cursos y capacitaciones recibidas, expectativas de temas que les interesan y aspectos relacionados a la práctica pedagógica.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano

Como sostenimiento a lo que se entiende por talento humano, Chiavenato et al. (2007) sostiene que “Es un conjunto de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz” p.95, esta definición de igual manera se puede aplicar en cualquier institución educativa, que cuando se habla de talento humano se hace referencia a las personas con las que cuenta la empresa o institución educativa,

El conocer acertadamente sobre el talento humano y sus técnicas de uso tiene como objetivo importante y fundamental organizar el trabajo dentro de la institución educativa ubicando a cada persona en su lugar respectivo y mediante una práctica proporcionada por la empresa involucrar a los nuevos trabajadores como miembros activos.

TALENTO HUMANO	RESPONSABILIDAD
Rectora del Colegio Vicente Bastidas	Permitieron que el proceso se lleve a cabo con normalidad y cumpla su propósito.
Once docentes del bachillerato	Es la totalidad de los docentes de bachillerato, que colaboraron con voluntad.
Directora de Tesis: Mgs. Gioconda Riofrío	Orientadora y guía en el desarrollo del trabajo.
Investigador: Lic. Julio Romero	Se llevó a feliz término un trabajo serio y comprometido a fin de obtener resultados confiables que lleven al planteamiento de una capacitación positiva y provechosa.

Elaborado por: Julio Romero

2.5.2 Materiales

Los materiales empleados en este proceso de recolección de información fueron:

MATERIALES UTILIZADOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Guía para el desarrollo de la investigación y elaboración del informe 2014 Proyecto de investigación II "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato". • Entorno virtual EVA • Textos, páginas WEB, copias, revistas, etc. • Cámara fotográfica. • Computadora, para procesar toda la información recogida y organizarla en el informe de tesis. • El internet, para consultar, recibir y enviar información. • Medios de transporte y de comunicación. • Materiales de oficina 	

Elaborado por: Julio Romero

2.5.3 Económicos

Recursos	Cantidad	Costo
Bibliográfico	Libros	\$ 100,00
Materiales de oficina	Esferos, borradores, engrapadora	\$ 3,50
Impresiones (encuesta, cuestionarios, proyecto)	2 resmas	\$ 25,00
Anillados	anillados	\$ 50,00
Internet	Horas	\$ 100,00
Transporte	Taxi	\$ 50,00
TOTAL		\$ 328,50

Elaborado por: Julio Romero

2.6. Procedimiento

En cuanto a los procedimientos son los pasos que se siguieron para realizar el trabajo investigativo, el marco teórico el cual ayudo a poner en claro cada una de las temáticas investigadas de un modo coherente. Y sirvió para:

- Definir con precisión las variables.
- Establecer las pautas específicas hacia dónde irá la investigación.
- Fundamentar y sustentar la investigación.
- Analizar e interpretar los datos obtenidos en la investigación.
- Ordenar las observaciones para explicar de qué manera están relacionados los fenómenos.
- De esta forma la construcción del marco teórico es esencial para dar a conocer la postura desde la cual hacemos nuestra investigación.

Este proceso fue muy productivo porque generó muchas reflexiones y cambios con relación a la primera entrevista, una vez concluido el trabajo.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis y discusión de resultados relacionados con el problema de investigación Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, responden a la información obtenida con la aplicación de los instrumentos investigativos y las diversas fuentes bibliográficas bases del fundamento teórico, además complementa el aporte personal de tal forma que se presente organizada y secuencialmente la apreciación de cada aspecto.

3.1. Necesidades formativas

Tabla 9: Relación de titulación de pregrado con el ámbito educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	6	55%
Doctor en Educación	2	18%
Psicólogo educativo	2	18%
Psicopedagogo	0	0%
Otra Ámbito	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Una necesidad formativa en el campo de la profesión docente se convierte en un estado de insatisfacción, de carencia, derivado de las condiciones en que se produce la acción de educar, y es esta insatisfacción que se pone al frente del desempeño al que se desea llegar. De ahí que se toma las expresiones de Álvarez y del Río (2009) son del criterio que la función del docente para favorecer la formación adecuada de un estudiante debe integrar no solo el conocimiento disciplinario o menos aún temático de su programa, por el contrario, le implica una preparación adecuada para el ejercicio de la profesión docente.

La titulación de los docentes en el tercer nivel es un requerimiento para acceder a la docencia en los colegios, por lo que se evidencia en los resultados que el 55% son Licenciados en educación, el 18% son Doctores en Educación, el mismo porcentaje tienen el título de Psicólogo educativos y el 9% tiene titulación en otro ámbito educativo.

De lo que se puede dar cuenta que todos acreditan título de tercero y cuarto nivel y uno que es tecnólogo. Es una fortaleza para el colegio ya que son profesionales que tienen su especialidad que les acredita un buen desempeño.

Pero para el docente que no tiene el título es un requerimiento generar las facilidades y escenarios necesarios para que los docentes de educación en bachillerato no titulados, obtengan su título profesional dando alternativas y su motivación les impulse a seguir y obtener un título de cuarto nivel.

Tabla 10: Su titulación tiene relación con otras profesiones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0,00%
Arquitecto	0	0,00%
Contador	0	0,00%
Abogado	0	0,00%
Economista	0	0,00%
Médico	0	0,00%
Médico	0	0,00%
Veterinario	0	0,00%
Total	0	0,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Al no tener respuesta a la presente pregunta, la titulación de los docentes no tiene relación con otras profesiones, el motivo es que se da el bachillerato en ciencias y no tiene el carácter de técnico.

Tabla 11: Si posee titulación de postgrado, ésta tiene relación con:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
El ámbito educativo	1	9%
Otros ámbitos, especifique	0	0%
No contesta	10	91%
TOTAL	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Los estudios de especialización posteriores al título de grado, que es el tercer nivel educativo permiten acceder al de cuarto nivel, que comprende los estudios de maestría, doctorado y postdoctorado para el PHD.

De los docentes de bachillerato solamente el 9% tiene título de cuarto nivel. Es un estímulo para los demás para que sigan preparándose, ya que este aporte de cada profesor se traduce en una fortaleza tanto a nivel administrativo como docente.

Tabla 12: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	91%
No	1	9%
TOTAL	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Los estudios de postgrado en la actualidad, se consideran esenciales para el crecimiento humano, constituyen el nivel educativo con mayor producción intelectual (científica, humanística y técnica). Por lo tanto, el aumento de éstos se encuentra estrechamente ligado a las demandas y exigencias de la sociedad.

En el Ecuador la educación de postgrado forma parte del cuarto nivel del sistema formal de estudios y se rige por principios y normas establecidas en la Ley de Educación Superior vigente.

Los docentes en el 91% expresan que si les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel y están esperando que se dé apertura nuevamente las maestrías en la Universidad Técnica Particular de Loja, para acceder a ellas.

Tabla 13: En qué le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	9	82%
PhD	1	9%
No contesta	1	9%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

La capacitación y formación de los docentes ecuatorianos que se desempeñan en los diferentes niveles de educación debe ser permanente lo que generaliza un desarrollo de la educación, la capacitación debe ser continua, diversa, flexible y congruente a fin de mejorar paulatinamente su competencia docente, así formula su concepción, Torres (1996).

De los docentes encuestados el 82%, opinan que seguirían capacitando en titulación de Maestrías, mientras que el 9% tiene aspiración a seguir el PhD.

Tabla 14: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100%
No	0	0%
No contesta	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Díaz Barriga (2002) señala que la formación docente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas: tecnológica conductista, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente; la perspectiva constructiva, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento; y la perspectiva crítico reflexiva, en la que el docente es autocrítico de su labor.

Por lo que es muy significativo para ellos en el 100%, seguir capacitándose en temas educativos como el manejo del bachillerato unificado y el internacional como una propuesta pedagógica-educativa que busca preparar a los jóvenes bachilleres para vivir en el mundo globalizado e interconectado de este siglo XXI; es decir, busca que los estudiantes reconozcan y comprendan esta realidad y tengan destrezas y conocimientos para afrontar este reto.

Tabla 15: Formas preferidas para recibir la capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	2	18%
Semipresencial	2	18%
A distancia	3	27%
Virtual-Internet	0	0%
Presencial y Semipresencial	2	18%
Semipresencial y Distancia	2	18%
Distancia y Virtual	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Hay circunstancias de tiempo, distancia, falta de medios para acceder a los cursos, etc. Por lo que la forma como los docentes solicitan que se les dé la capacitación se basa en que les gustaría capacitarse presencialmente dice el 18% y el mismo porcentaje en la modalidad semi-presencial. El 27% a distancia, y finalmente el 18% semi-presencial y distancia. Por la distancia del colegio es de preferencia la semi-presencial ya que pueden asistir los fines de semana.

Tabla 16: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales indique el horario para la capacitación

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	3	27%
Fines de semana	8	73%
No contesta	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Las condiciones del trabajo y ubicación geográfica hacen que el 73% manifieste que los fines de semana sería el horario más conveniente para asistir a los cursos de capacitación y el 27% desea que sea de lunes a viernes en las horas complementarias. Por lo general es la preferencia de todos los docentes.

Tabla 17: Temáticas en las que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	0	0%
Teorías del aprendizaje	0	0%
Valores y Educación	2	18%
Gerencia/Gestión educativa	0	0%
Psicopedagogía	0	0%
Métodos y recursos didácticos	0	0%
Diseño y recursos didácticos	3	27%
Evaluación del aprendizaje	5	45%
Políticas educativas para la administración	0	0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0%
Formación en temas de mi especialidad	1	9%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Para determinar las temáticas a las que les gustaría acceder estos resultados ubica en lo que tienen mayor necesidad de preparación, dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por lo que el 45% manifiesta que le gustaría capacitarse en evaluación de aprendizajes, el 27% en diseño y recursos didácticos, el 18% en valores y educación. Son los temas de mayor significación en referencia.

Capacitar al educador es asegurarse la calidad educativa que se relaciona con la forma de trabajo asumido por el profesor, el cual tiene efectos significativos en sus estudiantes. Además, la comunidad desea asegurarse que están recibiendo una

buena educación los educandos. Por lo que se busca a menudo herramientas que midan la calidad individual de los profesores, de los colegios, o el sistema educativo como un todo.

Tabla 18: Obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	9	82%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	18%
Falta de información	0	0%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	0	0%
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
Aparición de nuevas tecnologías	0	0%
Falta de cualificación profesional	0	0%
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0%
Requerimientos personales	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

La formación de los docentes en servicio es un tema que se le está dando mucho énfasis a nivel del Ministerio de Educación y de cada una de las instituciones educativas, pero las barreras a veces están en la actitud del docente que cree que sabe todo y pone pretextos que no caben, ya que con el mundo de la tecnología incluso no hay pretexto.

La falta de tiempo ven los docentes investigados en el 82%, como un obstáculo para no poder capacitarse por cuanto no se puede acceder a los cursos que se dan ya sea en la cabecera cantonal o provincial, ya que desde el lugar donde está ubicado el colegio hay una distancia considerable a la cabecera cantonal.

El 18% dice que los altos costos de los cursos o capacitaciones porque quienes a veces vienen a ofrecer capacitaciones ponen precios significativos y los certificados no son válidos para méritos.

La capacitación del *personal docente*, tiene mucha importancia para lo cual debe tenerse en cuenta que en la política séptima del Plan Decenal de Educación está establecida como un compromiso y un derecho.

Tabla 19: Motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	8	73%
El prestigio del ponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorece mi ascenso profesional	3	27%
La facilidad de horarios	0	0%
Lugar donde se realiza el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	0	0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Es fundamental la motivación para que los profesores planifiquen su desarrollo profesional en base a lo que ellos desean de acuerdo a sus necesidades, Desde un punto de vista metodológico, se asume el carácter cognitivo, experiencial y constructivista del proceso de adquisición y aprendizaje de la competencia profesional del profesor de bachillerato.

De las encuestas aplicadas se puede decir el 73% manifiestan que se capacitan en relación a la actividad docente porque esa es la prioridad para un desempeño profesional más eficiente; mientras que el 27%, se capacitan porque favorecen su ascenso profesional que es otra motivación una vez que se ponga en práctica la re categorización.

Tabla 20: Motivos por los se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	27%
Falta de cualificación profesional	2	18%
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0%
Requerimientos personales	6	55%
TOTAL	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Se evidencia que el 55% por requerimientos personales, el 27% consideran que la aparición de nuevas tecnologías es el motivo de impartir capacitaciones, el 18% por falta de cualificación personal. Debido a que el mundo al que los profesores preparan a sus estudiantes, cambia rápidamente, y que las habilidades requeridas evolucionan

de igual manera, ningún curso de capacitación docente puede ser suficiente para preparar a un profesor para una carrera de 30 o 40 años. El Desarrollo Profesional Continuo es el proceso por el cual los profesores mejoran sus competencias y conocimientos, manteniéndose actualizados.

Tabla 21: Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	2	18%
Aspectos técnicos/prácticos	9	82%
Ambos	0	0%
No contesta	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

Considera el 82% que los aspectos de importancia en los cursos/capacitaciones es en aspectos técnicos/prácticos, y el 18% en aspectos teóricos. El proceso docente-educativo no debe transcurrir de manera espontánea; por el contrario, ha de seguir un plan didáctico coherente, adecuado y controlado de acuerdo con las circunstancias, con tareas específicas teniendo en cuenta las exigencias del desarrollo de las habilidades, de ahí que los aspectos técnicos y prácticos sean muy importantes ya que se hace necesario que los maestros y profesores dirijan su trabajo docente, más a enseñar a aprender que a transmitir información.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo

Es a través de la educación que, iniciada en la familia y continuada en la escuela, colegio y universidad, los medios de comunicación, el entorno social en el que vive la persona y se va desarrollando como tal. Por tanto un sistema educativo válido es el que pone en el centro a la persona como referente obligante del hecho educativo.

Por lo que esta investigación justifica la necesidad de una formación de los profesionales en docencia, más acorde con los principios de atención a la diversidad e integración y con los nuevos planteamientos de las reformas educativas que vienen dándose en nuestro país.

Tabla 22: La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	Total
Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes		2	2	4	3	11
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)			4	6	1	11
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.		1	4	5	1	11
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	5	4	1	11
Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos/os y ayudarles a solucionar		1	5	4	1	11
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de desarrollo)		3	1	5	2	11
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3		5	2	1	11
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			4	5	2	11
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.			4	5	2	11
	3	8	33	41	14	11

Si se observa los resultados de respuesta obtenidos, la mayor frecuencia de respuesta se considera en la alternativa casi siempre con cuarenta y un opciones y a veces con treinta y tres preferencias. Lo que indica que el aporte que se dé a la formación de docentes de bachillerato se considera como un espacio de reformulación, análisis y reconstrucción de todo el proceso de cambio educativo, pensando en el ser humano dentro de un contexto formativo y que esta visión gira en torno del mejoramiento profesional, de la capacitación continua en los aspectos de conocimiento científico actualizado del área, conocimiento del alumno, de los ejes transversales que debe trabajar y el humanismo que imprime en su desempeño porque trabaja con seres humanos en formación.

3.2.2. La organización y la formación

La formación del docente ecuatoriano ha estado tradicionalmente ligada a los lineamientos de la política pública y del currículo nacional, que han definido el que hacer docente, el trabajo de aula y lo que las instituciones de formación inicial docente deben priorizar en lo que respecta a preparar profesionales eficientes y con vastos conocimientos para su desempeño.

Los últimos años ha habido cambios e innovaciones en el sector educativo, además de la revalorización del trabajo docente. Hay nuevos desafíos formativos con el funcionamiento de la Universidad Nacional de Educación, las universidades diseñan nuevos currículos y formas de acreditación para que sean actores fundamentales del proceso educativo.

Es necesario reorganizar 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 desarrolla. Tomando en cuenta lo establecido por la Ley Orgánica de Educación Intercultural(2011) su Reglamento(2012) y El Plan Decenal de Educación en su política siete que se refiere a la “*Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida*” como un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Tabla 23: La organización y la formación

	1	2	3	4	5	Total
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	4	2	5	11
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes.	1	1	2	3	4	11
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	2	4	5	11
Analiza los factores que condiciona la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	2	2	2	5	11
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.	1	1	4	3	2	11
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	1	1	2	4	3	11
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	1	3	4	2	11
Analiza la estructura organizativa institucional (departamento, áreas, gestión administrativa...)	0	1	3	5	2	11
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	1	2	5	2	11
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	2	6	3	11
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.	0	0	4	3	4	11
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	2	5	3	1	11
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiante)	0	1	3	4	3	11
Conocela incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo...)	0	0	3	4	4	11
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	0	4	7	0	11
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	1	3	7	0	11
Describe la principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	1	3	6	1	11
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	1	5	4	1	11
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	1	1	4	3	2	11
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	1	3	4	3	11
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	2	3	7	4	11
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor) ¹	0	2	2	6	1	11
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	2	6	2	1	11
Total	7	22	74	98	58	11

El Ecuador tiene que seguir políticas implementadas ya en otros países, para que el Ministerio de Educación impulse proyectos de actualización científica de los docentes en convenio con las universidades o instituciones que respondan a la necesidad de crear ámbitos ágiles para atender los requerimientos emergentes de los docentes para la capacitación, el desarrollo de actividades de innovación o renovación pedagógica y para difundir experiencias con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la Formación Docente Continua, acentuando y continuando los procesos de transformación educativa.

El papel que juega el docente en la organización de las instituciones educativas y en la consecución de los de los objetivos estratégicos es muy importante porque implica asumir la responsabilidad en analizar los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, analizar los factores que condiciona la calidad de la enseñanza en el bachillerato, conocer diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, planificar, ejecutar y dar seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, diseñar y aplicar técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres; y, diseñar planes de mejora de la propia práctica docente.

La capacitación y la actualización en los profesores se consideran un factor fundamental debido a que en el mundo domina la tecnología la cual avanza a pasos agigantados, el incremento de las habilidades y destrezas en la innovación de conocimientos y de la práctica en el aula es indispensable.

3.2.3 La tarea educativa

Tal como lo expresa Tedesco (2000) quien es de la opinión que 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 cantidad de información que se produce día a día es realmente muy importante, como así también la necesidad del hombre por obtenerla en todo momento. Esto modifica sustancialmente la tarea del docente puesto que debe ayudar al alumno a que identifique que tipo de operaciones mentales se están realizando durante el proceso de aprendizaje. Y esto, a su vez, es particular para cada epistemología, puesto que aprendemos contenidos concretos: lengua, matemática, física o biología. Cada una de ellas posee una lógica interna diferente del resto de las disciplinas; en

otras palabras, los contenidos de cada una de ellas generan competencias cognoscitivas diferentes en el alumno.

Por otra parte, los alumnos llegan a las aulas portando cierta cantidad de información que ellos consideran valiosa, lo cual impacta contra los saberes disciplinares. Entienden que pueden obtener ciertos conocimientos sin la ayuda del docente y, en algunos casos, disponen de más información que estos últimos. Las instituciones educativas deben mantener los rasgos característicos que le imprimen identidad, pero flexibilizando su funcionamiento reconociendo la existencia de información que viene de distintas fuentes que deben tomarse en cuenta y darles significado dentro de los objetivos de la institución.

Tabla 24: La tarea educativa

La tarea educativa	1	2	3	4	5	Total
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0	2	6	3	11
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	1	4	6	11
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	1	4	6	11
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	2	5	4	11
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas	0	1	3	4	3	11
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	3	4	4	11
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	5	6	11
Utiliza adecuadamente medios visuales como: recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	5	3	3	11
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	5	5	11
Utiliza los recursos del medio para que los estudiantes alcance para que los estudiantes alcance los objetivos de aprendizaje	0	0	1	5	5	11
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	1	5	5	11
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	3	4	4	11
Total	0	1	23	54	54	11

Se observa coherencia entre la formación profesional que tienen los docentes encuestados y las materias que imparten a los estudiantes de bachillerato, lo que representa una herramienta fundamental el conocer y dominar las asignaturas que se tienen a cargo, su profesión tiene relación con los contenidos que imparte día a día, y esto se constituye en una competencia necesaria para ser maestro.

Siempre y casi siempre planifican tomando en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de sus estudiantes. Elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos. Cuidan su expresión oral y escrita, para que sea la adecuada a fin que los estudiantes comprendan la asignatura impartida. Utilizan adecuadamente la técnica expositiva. Utilizan los recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje y usan problemas reales por medio del razonamiento lógico para la mejor comprensión de los temas.

De estos resultados en la tarea educativa los porcentajes más bajos se los ha encontrado en ítems como poco se evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas, de igual manera poco se utiliza y en forma adecuada los medios visuales como: recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) y faltan priorizar actividades y aplicar estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes

El gran reto de la tarea educativa es forjar ciudadanos, responsables, éticos y justos, orientados a escoger el bien: ese es, en el fondo, el gran reto de toda tarea educativa.

Tabla 25: Análisis de la formación

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media obtenida					Tota l	M.A.
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	54	54	23	1	0	132	26,4
Aspectos de profesionalización	14	41	33	8	3	99	19,8
La organización y la formación - planificación	58	98	74	22	7	259	51,8
Total	126	193	130	31	10	490	

El porcentaje más elevado en cuanto al análisis de formación se encuentra en la organización y la formación docente ya que la respuesta dice que siempre y casi siempre el profesor analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato siempre y casi siempre, analiza los factores que condiciona la calidad de la enseñanza

en el bachillerato, analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)

Casi siempre planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, describen las principales funciones y tareas del profesor en el aula, diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor), conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, describen las funciones y cualidades del tutor, conocen el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa, permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes a veces

Respecto a la formación de la persona como tal y como profesional es muy importante ya que le permite casi siempre de acuerdo a los datos analizar el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo), conocer aspectos relacionados con la psicología del estudiante, para saber sus características propias de la edad en cuanto al desarrollo físico, cognoscitivo, emocional, e identificaren algunos estudiantes necesidades educativas especiales que puedan tener o darse como altas capacidades intelectuales; discapacidades: auditiva, visual, sordera, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de desarrollo, etc. Y poder reportar para que las instituciones especializadas aporten con la ayuda necesaria.

Expresan también que la formación profesional recibida, les permite casi siempre orientar el aprendizaje de los estudiantes, su formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes y la preparación personal es una ayuda para motivar a los alumnos a seguir adelante en su formación.

En el área de la tarea educativa, que expresan que siempre y casi siempre en la planificación toman en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de sus estudiantes, se plantean objetivos en cada planificación, lo cual es muy importante ya que este es el punto de partida para seleccionar, organizar y conducir los contenidos y desarrollar las destrezas, de forma que se puedan introducir modificaciones durante el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje, valorando la expresión oral y escrita, para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida, utilizando adecuadamente la técnica expositiva, en las clases partiendo de problemas reales por medio del razonamiento lógico, facilitando la comprensión y al docente el conocimiento de los avances de los estudiantes y las debilidades para fortalecerlas.

Lo que se debe reforzar es el diseño de las planificaciones macro y micro curriculares lo que nos indica que los docentes consideran los lineamientos que da el Ministerio de Educación y que tienen que adaptarlos a la realidad educativa de sus instituciones. Además trabajar con estrategias metodológicas que ayuden al estudiante a desarrollar su razonamiento lógico y a la construcción de sus propios conceptos y estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, que expresan que si se realiza pero en menor porcentaje.

3.3 Los cursos de formación

Tabla 25: Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	2	18%
De 6 a 10	0	0%
De 11 a 15	3	27%
De 16 a 20	1	9%
De 21 a 25	1	9%
De 26 a 30	1	9%
De 31 a 35	1	9%
De 36 a 40	1	9%
De 41 a 45	0	0%
De 46 a 50	1	9%
Más de 51	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

La formación del docente y su continua capacitación constituyen un reto en este siglo ya que los cambios son vertiginosos y el desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico es un desafío. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

De los docentes encuestados el 18% ha asistido entre 1 a 5 cursos, el 27% ha asistido entre 11 a 15 cursos en los dos últimos años lo que significa que unos serán los que dicta el Ministerio de Educación y la mayoría a iniciativa propia o del colegio, resultados que analizados constituyen una fortaleza para la actualización docente.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza, reflexionando siempre acerca de que tiene que responder a las expectativas de las demandas de los

estudiantes que tienen a su haber los medios para investigar y conocer, entonces el profesor debe saber para explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Tabla 25: Totalización de horas de los cursos recibidos

Opción	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	2	18%
26-50 horas	1	9%
51-75 horas	0	0%
76- 100 horas	1	9%
Más de 100 horas	4	36%
No contesta	3	27%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

De los docentes encuestados el 36% más de 76 horas, el 18% totalizan de 0-25 horas de asistencia a cursos, lo que representa un nivel aunque no muy significativo pero si importante en la preparación del docente.

El tiempo empleado en los cursos recibidos le permiten poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas para conocer su asignatura, las estrategias de enseñanza y aprendizaje, a sus educandos y ejercer su profesión con elementos de juicio adecuados.

Tabla 26: Tiempo de duración del curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	7	63%
De 6 a 10 meses	3	27%
De 11 a 15 meses	0	0%
De 16 a 20 meses	1	9%
De 21 a 24 meses	0	0%
Más de 25 meses	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

De la encuesta el 63% ha realizado los cursos entre 1 a 5 meses, el 27% entre 6 a 10 meses y el 9% entre 16 a 20 meses.

Tabla 27: Institución que auspició este curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	9	82%
De la institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	0	0
Otro auspicio	0	0
No contesta	2	18%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Vicente Bastidas Reinoso

De los Docentes encuestados el 82% expresan que les auspició el curso, el gobierno a través del Ministerio de Educación y el 18% no respondieron a esta pregunta.

Es importante que haya un convenio entre el Ministerio, las universidades y las instituciones que tienen que ver con la formación docente para que se responsabilicen de los cursos de capacitación ya que los que ofrecen a través del SI PROFE es una mínima cantidad de maestros que tienen acceso y a ciertos temas que no cubren las necesidades de especialidad.

CAPÍTULO 4. CURSO DE FORMACIÓN

4.1 Tema del curso: Aplicación de estrategias didácticas y normativas en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de bachillerato del Colegio Vicente Bastidas de la parroquia Selva Alegre, cantón Saraguro durante el Año Lectivo 2013-2014.

La educación debe responder a las demandas de la sociedad, por lo que se precisa un reto dentro de la formación y mejoramiento profesional, puesto que de las oportunidades que se dé al docente para innovarse, la capacitación será un acto que ayudará a desplegar en un proceso de enseñanza – aprendizaje acorde con los principios y técnicas psicopedagógicas y didácticas, de ello dependerá la calidad de la educación que se oferta en el plantel, en procura de promover el desarrollo cognitivo y valorativo en los alumnos.

El presente proyecto se constituye en una alternativa activa, sistematizada e integrada, como respuesta a las necesidades manifiestas en este ámbito, en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de bachillerato, ya que siendo la evaluación un elemento del currículo, es una actividad continua y permanente, comprensiva y no menos exigente, por lo que el docente debe prepararse en qué, cómo, con qué y cuándo aplicar este proceso y de forma adecuada, planificando instrumentos didácticos que respondan a los indicadores de logro de la evaluación.

4.2. Modalidad de estudio: Semipresencial, es la opción a seguir en este requerimiento, se lo realizará de esta manera en razón a la distancia en que se ubica geográficamente la institución, es una limitante para el cumplimiento de las sesenta horas que está previsto, razón por la cual se optará por este sistema.

4.3 Objetivos

4.3.1. Objetivo general: Ofrecer orientaciones a los docentes de bachillerato, en la aplicación de estrategias didácticas y normativas de evaluación, que permitan comprobar eficientemente el nivel de logro en el aprendizaje de los estudiantes.

4.3.2. Objetivos específicos:

- Ofrecer orientaciones metodológicas sobre la evaluación a fin de contribuir a un mejor desempeño profesional docente.
- Desarrollar prácticas encaminadas al conocimiento y comprensión de los fundamentos teórico – prácticos de la evaluación educativa acorde la Ley de Educación Intercultural y su Reglamento.

4.4. Dirigido a: Los docentes del Colegio de Bachillerato “Vicente Bastidas Reinoso” de la parroquia Selva Alegre, cantón Saraguro.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios: Los docentes a quienes va dirigido el curso, están en el nivel 3 con una experiencia superior a cinco años, por lo que va enfocado al desarrollo de los talleres en aspectos especializados de la evaluación y la inserción de técnicas innovadoras en la misma.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios: El colegio dispone de un laboratorio de computación con veinte computadoras, infocus y pantalla de proyección, se utilizará estos recursos tecnológicos para la ejecución del presente curso.

Los participantes deben de reunir los siguientes requisitos:

- Ser profesores de la institución.
- Organizar horario para el curso en la tarde.
- Motivación e interés en la actualización.
- Compromiso en la aplicación de los conocimientos adquiridos.

4.5 Breve descripción del curso: La nueva concepción de currículo que tiene sentido de conjunto, incorpora mejoras importantes en la acción docente. El alcance de los componentes del mismo: destrezas con criterio de desempeño, metodología, recursos, indicadores de evaluación, precisan que se integren e interconecten de forma visible y explícita, para que haya pertinencia y así el estudiante pueda llegar a una comprensión y aprendizaje significativo adaptarlos a la realidad de los centros educativos investigados, con lo que se puede responder más adecuadamente a las necesidades de los alumnos.

La evaluación constituye una reflexión crítica sobre los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico, al atenderla entonces de manera prioritaria, permite observar los logros o falencias que se producen en el aprendizaje y descubrir la forma de corregirlos.

El 60% del curso será presencial con el desarrollo de talleres y el 40% a distancia con tareas, por lo expuesto la modalidad será semipresencial.

4.5.1. Contenidos del curso

Módulo 1: La evaluación, calificación y promoción de los estudiantes. (Reglamento de la LOEI Arts. 184 - 226)

Tema N°.1: De la evaluación de los aprendizajes Arts. 184-187: Definición. Propósitos de la evaluación. Tipos de evaluación: Diagnóstica, formativa y sumativa. Características de la evaluación estudiantil.

Tema N°.2: De la calificación y la promoción Arts. 193-203: Aprobación y alcance de logros. Escala de calificaciones. Promoción. Requisitos para la promoción. Certificados de término de nivel y promoción. Acta de grado. Título de bachiller. Exámenes de grado. Monografía de grado. Proyecto de grado. Programa de participación estudiantil. Informes de las actividades de participación estudiantil.

Tema N°.3: De las acciones de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico Arts. 204-214: Proceso de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico. Difusión del proceso y de los criterios de evaluación, Evaluación y retroalimentación continua. Reuniones con los representantes legales de los estudiantes. Refuerzo académico. Informes de aprendizaje. Informe parcial de aprendizaje. Informe quimestral de aprendizaje. Informe anual de aprendizaje. Examen de recuperación o de la mejora del promedio. Prueba de base estructurada. Examen supletorio. Examen remedial. Examen de gracia.

Tema N°.4: De los procedimientos institucionales para la evaluación Arts. 215-220: Exámenes quimestrales. Normas para la entrega de informes quimestrales e informes anuales. Fechas para la revisión de informes de aprendizaje por parte de la Junta de Docentes de Grado o Curso. Registro. Evaluaciones anticipadas o atrasadas. Apelaciones.

Tema N°.5: De la evaluación del comportamiento Arts. 221-222: Ambiente adecuado para el aprendizaje. Evaluación del comportamiento.

Tema N°.6: De la deshonestidad académica Arts. 223-226: Deshonestidad académica. Prohibiciones y obligaciones. Acciones educativas disciplinarias relacionadas a la formación en honestidad académica.

Módulo 2: La evaluación de los aprendizajes

Tema N°.7: Fundamentación: Concepto. Diferencia entre medir y evaluar. Características de la evaluación. Valor educativo de la evaluación.

Tema N°.8: Función y utilidad de la evaluación: Funciones y utilidad de la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa para el alumno y para el maestro.

Tema N°.9: Tipos de evaluación: Tipos de evaluación tomando en cuenta los agentes que intervienen: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Tipos y técnicas de evaluación.

Tema N°.10: Clases de pruebas según su forma de aplicación, utilizadas con mayor frecuencia: orales, prácticas y escritas.

Tema N°.11: Tipo de pruebas según la estructuración de los ítems en la evaluación de los aprendizajes: De ensayo y objetivas.

Tema N°.12: Factores a tomarse en cuenta para juzgar la calidad de una prueba: Pertinencia, Eficacia, Objetividad, Dificultad, Confiabilidad.

4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

El curso será dado por el Dr. Julio Serrano, con título de maestría en Administración para el desarrollo educativo. Ha sido docente, director de escuela, profesor de colegio, supervisor provincial de educación, seleccionado de la DINAMEP para dar los cursos que ofrece el Ministerio de Educación a través del SIPROFE.

En la actualidad se desempeña como asesor educativo de la Dirección Distrital de Loja, siendo su vasto conocimiento y don de gentes, que le hace merecedor del respeto del magisterio lojano.

4.5.3. Metodología

El material del curso de formación busca que los docentes tengan la oportunidad de experimentar y vivir su propio proceso de aprendizaje, comprendiendo la normativa y conociendo técnicas evaluativas de los aprendizajes.

La metodología activa-participativa permite la organización y sistematización en el proceso didáctico, convirtiéndose en un valioso medio para estimular la comprensión y análisis de los contenidos teórico- conceptuales, orientando el trabajo en grupo que atendiendo a un proceso lógico y ordenado posibilitará obtener una visión más amplia del proceso de evaluación de los aprendizajes.

Las sesiones de trabajo serán dos por semana, con la modalidad de talleres, los mismos que para su desarrollo se hará el siguiente proceso:

- a. Socializar resultados solicitando la autorización a la Señora Rectora.
- b. Explicar la modalidad de trabajo y la temática
- c. Determinar horarios y días a cumplirse cada taller
- d. Consensuar con los docentes participantes.

La realización de talleres y prácticas según los temas propuestos, se llevarán a cabo determinando la comprensión y formas de aplicación de ser el caso se adecuará ciertos aspectos de ser necesario para lograr los objetivos propuestos, se reforzarán con ejercicios para crear una interacción enriquecedora.

Los Talleres están previstos trabajarlos con los contenidos de los temas que incluyen en su proceso, señalar el objetivo a lograr, una ambientación con dinámicas que fomenten las relaciones humanas entre docentes; la presentación del tema, su descripción y explicación apoyados con los recursos didácticos y tecnológicos correspondientes, procesando el conocimiento. Luego el trabajo en grupo, para lo cual se dará la hoja de trabajo con la actividad propuesta y apoyada en el documento, su participación en la exposición será evaluada y se establecerán los compromisos personales.

4.5.4 Evaluación

La evaluación tiene por objeto establecer la comprensión del tema propuesto, determinando niveles de conocimiento, actitud y práctica en el aula.

Tendrá tres momentos: de entrada para identificar fortalezas y debilidades. De proceso, para comprobar si la forma de trabajo es adecuada y los resultados

esperados se están cumpliendo; y, la evaluación final para comprobar el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para la aprobación del curso se requiere un mínimo de calificación de 7/10 en promedio, que será la suma de la participación en cada taller y el cumplimiento de los trabajos prácticos.

4.6 Duración del curso

El curso de formación, es el 70% presencial y el 30 % a distancia que se ejecutará con la ayuda de una guía didáctica para desarrollar tareas. Su duración total es de 60 horas y se efectuarán en 2 meses, distribuyéndose por semana de la siguiente manera:

Presencial: Seis talleres de 3 horas cada uno, 6 horas por semana = 42 horas en la jornada complementaria. La última sesión será dedicada a evaluar lo comprendido y el curso en general

Distancia: Hoja de trabajo diseñada con el tema a desarrollar en grupo= 18 horas.

4.8. Costos del curso

RAZÓN	COSTO
▪ Reproducción del material bibliográfico	200,00 \$
▪ Certificados	20,00 \$
▪ 100 hojas papel periódico	5,00 \$
▪ Marcadores, lapiceros	15,00 \$
▪ Proyector	tiene el colegio
▪ Computador	(tiene el colegio)
▪ Traslado y atención a especialista	140,00 \$
▪ Transporte	50,00 \$
▪ Imprevistos	100,00 \$
Total	530,00 \$

- Costos que serán asumidos por el colegio y por el proponente.

4.9. Certificación: Para acreditar una certificación de asistencia y aprobación del curso de formación, el docente participante tendrá que completar el 90% de asistencia a las clases presenciales que se realizarán los días martes y miércoles y el 90% de las tareas a distancia.

La realización de los talleres serán evaluados al igual que la interacción, intercambio de experiencias y puesta en práctica en el aula sobre el contenido de todo el curso de formación. La certificación será con el aval de la Dirección Distrital de Educación y del colegio.

MÓDULO 1

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Art. 184. Definición: De acuerdo a la LOEI (2011) y su Reglamento (2012) definen a la evaluación estudiantil como un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

La evaluación de estudiantes que asisten a establecimientos educativos unidocentes y pluridocentes debe ser adaptada de acuerdo con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

En el caso de la evaluación dirigida a estudiantes con necesidades educativas especiales, se debe proceder de conformidad con lo explicitado en el presente reglamento.

Art. 185. Propósitos de la evaluación.- La evaluación Según la LOEI (2011) y su Reglamento (2012) debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión. En atención a su propósito principal, la evaluación valora los aprendizajes en su progreso y resultados; por ello, debe ser formativa en el proceso, sumativa en el producto y orientarse a:

1. Reconocer y valorar las potencialidades del estudiante como individuo y como actor dentro de grupos y equipos de trabajo;

2. Registrar cualitativa y cuantitativamente el logro de los aprendizajes y los avances en el desarrollo integral del estudiante;
3. Retroalimentar la gestión estudiantil para mejorar los resultados de aprendizaje evidenciados durante un periodo académico; y,
4. Estimular la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje

1. TIPOS DE EVALUACIÓN

Según datos del Ministerio de Educación, (2002) establece que los tipos de evaluación que los docentes debemos considerar en todo proceso didáctico son:

- a) **DIAGNÓSTICA.**- Se realiza al inicio de un período, bloque o año, no tiene nota.
- b) **FORMATIVA.**- Se realiza durante el proceso, aportes, tiene nota.
- c) **SUMATIVA.**- Se realiza al final de un bloque, unidad, periodo o año, es totalizadora, tiene nota.

2. PROCEDIMIENTO PARA LA APROXIMACIÓN DE CIFRAS

De acuerdo a disposiciones oficiales emitidas por el Ministerio de Educación, expresamente en el Oficio Circular 000067/VGE-2012, de fecha 05 de septiembre de 2012, establece el procedimiento para la aproximación de cifras en las evaluaciones en todas las instituciones educativas del país, así determina que no se realizarán aproximaciones, ni redondeos de ninguna índole en el registro de calificaciones, es decir un 7,65 se registrará como 7,65.

3. Promoción de los estudiantes de bachillerato

- a) En el nivel de Bachillerato (Primero, segundo y tercer curso de Bachillerato), para la promoción al siguiente año o curso, se requiere una calificación promedio de siete sobre diez (7/10), en cada una de las asignaturas del currículo nacional, igualmente en las asignaturas adicionales que cada establecimiento defina en su PEI; pero, sólo para la promoción dentro del establecimiento; sin embargo, no lo serán si el estudiante continúa sus estudios en otra institución educativa.

4. PROCEDIMIENTO PARA ASIGNAR NOTAS EN EL BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO

a. ¿CÓMO OBTENER UNA NOTA PARCIAL EN CADA ASIGNATURA?

- Cada nota parcial corresponde a un bloque curricular o unidades de trabajo en los módulos formativos y es el promedio de cinco evaluaciones: cuatro formativas y una sumativa.
- *Las evaluaciones formativas* comprenden cuatro elementos y cada uno es calificado sobre 10.

-Promedio de trabajos académicos independientes (tareas)

-Promedio de actividades individuales en clase

-Promedio de actividades grupales en clase

-Promedio de lecciones.

- *La evaluación sumativa* es escrita y busca evaluar los aprendizajes alcanzados en una unidad o bloque curricular y es calificada sobre 10.
- Para obtener la nota parcial se suman las calificaciones de las cinco evaluaciones y se divide para 5.

b. ¿CÓMO OBTENER EL PROMEDIO QUIMESTRAL?

La calificación del período quimestral de cada una de las asignaturas tendrá los siguientes componentes:

- El promedio de 3 notas parciales, que corresponderá al 80% de la nota total del quimestre.
- Un examen quimestral que corresponderá al 20% de la nota total del quimestre.

a) PORCENTAJE DEL 80% DEL PROMEDIO DE LAS TRES NOTAS PARCIALES

- Recordar que cada nota parcial está obtenida sobre 10.
- De las 3 notas parciales se saca el promedio; para ello, se suma las mismas y se divide para 3.
- Este promedio debe representar el 80% de la nota quimestral. Para obtener este porcentaje, se multiplica el promedio por 0,8.

b) PORCENTAJE DEL 20% DE LA NOTA DEL EXAMEN QUIMESTRAL

- El examen quimestral se calificará sobre diez (10).
- La calificación de este examen debe representar el 20% de la nota quimestral. Para obtener este porcentaje, se multiplica la calificación por 0,2.

NOTA DEL QUIMESTRE (80% + 20%)

- Para obtener la nota del quimestre se suma: la nota promedio de los tres parciales que corresponde al 80% y la nota del examen quimestral que corresponde al 20%. Este resultado se lo expresará de forma cualitativa y cuantitativa.

c. ¿CÓMO OBTENER EL PROMEDIO ANUAL DE APRENDIZAJE?

- a) Para obtener la nota anual del aprendizaje se suman las notas de cada quimestre y se divide para dos.
- b) Para que un estudiante sea promovido a un año o curso inmediato superior, la calificación mínima requerida, es de siete sobre diez (7/10).

PROCEDIMIENTO A APLICAR EN EL BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO

En caso de que un estudiante no hubiere alcanzado el puntaje de siete sobre diez (7/10), necesario para ser promovido (a) al grado o curso inmediato superior o quiera mejorar su puntaje.

EXAMEN DE RECUPERACIÓN O MEJORA DE PROMEDIO

- a) Cualquier estudiante que hubiere **aprobado** una o más asignaturas con un promedio ANUAL inferior a DIEZ (10): esto es, **de siete (7) a nueve coma nueve (9,9)**; tiene la oportunidad de rendir un examen acumulativo de recuperación, con la finalidad de **mejorar** el promedio quimestral más bajo y por consiguiente su promedio anual. Para ello, se deberán considerar estos aspectos:(Art. 210 Reg. LOE1).

Dentro de ocho días posteriores a la realización de la Junta de Grado o Curso, el docente Tutor del grado o curso, deberá entregar en Secretaría los informes de aprendizaje aprobados por la Junta y el Acta correspondiente. Las calificaciones de todos los estudiantes serán notificadas y publicadas inmediatamente, (estafetas, correo electrónico, informe de calificaciones).

- b) El examen de mejora se receptorá por una sola vez, después de 15 días de publicadas las calificaciones anuales. Dentro de este tiempo, el estudiante o el

representante legal, solicitará por escrito al Director/a o Rector/a del establecimiento, que se le permita ejercer el derecho a rendir el examen de recuperación, en la o las asignaturas que desee mejorar.

c) El Director/a o Rector/a, autorizará dentro de dos (2) días de conocida la solicitud, al o los profesores para que recepen el examen de recuperación. Para ello, es responsabilidad de directivos y docentes establecer un horario de recepción de exámenes de mejora.

d) El profesor de la asignatura calificará el examen, y remite la nota obtenida al Rector a través de un informe, en un tiempo de dos (2) días, a fin de que la autoridad disponga a Secretaría se proceda a reemplazar el promedio quimestral más bajo y a modificar el promedio anual. Para reemplazar al promedio quimestral más bajo, la calificación obtenida en el examen de recuperación debe ser más alta que éste; si la nota fuere más baja que el promedio quimestral, deberá ser desechada.

EXAMEN SUPLETORIO

Se recepta cuando el estudiante no ha obtenido, en cualquier asignatura, el promedio anual de siete sobre diez (7/10) para ser promovido directamente al siguiente grado o curso. Para ello hay que considerar lo siguiente: (Art. 212, Reg. LOEI)

a) Si el estudiante ha obtenido un PROMEDIO ANUAL de cinco (5) a seis coma nueve (6,9) sobre diez como nota final de cualquier asignatura, podrá rendir un examen supletorio acumulativo, en un plazo de 15 días posterior a la publicación de las calificaciones finales.

El examen supletorio acumulativo será una prueba de base estructurada (Art. 211, RLOE1)

La institución educativa ofrecerá clases de refuerzo durante los 15 días previos a la recepción del examen supletorio, con el fin de preparar a los estudiantes que deban presentarse a este examen. Es responsabilidad de los directivos y docentes garantizar que se impartan las clases de refuerzo en la o las asignaturas correspondientes; para ello, deberán organizar y establecer un horario de clases y de exámenes de forma que puedan dar atención a todos los estudiantes que deban rendir el examen supletorio, los mismos que deben asistir y cumplir con los horarios establecidos.

Para aprobar una asignatura mediante el examen supletorio acumulativo, se debe obtener una nota mínima de siete sobre diez (7/10), sin aproximaciones.

El promedio final de una asignatura aprobada por medio de un examen supletorio **siempre** será siete sobre diez (7/10). Es decir, independientemente de que el estudiante obtenga en el examen supletorio siete (7), ocho (8), nueve (9) o diez (10) sobre diez, la nota del examen siempre será siete sobre diez (7/10), ya que ésta es la nota mínima a ser considerada para efectos de promoción, y no debe influir en los promedios a futuro, como por ejemplo en la elección de abanderados(as).

EXAMEN REMEDIAL

Este examen lo rendirá un estudiante que hubiere obtenido un puntaje **menor a cinco sobre diez (5/10) como NOTA FINAL** de cualquier asignatura, o no aprobare el examen supletorio. Para ello, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- a) Quince (15) días antes del inicio de clases, el estudiante rendirá, por una sola vez, un EXAMEN REMEDIAL ACUMULATIVO, que consistirá en una prueba de base estructurada.
- b) El docente de la asignatura correspondiente deberá elaborar un **cronograma de actividades académicas** que cada estudiante tendrá que cumplir en casa con ayuda de su familia.
- c) El cronograma de actividades académicas estará en relación con el desarrollo de destrezas y los contenidos de la asignatura, por lo que el examen remedial acumulativo se diseñará en base al contenido desarrollado por el estudiante en dicho cronograma.
- d) El promedio final de una asignatura aprobada por medio de un examen remedial siempre será siete sobre diez (7/10). Es decir, independientemente de que el estudiante obtenga en el examen remedial siete (7), ocho(8), nueve (9) o diez (10) sobre diez, la nota del examen siempre será siete sobre diez (7/10); ya que ésta es la nota mínima a ser considerada para efectos de promoción, y no debe influir en los promedios a futuro, como por ejemplo en la elección de abanderados(as).
- e) Es responsabilidad de los directivos y docentes organizar y establecer un horario de exámenes remediales, de forma que puedan dar atención a todos los estudiantes que deban rendir este examen.

- f) Si un estudiante reprobare exámenes remediales en dos o más asignaturas, deberá repetir el grado o curso.

EXAMEN DE GRACIA

Este examen lo rendirá un estudiante que haya *REPROBADO un examen remedial en UNASOLA ASIGNATURA*. Para ello, se debe considerar lo siguiente:

- a) El estudiante podrá asistir de manera temporal al grado o curso siguiente durante un mes después del inicio de clases, hasta rendir el **examen de gracia**. Este examen consistirá en una prueba acumulativa de base estructurada. De aprobar el examen, podrá continuar en ese grado o curso; pero, en caso de reprobalo, deberá repetir el grado o curso anterior.
- b) En caso de que el estudiante repita el grado o curso, para evaluar sus aprendizajes y su comportamiento, se considerarán los aportes desde el día que asista al grado o curso correspondiente a ese año; y en cuanto a la asistencia, se registrará la que tuvo temporalmente en el grado o curso superior.
- c) El promedio final de una asignatura aprobada por medio de un examen de gracia siempre será siete sobre diez (7/10). Es decir, independientemente de que el estudiante obtenga en el examen de gracia: siete (7), ocho (8), nueve (9) o diez (10) sobre diez, la nota del examen siempre será siete sobre diez (7/10); ya que ésta es la nota mínima a ser considerada para efectos de promoción, y no debe influir en los promedios a futuro, como por ejemplo en la elección de abanderados.
- d) Es responsabilidad de los directivos y docentes organizar y establecer un horario de exámenes de gracia, de forma que puedan dar atención a todos los estudiantes que deban rendir este examen.

EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO A DESARROLLARSE EN EL BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO.

El comportamiento de un estudiante está dado por las actitudes que asume frente a los estímulos del medio, y estas actitudes están en relación a los valores que ha cultivado. Por ello, es necesario desarrollar valores éticos y de convivencia social que

ayuden a los estudiantes a convivir en la sociedad actual y adaptarse a los cambios futuros. La evaluación del comportamiento de los estudiantes tiene como finalidad ayudarlos a formarse integralmente, es decir, a incorporar en su desarrollo; conocimientos, destrezas y *actitudes*. Esto se logra proporcionando un ambiente adecuado para el aprendizaje.

A. AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE (Art 221-Reg)

Un ambiente adecuado para el aprendizaje se refiere a proporcionar las condiciones necesarias para que tanto el docente como el estudiante tengan bienestar y se involucren en el proceso de aprendizaje. Para ello se deben tomar en cuenta dos aspectos fundamentales:

a) Ambiente físico: Presentación de la institución, decoración del aula (pintura, adornos, disposición de los pupitres, distribución de materiales didácticos, ambiente acogedor, etc.).

Relaciones interpersonales: Para promover buenas relaciones interpersonales, el docente debe tomar en cuenta los campos de bienestar de sus estudiantes, que se dan en las siguientes interrelaciones:

© **Alumno-alumno.** Relaciones entre los estudiantes (discriminación, agresión física, agresión verbal, apodos).

© **Alumno-profesor.** Analizar la relación entre el docente y cada uno de los estudiantes; tener presente los prejuicios, efecto Pigmalión: el docente da preferencias a los estudiantes que se adaptan a sus intereses y expectativas).

© **Alumno-institución.** Relaciones con estudiantes de otros cursos, con otros profesores de la institución, el rector, vicerrector, inspector, médico, personal administrativo y de apoyo, etc.

© **Alumno-mundo extraescolar.** Atender las relaciones del estudiante fuera del plantel: vive con sus padres, qué amigos frecuenta, qué hace en sus horas libres.

EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO Art 222. Rep. LOEI

- Cumple un objetivo **Formativo Motivacional**.

Está a cargo del docente de aula o tutor.

Debe ser cualitativa **y no afectar a la promoción del estudiante**

Debe incluirse en los informes parciales, quimestrales y anuales.

Se debe realizar en forma **literal y descriptiva**.

Se debe realizar a partir de indicadores referidos a **valores éticos** y de **convivencia social**:

"La evaluación del comportamiento de los estudiantes debe ser cualitativa, no afectar la promoción de los estudiantes." (Art. 222 Reg.-LOEI); sin embargo, hay que destacar que el desarrollo de valores es importante para la formación integral del ser humano; por lo tanto, hay que trabajarlos y afianzarlos constantemente, para formar el tipo de ciudadano ecuatoriano que deseamos. Por ejemplo: Un buen profesional no sólo debe tener conocimientos; sino también debe ser: puntual, ordenado, honesto, respetuoso, responsable, sensible con el medio ambiente, etc. Todo esto hace que sea competente y se desempeñe con eficiencia durante su vida.

ESCALA PARA LA EVALUACIÓN DEL COMPORTAMIENTO:

MUY SATISFACTORIO Lidera el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

SATISFACTORIO Cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

POCO SATISFACTORIO Falla ocasionalmente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social

MEJORABLE Falla reiteradamente en el cumplimiento de los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

INSATISFACTORIO No cumple con los compromisos establecidos para la sana convivencia social.

Los indicadores referidos a valores éticos y de convivencia social sugeridos son los que constan en los ejes transversales.

VII. DE LA DESHONESTIDAD ACADÉMICA

Art. 223.-Deshonestidad académica. Se considera como deshonestidad académica presentar como propios productos académicos o intelectuales que no fueren resultado del esfuerzo del estudiante o de cualquier miembro de la comunidad educativa, o incurrir en cualquier acción que otorgue una ventaja inmerecida a favor de uno o más miembros de la comunidad educativa de conformidad con lo prescrito en el presente Reglamento y el Código de Convivencia institucional.

Art. 224.-Tipos de deshonestidad académica. La deshonestidad académica incluye actos de plagio, trampa, o fraude en el ámbito académico, ya sea con trabajos realizados en la institución educativa como los realizados fuera de ella. Los actos de deshonestidad académica incluyen los siguientes:

Tipo I

1. Utilizar en un trabajo académico frases exactas creadas por otra persona, sin reconocer explícitamente la fuente.
2. Incluir en un trabajo académico ideas, opiniones, teorías, datos, estadísticas, gráficos, dibujos u otra información sin reconocer explícitamente la fuente, aun cuando hayan sido parafraseados o modificados; y.
3. Presentar el mismo trabajo académico, aun con modificaciones, en dos o más ocasiones distintas, sin haber obtenido autorización expresa para hacerlo.

Tipo II

1. Presentar como propio un trabajo académico hecho total o parcialmente por otra persona, con o sin su consentimiento, o realizar un trabajo académico o parte de él y entregarlo a otra persona para que lo presente como si fuera propio.
2. Copiar el trabajo académico o examen de alguien por cualquier medio, con o sin su consentimiento, o permitir que alguien copie del propio trabajo académico o examen.
3. Utilizar notas u otros materiales de consulta durante un examen, a menos que el docente lo permita de manera expresa.

4. Incluir el nombre de una persona en un trabajo grupal, pese a que esa persona no participó en la elaboración del trabajo; y.
5. Interferir en el trabajo de otras personas mediante la sustracción, acaparamiento, eliminación, sabotaje, robo u ocultamiento de trabajos académicos, materiales o insumos que fueren necesarios para el desarrollo o la presentación de un trabajo académico.

Tipo III

1. Incluir en trabajos académicos citas, resultados o datos inventados, falseados o modificados de entrevistas, encuestas, experimentos o investigaciones.
2. Obtener dolosamente copias de exámenes o de sus respuestas.
3. Modificar las propias calificaciones o las de otra persona.
4. Falsificar firmas, documentos, datos o expedientes académicos propios o de otra persona; y.
5. Suplantar a otra persona o permitir ser suplantado en la toma de un examen.

Art. 225.- Prohibiciones y obligaciones. Los miembros de la comunidad educativa tienen la expresa prohibición cometer cualquier acto de deshonestidad académica, y la obligación de reportar de manera oportuna de cualquier acto de deshonestidad académica de la que tengan conocimiento. En caso de infringir estas normas, serán debidamente sancionados de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 226.- Acciones educativas disciplinarias relacionadas a la formación en honestidad académica. Los establecimientos educativos deben ejecutar actividades académicas dirigidas a la formación en honestidad académica de todos los estudiantes, para prevenir y/o corregir la comisión de actos de deshonestidad académica, de conformidad con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Los estudiantes que cometan actos de deshonestidad académica serán sometidos a las acciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento y además recibirán

una calificación de cero en la tarea o el examen en que haya cometido el acto de deshonestidad académica

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional emitirá una normativa que detalle las acciones educativas y disciplinarias relacionadas a la formación en honestidad académica de los estudiantes según su nivel y subnivel educativo

MÓDULO 2.

LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

Las nuevas corrientes pedagógicas de acuerdo a los estudios realizados por el pedagogo colombiano Zúbiría (2004) quien considera que no ser partidario de hacer uso de mecanismos y estrategias de evaluación cuyo propósito sea sumar notas o calificaciones, como se concebía a la evaluación en la enseñanza tradicional, en la que trataban de poner obstáculos al alumno para que no sea promovido. El examen significaba una especie de castigo y un instrumento que servía para medir conocimientos; únicamente estimulaban la retentiva y la memoria mecánica; sin orientar ni corregir cambios de comportamiento en el educando; *el examen era frío, donde el profesor desempeñaba las funciones de juez.*

La nueva concepción de currículo incorpora mejoras importantes en la acción docente. El alcance de los componentes del mismo: objetivos, destrezas, contenidos, metodología, criterios de evaluación precisan adaptarlos a la realidad de los centros educativos, con lo que se puede responder más adecuadamente a las necesidades de los alumnos.

Es necesario evaluar conjuntamente con los conocimientos, los hábitos, las habilidades, destrezas y el nivel de desarrollo de la personalidad alcanzado por el estudiante, sino falta la esencia humana de la misma.

La evaluación constituye una reflexión crítica sobre los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico, al atenderla entonces de manera prioritaria, nos permite observar los logros o falencias que se producen en el aprendizaje y descubrir la forma de corregirlos. Teniendo claro lo que es la evaluación surge la idea de realizar una diferencia entre medir y evaluar así tenemos la:

Diferencia entre medir y evaluar

Se hace necesario establecer una diferenciación entre lo que es medición y evaluación. Estos dos vocablos en las instancias escolares son los que a menudo producen confusiones al realizar la evaluación en nuestro sistema educativo.

Medición es:	Una actividad que cuantifica resultados. La asignación numérica a eventos. Meramente informativa. Segmentada o por partes. Promoción sin reflexión.
Evaluación es:	Un proceso global, sistemático y permanente. Cualificar acciones- actitudes. Emitir criterios, juicios de valor. Reflexiva, crítica y formativa La toma decisiones de acreditación.

Hablando de evaluación según Murillo (2008) estima que es importante la coparticipación del docente y del alumno en un modelo evaluador esencialmente formativo y de procesos. No sólo el profesor es el que debe evaluar al alumno, sino que es necesario que el mismo participe y se involucre en su propia evaluación, consiguiendo que los estudiantes revisen los resultados, para comprender, analizar en qué han fallado y acertado y mejorar el proceso de aprendizaje para la toma de decisiones posteriores.

Una evaluación bien aplicada, organizada y sistematizada como parte del proceso brinda grandes utilidades al alumno, profesor y al centro educativo.

Además Murillo (2008) establece algunas consideraciones independientemente para cada actor educativo, lo que una evaluación bien aplicada conlleva a tener presente que:

Al alumno le permite:

- ⊕ Valorar sus capacidades, sus intereses, aptitudes, necesidades, problemas y aspiraciones.
- ⊕ Obtener información sobre su aprendizaje y así poder retroalimentar sus conocimientos.
- ⊕ Aplicar las destrezas adquiridas a otras situaciones cotidianas.

Al profesor le da la oportunidad de:

- ⊕ Conocer en forma integral a cada uno de sus alumnos.
- ⊕ Valorar cómo está orientando el proceso del aprendizaje.
- ⊕ Determinar el progreso académico – formativo de sus estudiantes y los resultados de su acción docente.
- ⊕ Verificar la eficacia de los medios utilizados en la acción pedagógica.
- ⊕ Buscar y seleccionar recursos que permitan que el proceso de aprendizaje sea cada vez mejor y de calidad.

Al centro educativo le permite:

- ⊕ Mejorar la calidad de la educación y contribuir positivamente al cambio socio – económico y político de la sociedad.
- ⊕ Integrar en el quehacer educativo a los padres de familia y comunidad, a efecto de obtener una participación dinámica y comprometida en la formación de sus hijos.
- ⊕ Determinar fortalezas y nudos críticos del quehacer pedagógico de la institución.

VALOR EDUCATIVO DE LA EVALUACIÓN

- Hacer consistente el aprendizaje.
- Reafirmar el conocimiento
- Motivar al alumno por el aprendizaje.
- Generar capacidad de aprendizaje
- Obtener información sobre logro de objetivos; dominio de procesos; asimilación de contenidos; utilización de recursos.
- Mejorar y valorar el aprendizaje alcanzado.
- Adquirir nuevos conocimientos.
- Orientar al alumno en el desarrollo de los procesos.
- Desarrollar actitudes formativas mediante la autoevaluación.
- Rectificar el aprendizaje en sus objetivos, procesos y recursos.
- Facilitar y racionalizar la capacidad de lección y decisión del educando.
- Guiar tanto el diseño como la administración del proceso educativo y curricular.
- Verificar y certificar el rendimiento educativo del alumno.
- Emitir juicios de valor para la acreditación.

EL PROCESO EVALUATIVO

🌟 **Tipo de evaluación predominante de acuerdo a sus momentos de ejecución.**

De acuerdo a los momentos en que se lleva a efecto el proceso de la evaluación en el quehacer educativo, ésta puede ser:

a. Inicial o diagnóstica, permite obtener una visión respecto a los prerrequisitos o conocimientos previos con que cuenta el alumno, información que es de suma importancia para poder impartir los nuevos conocimientos. La evaluación diagnóstica se realiza antes de iniciar el proceso de aprendizaje para verificar el nivel de preparación de los alumnos. El profesor requiere indagar conocimientos básicos que son relevantes para el logro de objetivos que abarca el curso o la unidad.

Son funciones de la evaluación diagnóstica:

- a. Establecer el nivel real del alumno o del grupo antes de iniciar una etapa del proceso de aprendizaje.
- b. Detectar falencias, lagunas o puntos confusos para darles solución. Utilizar tiempo para efectuar esta evaluación al principio de un curso, de una unidad didáctica o de un tema no es tiempo perdido, lo será más bien, si trata de que los alumnos comprendan algo sin contar con bases suficientes.
- c. Dar elementos para plantear objetivamente ajustes o modificaciones del programa que enriquezcan y produzcan aprendizajes significativos.
- d. Diseñar actividades remediales que el grupo o algunos alumnos necesitan antes de emprender el trabajo del curso o de la unidad. Así, sugerir bibliografía determinada para su consulta, realización de ciertas tareas, etc.

Utilidad de la evaluación diagnóstica para los alumnos:

- a. Ser conscientes de su posición antes de iniciar una nueva etapa de aprendizaje.
- b. Desarrollar actividades que lo preparen para tener un mayor éxito, como: lecturas, ejercicios, trabajo con grupos de alumnos que manifiestan vacíos, etc.
- c. Tener elementos para organizar su tiempo y esfuerzo de acuerdo a los requerimientos de cada área de estudio.

Utilidad de la evaluación diagnóstica para el maestro.

- a. Detectar el nivel de conocimientos de los alumnos y los aspectos que ameritan retroalimentación, para planificar actividades de refuerzo, repasos y /o nivelación.
- b. Determinar los aspectos de mayor dificultad, confusión y contradicciones en los esquemas de conocimiento de los alumnos, para realizar actividades remediales e impedir que bloqueen el aprendizaje.
- c. Conocer los campos de mayor interés de los alumnos, de manera que se pueda obtener mejores resultados.
- d. Introducir oportunamente ajustes en el calendario de actividades, de la unidad, o en general, de la planificación curricular.

Para la elaboración de las pruebas de evaluación inicial, el profesor puede valerse de cuestionarios previamente planificados, conversación espontánea y dirigida con padres de familia o con profesores de los años pasados, pruebas orales, escritas, registro de calificaciones u otra actividad que determinen el bagaje de intereses, expectativas y experiencias de aprendizaje anteriores, para conocer los prerrequisitos que trae el alumno y poder determinar el perfil real de cada uno de ellos.

Al inicio del año lectivo se puede realizar la:

- ◇ Aplicación de pruebas de (objetivas y/o de ensayo) al inicio del año escolar con la finalidad de determinar el perfil real del estudiante, en los campos cognitivo, psicomotriz, afectivo y trascendente, de acuerdo con la naturaleza de la asignatura y criterio del profesor.
- ◇ También puede utilizarse la entrevista individual, diálogos grupales, informes cualitativos del profesor/a del año anterior.

Formativa o de procesos: es la que se realiza durante el proceso de aprendizaje para cerciorarse de los progresos en el logro de destrezas cognitivas, psicomotrices y afectivas, así como sus dificultades, para poder proporcionar la ayuda pedagógica adecuada y oportuna.

La evaluación formativa no pretende sólo "calificar" o asignar notas, sino también poner de manifiesto la situación de aprendizaje para decidir el tipo de correctivos que reafirmen el proceso hacia el logro de los objetivos propuestos.

Existe gran diferencia con las pruebas convencionales que realizan los maestros para obtener calificaciones parciales de la nota trimestral, a dichas pruebas se les debe dar

esa complementariedad que permita volver sobre el aprendizaje (retroalimentación) o seguir adelante.

Son funciones de la evaluación formativa:

- Retroalimentar el proceso de aprendizaje, poniendo de manifiesto lo que el profesor y el alumno debe hacer para mejorarlo.
- Mostrar al docente cuál es la situación del grupo en general y del alumno en particular, para que pueda decidir acciones de refuerzo o continuar.
- Detectar el grado de avance hacia el logro de los objetivos.

Utilidad de la evaluación formativa para el alumno.

- Afirmar cada etapa de su aprendizaje, aclarando, corrigiendo y ampliando el mismo.
- Ofrecer seguridad en sí mismo al permitirle conocer su situación y constatar que puede vencer esas dificultades.
- Saber qué aspectos le resultan más difíciles y lo que tiene que hacer para superarlos.
- Concienciar el sentido que tiene la evaluación de su aprendizaje, despojándose del temor al examen y la calificación como algo amenazante, para verlo como el resultado lógico y previsible de un proceso.

Utilidad de la evaluación formativa para el maestro.

- Retroalimentar su labor didáctica.
- Conocer fortalezas y debilidades del grupo clase.
- Prever el resultado final del grupo o de cada alumno para las acciones oportunas.
- Hacer ajustes didácticos en el desarrollo de cada unidad, de manera que asegure el logro de los objetivos y desarrollo de destrezas.
- Diseñar actividades de refuerzo que respondan a las necesidades concretas de los alumnos.
- Tener elementos que le permitan informar y orientar al padre de familia en la responsabilidad de contribuir al éxito del proceso educativo.

Para la evaluación formativa se pueden aplicar pruebas escritas, orales, diálogos espontáneos, registros de observación, interrogatorios, trabajos de investigación de campo y bibliográfica, consultas con instrumentos auxiliares o formatos establecidos, etc.

Evaluación Sumativa

La verificación de los logros obtenidos en un programa o en una unidad, es un paso esencial en el trabajo sistemático. Una vez que se ha desarrollado el estudio de un aprendizaje planificado se realiza la evaluación. Al referirse a los tipos de evaluación, Roger Amengual (1992) concibe a la evaluación sumativa como etapa del proceso de aprendizaje, para verificar sus resultados, es decir, para determinar si se han alcanzado los objetivos y en qué medida, además establece las funciones, utilidades y tipos de evaluación como se describe a continuación:

Funciones de la evaluación sumativa

1. Emitir un juicio de valor sobre los resultados de un curso, un programa o una unidad.
2. Verificar si el alumno ha adquirido una destreza, si está en capacidad de realizar una actividad, asumir una responsabilidad o transferir los conocimientos adquiridos.
3. Señalar pautas para investigar acerca de la eficacia de la metodología, procedimientos y recursos empleados en el proceso didáctico.
4. Proporcionar bases objetivas para asignar una calificación.

Utilidad de la evaluación sumativa

- a. Determinar el nivel real alcanzado por cada alumno en el dominio del conocimiento.
- b. Certificar que el alumno ha logrado un aprendizaje significativo en base a juicios objetivos, para asignar la calificación que permite acceder a otra secuencia de aprendizaje.
- c. Poseer elementos de comprobación de los resultados, para que el docente pueda continuamente mejorar su desempeño.

La evaluación sumativa es necesariamente individual, aún en caso de trabajos realizados en equipo, cada uno de los integrantes debe obtener su propio aprendizaje. Cuando el objetivo implica conductas sociales o de grupo, obviamente el alumno no puede ser evaluado aisladamente, sino en situaciones de interacción grupal, pero es preciso recabar información a cada uno de ellos. Por ejemplo: Si el objetivo se refiere

al desarrollo de actitudes de participación, la explicación del tema debe ser en el sentido de que el grupo tiene dominio del todo y no de una parte.

Esta evaluación tiene un carácter receptivo y abierto para captar las competencias del alumno y sus necesidades de apoyo. Por tanto al docente le corresponde proponer, plantear y dirigir actividades permaneciendo siempre sensible a las respuestas, necesidades y signos expresivos de los alumnos.

Tipos de evaluación, tomando en cuenta los agentes que intervienen.

Para la evaluación de procesos se establece tres momentos evaluativos con sus respectivos agentes o responsables de ejecución o participación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

a. La autoevaluación

En la medida en que el alumno conoce qué se espera de él, qué objetivos se persiguen, puede regular su conducta. La autoevaluación solamente puede darse si hay una concienciación de los motivos, objetivos y contenidos del proceso educativo, con lo que el alumno pasa a reconocerse como sujeto de la actividad docente-educativa, pudiendo ser capaz de elaborar lineamientos para su auto perfeccionamiento.

La autoevaluación trasciende el ámbito escolar, ya que es la expresión de la independencia y madurez del estudiante, cuyo alcance se extiende a los otros grupos sociales en que participa el alumno e incluso ha de tener una incidencia en su futura vida productiva, una vez egresado de las instituciones escolares. Marca el punto de partida y las etapas de progreso que alcanza cada alumno en sus diversos aprendizajes, tomando conciencia por sí mismo tanto de sus capacidades como deficiencias para determinar el esfuerzo que debe ejecutar en su realización personal.

b. Coevaluación

El estudiante, no se encuentra aislado ni solitario en el ambiente social y escolar; por tanto debe compartir sus deberes, responsabilidades y actividades en su nivel de realización, con el fin de recibir criterios, observaciones, reflexiones, recomendaciones y correcciones. Ésta consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o un trabajo, que puede realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños.

El maestro generará trabajos en equipos, sobre temas o actividades que deben ser previamente planificadas, en los cuales cada uno valora lo que le parece más interesante de los otros. Otra forma de practicarlo, son los cuestionarios (anónimo) a los alumnos, con el fin de que opinen sobre lo realizado y contrastar con lo percibido por el profesor.

En el momento de su aplicación es necesario tomar ciertas precauciones, puesto que puede darse la inclinación de únicamente resaltar lo negativo, lo mal hecho, para sancionar o para alcanzar una mala nota, generando naturalmente un malestar entre los miembros del equipo. Para evitar estos inconvenientes se sugiere que el profesor se reserve las valoraciones de las deficiencias o dificultades, y los grupos deberán concentrar su atención exclusivamente en lo positivo.

c. Heteroevaluación

Es la evaluación tradicional y que siempre la realiza el maestro. Consiste en que una persona evalúa a la otra, sobre su: trabajo, actuación, rendimiento, etc. Esta práctica requiere del profesor una solvente preparación y conocimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación para eliminar una serie de dificultades y problemas que frecuentemente suelen presentarse y que luego derivan en un antagonismo a la disciplina de estudio, una antipatía al mismo docente y probablemente una desidia por los estudios.

Este tipo de evaluación ha sido homologada a la palabra “examen”. No es aventurado afirmar que la mayoría de los estudiantes tiene como meta primordial aprobar los exámenes con buenas calificaciones y es lo que principalmente esperan de ellos sus padres.

El resultado inmediato de esta desmedida importancia dada a los exámenes es que, además de enfocar el máximo esfuerzo a una actividad que no debía ser más que la culminación de todo un proceso (ese sí, muy forzado), el alumno aprende desde los primeros años escolares procedimientos y trucos (lícitos o no), con tal de superar las “pruebas”.

Por otro lado, la elaboración y aplicación inadecuada de los instrumentos que requiere este tipo de evaluación ha provocado una serie de problemas que generan actitudes depresivas en el alumno. Se ha visto que es fácil descalificar o suspender a un estudiante. Reorientar, reforzar para que alguien aprenda lo que antes no aprendió

exige ser un docente flexible e innovador, creativo, evaluador, conector de que muchos y distintos caminos conducen a Roma.

Además la evaluación de acuerdo a los resúmenes tomados de Roger Amengual (1992) es el enjuiciamiento sistemático del valor o mérito de un objeto, considera los siguientes elementos:

- **Juicio de valor:** Un pronunciamiento o interpretación de la información recogida por el evaluador. Punto de partida para la toma de decisiones.
- **Sistemático:** Hace referencia a la precisión con que la información es recogida. No caben las improvisaciones, ni el capricho, ni la anarquía.
- **Valor o mérito:** Expresión clara de la situación en que se encuentra el objeto evaluado con respecto a su valía y a la consideración o aprecio que de él se tiene.
- **Objeto de la evaluación:** Las diferentes manifestaciones que dentro de todos los ámbitos que deseamos conocer.

Por su parte El Ministerio de Educación (2010) presenta las principales características en el documento de actualización y fortalecimiento curricular de la educación, considera que la evaluación debe seguir los siguientes lineamientos:

- **INTEGRADORA**, en la programación y en el desarrollo del currículo.
- **FORMATIVA**, ya que su objetivo principal consiste en perfeccionar y enriquecer tanto el proceso como los resultados de la acción educativa.
- **CONTINUA**, de manera que sus efectos no se conozcan sólo al final, al contrastar los resultados conseguidos, sino durante todo el proceso educativo.
- **RECURRENTE**, en el sentido de reincidir a través de la retroalimentación sobre el desarrollo del proceso perfeccionándolo de acuerdo a los resultados que se van alcanzando.
- **CRITERIAL**, lo cual supone formular previamente unos objetivos educacionales que iluminen todo el proceso y permitan evaluar con rigor los resultados.
- **DECISORIA**, ya que los datos e informaciones debidamente tratados e interpretados facilitan la emisión de juicios de valor que, a su vez propician y fundamentan la toma de decisiones.

- **COOPERATIVA**, en cuanto afecta al conjunto de los alumnos y alumnas que deben participar activamente en el proceso.

Finalmente según el enfoque de la Colección Educativa Administradores de la Educación (2003) la evaluación en el aula forma parte del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Este elemento fundamental de la práctica pedagógica ofrece a los alumnos la oportunidad de demostrar y valorar los logros alcanzados y a los docentes, les permite corroborar la efectividad de la enseñanza. Desde esta perspectiva, la evaluación es un proceso eminentemente didáctico que puede coadyuvar a mejorar la calidad del que hacer pedagógico. Cuando el docente evalúa, realiza valoraciones respecto de los aprendizajes de sus alumnos y existe entre evaluador y evaluado una relación desigual. En tal sentido, es necesario recordar que los alumnos son personas en formación y ello hace que el docente deba conducir con cierta prudencia la práctica evaluativa en el aula porque sus apreciaciones ejercen influencia el concepto de sí mismo que los alumnos tienen.

BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO DE FORMACIÓN

1. Administradores de la Educación. Vol. 1, 13-17 (2003)
2. Coordinación Zonal 7 de Educación (2011) *Instructivo para la evaluación*.
3. Ministerio de Educación del Ecuador (1996) Reforma Curricular Consensuada.
4. Ministerio de Educación del Ecuador (2010) Actualización y fortalecimiento Curricular.
5. Ministerio de Educación, (2002) *Evaluación de los aprendizajes*. Edit. Orión, Quito – Ecuador.
6. Ministerio de Educación, (2012) Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe.
7. Murillo Paulino (2008). La autoevaluación institucional: un camino importante para la mejora de los centros educativos. OGE. Organización y Gestión Educativa. Revista del Fórum Europeo
8. Roger Amengual Bartolomé (1992) Evaluación Formativa. Edit. Susaeta. Cali-Colombia
9. Zubiría Zamper, Miguel de (2004). Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas. Fundación Alberto Merani. Bogotá- Colombia

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo investigativo se han llegado a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

1. Los aportes teóricos investigados, la contribución de los educadores y el propio, permitieron fundamentar y sustentar el presente trabajo sobre las necesidades formativas de los docentes de bachillerato.
2. Al diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se ha podido establecer que:
 - En su mayoría los profesores poseen título de acuerdo al cargo que desempeñan, Licenciados, Doctores y Psicólogo en Educación y título de cuarto nivel.
 - La capacitación la requieren en relación a la actividad docente porque esa es la prioridad para un desempeño profesional más eficiente, porque favorecen su ascenso profesional una vez que se ponga en práctica la recategorización, por lo que desean seguir estudios de maestría y cursos de capacitación semi-presenciales y a distancia, en especial los fines de semana en temas como: evaluación los aprendizajes, diseños y recursos didácticos.
 - Poco se evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en las asignaturas, de igual manera poco se utiliza y en forma adecuada los medios visuales como: recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos) y faltan priorizar actividades y aplicar estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes
3. Con los resultados obtenidos e interés mayoritario se diseñó el curso de formación y capacitación para los docentes del colegio Vicente Bastidas. en la temática de la evaluación de los aprendizajes desde el punto de vista legal y didáctico, para cubrir una necesidad requerida.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se sugieren en función de la investigación realizada son las siguientes:

1. Considerar los resultados de la investigación por parte de la institución para formular planes de mejora que puedan desarrollarse con el apoyo de la Dirección Distrital a fin de mejorar la gestión educativa y solucionar necesidades detectadas.
2. Generar espacios de diálogo e intercambio de experiencias, para conocer sobre el trabajo que realizan los directivos y docentes de manera que se puedan planificar estrategias de trabajo para que pueda acceder a nuevos saberes y la adaptación a la tecnología para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.
3. Desarrollar el curso de formación/capacitación diseñado y planificado para que ayude a los docentes a conocer la fundamentación legal de la evaluación de los aprendizajes y planificar adecuadamente los instrumentos evaluativos y más técnicas que lleven a una reflexión crítica para atenderla de manera prioritaria, ya que permite observar los logros o falencias que se producen en el aprendizaje y descubrir la forma de corregirlos.

BIBLIOGRAFÍA

Para la realización del presente trabajo de investigación se toma como apoyo la siguiente bibliografía para el sustento teórico de la misma.

- Aguilar S., M. y Quintanar B., C.820029 El currículum como espacio para la formación pedagógica y didáctica de los docentes
- Álvarez, Amelia y del Río Pablo, (2009), "Educación y desarrollo" en: Desarrollo Psicológico y Educación II. Psicología Educativa. Alianza Psicológica. España.
- Anuiies (2010), La educación superior en el siglo XXI, líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES, México, (libro en línea) anuiies.mx/21/htm/.
- Bradshaw, J. (1972) El nuevo concepto social: New society, 30,640
- Bertely, Busquet.m. (2000). Conociendo nuestras escuelas. México: Paidós.
- Blázquez, F y Lucero.M.(2002). los medios y recursos en el procedimiento didáctico. En medina, A y Salvador, F. Didáctica General (pp185-218). Madrid: Pearson Educación.
- Carbonell, Jaime (2010), La aventura de innovar. El cambio en la escuela., Ediciones Morata, España.
- Coronel, JM (1986): La investigación sobre el liderazgo y los procesos de cambio en centros educativos. Universidad de Huelva.
- Darós, W. R. (1997), La Educación integral y la fragmentación posmoderna, en: Revista de Ciencias de la Educación, No. 171, Madrid.
- DomenechBetoret, (1999), "Programa de formación virtual del profesorado", Castelló: USE, UniversitatJeurme I.
- Darling- Hammond, L. y Bensford J. (2005). Preparing teachers for a changing word. Hoboken- New Yersey: Jossey Bass
- Ferry, G. (1990) El trayecto de la formación. México Paidós
- Freire, Paulo, (2002) Pedagogía del oprimido. México. Siglo XXI. Editores.
- Gutiérrez Pantoja, Gabriel, (2009), Metodología de las ciencias sociales I, Oxford UniversityPress, México.

- Hallinger, PH, y Heck, R.H (1996): Reassessing the principal's role in school effectiveness: A review of empirical research, 1980 -1995 – Educational Administration Quarterly, 32, pp.5.44
- Hammersley.M., y Atkinson. P. (1994). Etnografía. Métodos de investigación. México: Paidós.
- Heuton, E (1988): Schoolfocused Staff development, Londres: the Falmer Paris.
- Imbernón, F. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado.Hacia una nueva cultura profesional. Biblioteca de Aula nº 4. Barcelona: Grao.
- Kaufman, R. A. (1988): Planificación de Sistemas Educativos. México: Trillas.
- Martínez Sánchez Francisco, (1999), El perfil del profesor universitario en los albores del siglo XXI, Universidad de Murcia, España.
- McGehee y Thayer (1961). Trainingandindustry New York: Wiley.
- Medina, A., Domínguez, MC.y Sánchez, C. (2008) modelo de diseño de medios didácticos para el desarrollo de las competencias. Jornadas de redes de investigación en docencia universitaria. Recuperado de <http://www.eduonline.va.es/jornadas2008/comunicaciones/>.
- Medina, A., y Domínguez, C. (1989) la formación del profesorado en una sociedad tecnológica. Madrid: Cincel.
- UNESCO (1998), Hacia un programa 21 para la educación superior, retos y tareas planteados con miras al siglo XXI, a la luz de las conferencias regionales, en: "Conferencia Mundial sobre la Educación Superior", Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, París.

ANEXOS

Anexo 1



Foto 1: Entrada al colegio



Foto 2: Autoridades del colegio



Foto 3: Profesores de bachillerato

Anexo 2.

Loja, 03 de diciembre de 2012

Sra. Dra.

Marisol Aguilar Añezco.

RECTORA DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "VICENTE BASTIDAS REINOSO"

En su despacho

De mi consideración

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socio educativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la Coordinación de Titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad propone como proyecto de investigación el **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el período 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 las necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente le solicito comedidamente autorizar a mi persona en calidad de maestrante del posgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para continuar con el proceso de investigación, especialmente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar el informe de investigación. Cabe indicar que como estudiante de la maestría estoy capacitado para efectuar esta actividad con ético profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente

Lic. Julio Romero E.

PETICIONARIO.

Anexo 3.**COLEGIO NACIONAL "VICENTE BASTIDAS REINOSO"**

Selva Alegre - Saraguro - Loja
Tele fax - 3030-145
Teléf.3030142

Oficio Nro.057-E- CBCVBR

Selva Alegre 7 de diciembre del 2012.

Señor Lic.

Julio Romero E.

MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Ciudad

Dando respuesta a la solicitud presentada por su persona con fecha 6 de diciembre del presente año, me permito expresar mi felicitación a las autoridades de la Universidad en estudio por la temática emprendida sobre el diagnóstico de necesidades de las instituciones de bachillerato, a usted como maestrante al haber seleccionado nuestro colegio para llevar adelante su proyecto de investigación.

Seguros estamos que el desarrollo de este proyecto permitirá canalizar las necesidades pedagógicas que adolece el plantel, así como también servirá para reorientar de mejor manera el accionar educativo en beneficio de toda la comunidad educativa.

Por lo expuesto se AUTORIZA a usted el desarrollo de la investigación en el colegio de Bachillerato "Vicente Bastidas Reinoso" de la Parroquia Selva Alegre, Cantón Saraguro Provincia de Loja, por lo que le auguro éxitos en el desarrollo del mismo.

Particular que pongo a conocimiento de las autoridades pertinentes de la universidad

Atentamente

Dra. Marisol de F. Aguilar A.
RECTORA ENCARGADA.

Anexo 4.

mensaje - Hotmail <https://blu174.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?cpids=e319>

Re: Envio matriz

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)
Enviado: martes, 08 de enero de 2013 16:36:57
Para: Julio Romero Encarnacion (jromenc@hotmail.com)

Buenas Tardes
Julio

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Anexo 5



**CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN
DE DOCENTES DE BACHILLERATO”**

Código del investigador

LOJ030-

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 DEL COLEGIO “VICENTE BASTIDAS REIOSO”** de la Parroquia Selva Alegre, Cantón Saraguro, Provincia de Loja, 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.

1. DATOS INSTITUCIONALES

5.4. de la institución educativa investigada, donde Ud. labora							
Nombre				Ciudad:			
1.2. Provincia							
5.5. Tipo de institución:	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
Fiscal							
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 elaborados cárnicos	3	d. .Conser-vería	4
e. Otra, especifique cuál:							
Bachilleratos técnicos Industriales							

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas.	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección.	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electrónica automotriz	1 2	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles.	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	1 6	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	a.a. Cocina	27	
b.b. Información y comercialización turística	28	c.c. Aplicaciones informáticas	29	d.d. Organización y gestión de la mercadería			30	
e.e. Otra, especifique cuál:								
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
f.f. Contabilidad y administración	31	g.g. Industrial	32	h.h. Informática			33	
i.i. Otra, especifique cuál:								
Bachilleratos Artísticos								
j.j. Escultura y arte gráfico	34	k.k. Pintura y cerámica	35	l.l. Música	36	m.m. Diseño gráfico	37	
n.n. Otra, especifique cuál:								
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 literal7es (asignados anteriormente)				No	2

6. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

6.1. Género	Masculino		1	Femenino				2	
6.2. Estado civil	Soltero	2	Casado		3	Viudo	4	Divorciado	5
6.3. Edad (en años cumplidos)									
6.4. Cargo que desempeña	Docente	6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas		8	
6.5. 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		
6.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional			Si	15	No	16		
6.7. Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas			1°	17	2°	18	3°	19
6.8. Cuántos años de servicio docente tiene usted								

7. FORMACIÓN DOCENTE

7.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola)

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

7.2. 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

7.3. Si posee titulación de postgrado(4º nivel, este tiene relación con:
Marque sólo si tiene postgrado)

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

7.4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de un cuarto nivel: Si 1 No 2

7.4.1. 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

8. CURSOS Y CAPACITACIONES

8.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido los últimos dos años
4.1.2. Totalización en horas (aproximado)
En cuanto al último curso recibido:

8.4.1. **Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas, Especifique.**

✓

✓

8.5. **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 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

8.6. **Cuáles considera usted 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

8.7. **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 docente	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

4.1.3. 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:

Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

Si	1	No	2
----	---	----	---

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

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

Si	1	No	2
----	---	----	---

8.3. Cómo le gustaría recibir la capacitación (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

8.4. 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

- 8.8. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación (señale una alternativa)

Aspectos teóricos	1	Aspectos técnicos/prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	-----------------------------	---	-------	---

9. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- 9.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años

Si	1	No	2
----	---	----	---

- 9.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución donde labora Están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación

Si	1	No	2
----	---	----	---

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

Áreas de 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

- 9.3. 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	4
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

10. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

- 10.1. 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.

Items	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					
11. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Items	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, tecnologías 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 comprenderlas /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 evalué 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 micro curricular (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. Elaboro pruebas para la evaluación de 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 (entrevistas, cuestionarios....)					
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 tecnología 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 de 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. Planeo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.					

Gracias por su colaboración.