



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de docentes de bachillerato. Estudio
realizado en el Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, de la
provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Vinuesa Albán, Martha Narcisa.

DIRECTORA: Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

María Elizabeth Vivanco Vivanco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013 realizado por Vinuesa Albán, Martha Narcisa, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Vinueza Albán Martha Narcisa declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo 2012- 2013, de la Titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo María Elizabeth Vivanco Vivanco directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Vinueza Albán Martha Narcisa

Cédula. 0914366976

DEDICATORIA

A mis padres, ángeles eternos, que formaron lo mejor de mí.

A mis hermanos, soporte de mis sueños y mis metas.

A mis colegas docentes, transformadores de vida e incansables investigadores.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, que me apoya en todos los aspectos de mi vida y me inspira a alcanzar altos objetivos.

A mis amigas, cuyos consejos y frases de aliento me ayudaron a no declinar aún cuando el tiempo y las circunstancias pudieran ser difíciles.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, a la Universidad de Guayaquil, espacios armónicos e inspiradores, llenos de valiosa información, que forman parte de esta investigación educativa.

A las autoridades y personal docente del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, colegas de esta noble labor, por aportar a este proceso investigativo, que persigue mejorar la labor del maestro y con ello alcanzar la calidad y la calidez de la educación.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación	7
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente	9
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	11
1.2. Análisis de necesidades de formación	15
1.2.1. Análisis organizacional	15
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa	18
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	19
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	20
1.2.1.6. Reformas educativas (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Plan Decenal	23
1.2.2. Análisis de la persona	27
1.2.2.1. Formación profesional	27
1.2.2.1.1. Formación inicial	27
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	28

1.2.2.1.3. Formación técnica	28
1.2.2.2. Formación continua	29
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	31
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	32
1.2.2.5. Características de un buen docente	33
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	33
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	34
1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación-TIC, en los procesos formativos	35
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	36
1.2.3.1. La función del gestor educativo	36
1.2.3.2. La función del docente	38
1.2.3.3. La función del entorno familiar	39
1.2.3.4. La función del estudiante	40
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender	41
1.3. Cursos de formación	41
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	41
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	42
1.3.3. Diseño, planificación y recursos formativos	44
1.3.4. Importancia de la formación del profesional de la docencia	45
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	46
2.1. Contexto	47
2.2. Participantes	48
2.3. Recursos	50
2.3.1. Talento humano	50
2.3.2. Materiales	50
2.3.3. Económicos	50
2.4. Diseño y métodos de investigación	51
2.4.1. Diseño de la investigación	51
2.4.2. Métodos de la investigación	52
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación	53
2.5.1. Técnicas de investigación	53
2.5.2. Instrumentos de investigación	53
2.6. Procedimiento	55

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
3.1. Necesidades formativas	58
3.2. Análisis de la formación	72
3.2.1. La persona en el contexto formativo	72
3.2.2. La organización y la formación	79
3.2.3. La tarea educativa	87
3.3. Los cursos de formación	94
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	97
4.1. Tema	98
4.2. Modalidad de estudio	98
4.3. Objetivos	98
4.4. Dirigido a	98
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios	98
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	99
4.5. Breve descripción del curso	99
4.5.1. Contenidos del curso	99
4.5.2. Descripción del currículo vitae del tutor que dictará el curso	102
4.5.3. Metodología	102
4.5.4. Evaluación	104
4.6. Duración del curso	107
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse	107
4.8. Costo del curso	108
4.9. Certificación	108
4.10. Bibliografía	108
CONCLUSIONES	110
RECOMENDACIONES	111
BIBLIOGRAFÍA	112
ANEXOS	117

RESUMEN

El objetivo de esta investigación-acción es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, de la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, período lectivo 2013-2014.

Para llevar a cabo esta investigación educativa se recogió información directa de 18 participantes, aplicando el cuestionario “Necesidades de formación” a docentes de bachillerato, el mismo fue validado y facilitado por la Universidad Técnica Particular de Loja. Además se realizó la investigación dentro de un enfoque cualitativo mediante la consulta de bibliografía y aplicación de métodos científicos y un enfoque cuantitativo para analizar, tabular y presentar los resultados en tablas estadísticas.

A través del cuestionario se detectó que estos docentes requieren mejorar su intervención pedagógica en evaluación educativa de los aprendizajes por lo cual se diseñó un curso de formación, cuya finalidad es fortalecer la intervención pedagógica de los profesores mediante el análisis y aplicación de conceptos y principios relativos a la evaluación de los aprendizajes y la aplicación de diversas técnicas e instrumentos de evaluación pedagógica. De allí radica la importancia de esta investigación.

PALABRAS CLAVES: investigación, formación, método, educación, evaluación, aprendizaje, intervención, docente, pedagógica, técnica,

ABSTRACT

The objective of this investigation-action research is to analyze the needs of high school teachers of Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, Guayas Province, Guayaquil City, school year 2013-2014.

To carry out educational research this information was collected directly from 18 participants, using the questionnaire "Training Needs" high school teachers, the same was validated and facilitated by the Universidad Técnica Particular de Loja. Furthermore realized the investigation within a qualitative approach was performed by consulting the bibliography and the application of scientific methods and a quantitative approach to analyze, to tabulate and present the results in statistical tables.

Through the questionnaire it was detected that these teachers need to improve their pedagogical intervention in educational assessment of learning, where by a training course was designed, which aims to strengthen the pedagogical teacher intervention through analysis and application of concepts and principles relative to the evaluation of learning and applying various techniques and tools for pedagogical assessment. There lies the importance of this investigation.

KEYWORDS: investigation, training, method, education, evaluation, learning, intervention, , teacher, pedagogical, technique.

INTRODUCCIÓN

Según la UNESCO un país debería gastar aproximadamente el 6% de su Producto Interno Bruto (PIB) en educación para mantener un sistema eficiente y sostenible. (Viteri, G. 2000, pg17).

Los cuatro pilares de la educación que planteó la UNESCO, en 1996, a través de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI se refieren al desarrollo de valores, capacidades y habilidades para aprender a conocer, a hacer, a vivir con los demás y a ser, los cuales cuestionan de raíz el bachillerato ecuatoriano. Las deficiencias en cuanto a estructura curricular, formación de docentes, gestión escolar, entre otras, han traído consigo que aquellos pilares de la educación no encuentren bases ni sostenimiento.

Las expectativas con las que los jóvenes terminan su bachillerato son inmediatista y se reducen a la elección de una carrera y / o al ingreso al mundo del trabajo pero sin mayor visión trascendente. (Universidad Andina Simón Bolívar, 2006)

Dada la importancia de la educación y de la tarea docente en el Ecuador se planteó el Plan Decenal y la Agenda Ciudadana por la Educación y se ha venido aplicando reformas a las políticas educativas del Estado. Se han impulsado la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el reglamento a dicha ley, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Plan del Buen Vivir, la Ley de Discapacidades y su respectivo reglamento.

Además para que se comprenda mejor qué es la calidad educativa el Ministerio de Educación del Ecuador propuso dos documentos que se denominan “Estándares de desempeño profesional directivo” y “Estándares de desempeño profesional docente”. En base a lo anterior se puede decir que actualmente el rol del docente, del director, del estudiante y del representante del estudiante está bien definido. Por consiguiente es necesario reflexionar y trabajar acerca del impacto que produce una educación de calidad en la sociedad, en el desarrollo de la misma y en la formación de sus habitantes.

Esta investigación es de tipo investigación-acción, es un estudio transeccional/transversal, exploratorio y descriptivo. Se basa en un enfoque cuantitativo que a su vez requiere de un método cualitativo para conocer, interpretar y explicar criterios de los investigados. El presente informe, en sus páginas preliminares, expone el índice, un resumen y la introducción a la investigación realizada. Está estructurado por cuatro capítulos: el marco teórico, la metodología aplicada en la investigación, el diagnóstico, análisis y discusión de los resultados y la propuesta de un curso de capacitación docente.

En el capítulo 1 del marco teórico, se aborda tres categorías conceptuales: Necesidades de Formación, Análisis de las Necesidades de Formación y Cursos de Formación. Las mismas que exponen modelos, conceptos y normativas legales que sirven para conocer y analizar la práctica educativa, la importancia de la formación y capacitación profesional docente y las leyes ecuatorianas que rigen los cambios propuestos y llevados a cabo en los últimos años, en el sistema educativo nacional.

En el capítulo 2, Metodología, se hace una descripción de los elementos involucrados en la investigación, tales como el contexto, los sujetos investigados y los recursos empleados. Además se detalla cómo se llevó el proceso investigativo, los métodos, técnicas e instrumentos que se emplearon.

En el capítulo 3, se hace el diagnóstico y análisis del instrumento aplicado. La aplicación del cuestionario fue posible gracias al apoyo de las autoridades de dicha institución y la buena disposición de su personal docente. A través del cuestionario se pudo recolectar información de la institución, de las características específicas de los investigados, de los aspectos directos de su práctica pedagógica y de los temas que ellos y ellas consideraban importantes para su tarea educativa.

En el capítulo 4 se plantea una propuesta de capacitación docente para mejorar el proceso evaluativo de los aprendizajes. Por consiguiente esta investigación educativa constituye un aporte beneficioso para lograr un mejor desempeño en la tarea docente del personal del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos.

El trabajo realizado propone los siguientes objetivos:

- Objetivo general:
 - a. Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, período 2012-2013.
- Objetivos específicos:
 - a. Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, período 2012-2013.
 - b. Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, período 2012-2013.

- c. Diseñar un curso de formación para los docentes del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos.

Para cumplir con estos objetivos se realizó las actividades programadas en la Guía de Proyectos de Investigación II, las mismas que tenían un cronograma establecido. Además se realizó el análisis de las respuestas obtenidas de los 18 docentes de bachillerato, y se empleó tablas estadísticas y cuadros para soportar esta información; finalmente se establecieron conclusiones y recomendaciones las mismas que sirvieron para proponer un curso de capacitación docente, que cubriera la necesidad formativa de los maestros del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de los Ríos. Al final del trabajo se incluyó las referencias bibliográficas y referencias web y los anexos.

La propuesta de capacitación diseñada en este trabajo aspira a mejorar el desempeño docente y la gestión institucional, indicadores importantes de una educación de calidad y del buen vivir.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Los conceptos tradicionales de organización y análisis del trabajo, como “tarea”, “operación”, “tiempos” y “movimientos”, son sustituidos por ideas nuevas tales como “ocupación”, “competencias”, “valores” y “redes”.

Las personas son quienes crean las organizaciones y éstas se conforman a partir de las aportaciones de aquellas. Las personas con sus competencias, valores y sentimientos son el gran activo de las organizaciones.

Aquellas organizaciones que deseen obtener buenos resultados deben invertir en mejorar las competencias de sus empleados y desarrollar un sistema de gestión del conocimiento que asegure el aprendizaje organizativo. La finalidad de la formación es lograr la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, etc., que modifiquen los comportamientos laborales de los empleados. Gracias a la formación mejoran las organizaciones.

La formación, en un sentido global, será de calidad cuando los participantes adquieran las capacidades concretas necesarias para ser competentes en su trabajo y conseguir los resultados esperados por la organización.

La formación modifica la conducta laboral de los empleados desde la perspectiva de la organización y desde la perspectiva de las personas: (López, J., y Leal, I. 2002, pg, 30)

Perspectiva de la organización: Mejorar su eficacia y eficiencia; la adaptación de sus empleados a las exigencias de las ocupaciones; la gestión del conocimiento y las capacidades de estos empleados; y la necesidad de mantener actualizados sus conocimientos.

Perspectiva de las personas: Se pide que la formación sirva para el desarrollo y crecimiento personal de un proyecto profesional y permita la adaptación de los empleados al cambio.

“La formación es un elemento estratégico dentro de los procesos modernizadores de la Administraciones Públicas. No es posible mejorarlas sin formación.” (López, J., y Leal, I. 2002)

“Cada vez se evidencia de una manera más palpable la dificultad de aumentar la calidad educativa y maximizar el funcionamiento de los centros educativos. Mejorar las

instituciones educativas es mejorar la dirección, lo que exige tanto medidas estructurales como operativas.” (Gairin, J., 1995).

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La formación académica y laboral del personal tiene un impacto poderoso en la organización por lo cual las instituciones deben tener un proyecto formativo particular diseñado a sus necesidades de cualificación.

En el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, título IX de la Carrera Educativa, Capítulo VII De la oferta de formación permanente para los profesionales en educación, artículo 313 Tipos de Formación Permanente expresa: “La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria y remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional”. (Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012)

Respondiendo a esto el Ministerio de Educación del Ecuador garantiza el acceso y promueve procesos de formación permanente y complementaria de forma gratuita.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

“Evaluar es ante todo y en primer lugar, apreciar, establecer el valor de un objeto, un servicio, una acción o como el propio Joan Mateo dice es un proceso de recogida y análisis de información relevante con el fin de describir cualquier realidad educativa de manera que facilite la formulación de juicios sobre la adecuación a un patrón o criterio de calidad.” (Mateo, J., 2006).

La evaluación ofrece resultados que se constituyen en la base para establecer lineamientos, políticas y estrategias de acción en la búsqueda, la calidad y el perfeccionamiento de los escenarios, actores, procesos y resultados por eso hoy es

necesario y exigible evaluar. Evaluar no sólo para conocer el estado o el proceso de una institución u organización sino para aplicar estrategias de motivación y corrección necesarias. Así también se requiere de un sistema educativo eficaz, eficiente, rentable y que responda a las exigencias del entorno del estudiante.

Claude Thélot, antiguo responsable de la Dirección de Evaluación y Prospectiva del Ministerio francés de Educación Nacional expresa que la evaluación facilita elementos a la reflexión de cada actor (alumnos, docentes, administradores, gerentes,) sobre el estado del sistema en el que trabaja e indirectamente sobre la propia acción en el seno del sistema.

Mediante el método comparativo, podemos provocar una mejor comprensión, una visión más ajustada a los problemas de los centros de enseñanza o, en general, de los métodos educativos y favorecer de alguna forma la emulación entre ellos.

“La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación.” (Gairin, J., 1995)

La realización concreta de la evaluación de necesidades admite, por otra parte, diferentes niveles de aproximación:

- Proceso de cambio orientado
- Numeración y descripción de las condiciones de la situación actual.
- Análisis comparativo entre la situación actual y la situación deseada
- Proceso de justificación
- Toma de decisiones

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Martina Pérez Serrano (1999) en el artículo ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? expresa que la preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se les demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas.

Además dice que la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO celebrada en Ginebra, en 1996, hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas

educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas.

El éxito de las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues, se concretan los siguientes puntos:

La profesionalización de la enseñanza: es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.

El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional: deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.

Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información: no se debe percibir esto como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

La sociedad espera más y más de los futuros profesores: en las diferentes esferas como la formación ética, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

El marco legislativo español presentado por la Ley Ordenación General del Sistema Educativo español (LOGSE), concibe al profesor como el eje central de la calidad de la educación. Diseña un perfil profesional muy distinto de las tareas que venía desempeñando dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, así se citan entre otras cosas: la atención a la diversidad (necesidades educativas especiales), principios de intervención y participación, globalización, orientación y tutoría, temas transversales (educación vial, para la salud, convivencia...). Desde esta nueva perspectiva parece obvia la necesidad de una formación permanente del profesor en estos campos.

La formación permanente debe asumir, como punto de partida, la reflexión y el compromiso del profesor. Por eso se solicita que imparta una enseñanza activa, que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, fomente su creatividad, favorezca la investigación, el espíritu crítico y participativo. Todo ello, se debe articular sobre la propia práctica docente, lo que implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación y un nuevo replanteamiento del problema desde la praxis. - (Pérez, 1999, pg.10).

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

El Análisis de Necesidad consiste en descubrir cuál es el problema y comprenderlo lo suficiente como para poder resolverlo.

¿Qué es un análisis de necesidad?

- Estudio sistemático antes de intervenir.
- Esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Establecer la importancia de un problema o necesidad en relación con otro.
- Esfuerzo para conseguir con éxito la implementación de un nuevo programa.
- Uso de fuentes de información sobre situaciones actuales y deseables.
- Es provisional, nunca definitivo o completo.

Para el análisis de las necesidades existen varios modelos:

- Modelo de A. Roseet. (Paz, M.,1991, pg27).

Este modelo se basa en torno al Análisis de Necesidades de Formación. Consta de cuatro elementos fundamentales:

- a. Situaciones desencadenantes.
- b. Tipo de formación buscada: óptimos, reales sentimientos, causas y soluciones.
- c. Fuentes de información.
- d. Herramientas de obtención de datos.

Esta teoría expresa que para analizar las necesidades de formación se debe cumplir con las fases: identificar situaciones desencadenantes, es decir, debe establecerse un punto de inicio y un objetivo a alcanzar (de dónde partimos y hacia dónde queremos llegar). Después se debe seleccionar y diseñar herramientas y búsqueda de las fuentes de información.

El punto clave de esta teoría, es el segundo paso pues, establece que el tipo de formación deber responder a la realidad y a solucionar un problema detectado, de esta forma se puede llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

- Modelo de R.A. Kaufman (Paz, M., 1991,pg 28).

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

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

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son:

- Tomar la decisión de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurables.
- Conciliar discrepancias entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que un proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento

Las organizaciones educativas, siendo sistemas abiertos, siempre van a tener necesidades en diferentes ámbitos, por lo que es imprescindible priorizarlas; por eso en la elaboración de la planificación organizacional deben involucrarse todos los actores de la misma; en el caso de una entidad educativa la comunidad está conformada por los padres, los estudiantes, los docentes y el entorno cercano.

Esta teoría enfatiza en la evaluación de las necesidades. En este proceso los integrantes de la organización deben escoger los mejores instrumentos de evaluación, que permitan detectar las fortalezas y las debilidades, ubicar la realidad presente y definir la realidad futura, la misión y visión institucional. Basándose en la realidad detectada poder planificar y ejecutar acciones con resultados medibles, acciones que arrojen una relación costo-beneficio positiva para la institución educativa. Resultados que sus miembros puedan palpar, sentir y valorar.

Por eso recomienda que la evaluación sea un proceso que se de cada cierto tiempo, es decir, sea constante.

- Modelo de Louis D'Hainaut (Reyes, M, 2004,pg. 12)

D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas

- a. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.

Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

- b. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.

Las 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 interpreta a las colectividades como sistemas sociales.

- c. 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 consciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

- d. 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 distinto de los actuales.

e. Necesidades según el sector en que se manifiesta

Establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Esta teoría es multidimensional y plantea conceptos interesantes y reales. Actualmente la educación debe responder a las necesidades de la globalización, al avance acelerado de la tecnología, al eje de valores, al ecologismo, etc. Es así que expresa que toda organización, independientemente que sea pública o privada, pequeña o grande, requiere cubrir necesidades, que se dan en diferentes dimensiones. Por eso expone una clasificación de las necesidades. Habla de que en una organización se presentan necesidades propias de cada profesional y propias de la institución. Es importante responder a ambas.

Hay instituciones que pueden detectar sus debilidades y otras que no se dan cuenta de sus falencias y por lo tanto no son conscientes que la organización está mal encaminada y esto se vuelve peligroso, pues pueden llegar a desaparecer. Por eso la planeación debe dirigir acciones para mejorar la organización y para minimizar los riesgos, que se pueden presentar a nivel jerárquico (estratégica, táctica, operacional) o por las áreas funcionales (académica, administrativa, escolar). Estas acciones serán establecidas a corto, mediano o largo plazo.

- Modelo de F.M.Cox (1987) (Paz, M., 1991, pg 29).

Uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria el modelo de Cox elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que abarca los siguientes aspectos:

- a. La institución.
- b. El profesional contratado para resolver el problema.
- c. Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
- d. Contexto social del problema.
- e. Características de los implicados en el problema.
- f. Formulación y priorización de metas.
- g. Estrategias a utilizar.
- h. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.

- i. Evaluación.
- j. Modificación, finalización o transferencia de la acción

Cox propone un análisis del problema encontrado y de las características de las personas involucradas en el mismo. A un docente se le debe exigir que evalúe los resultados obtenidos, los medios y los procesos didácticos con los cuales alcanzó sus metas para de esta forma mantener o reorientar su práctica y proceso pedagógico. La formación debe estar comprometida a la innovación y al cambio pues toda práctica profesional es mejorable.

- Modelo deductivo de Conte, Englihs, Hawkins, Ram y Kaufman

El punto de partida son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamientos, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas. (Estebaranz, A., 1999)

Los diferentes modelos de análisis de formación nos dan la base para fundamentar que en el campo laboral es importante evaluar la situación actual del conocimiento y en base a un proceso de recogida, análisis e interpretación de datos planificar intervenciones que mejoren la práctica profesional. La evaluación es importante por lo tanto debe ser continua.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

¿Cómo empezó la educación de los seres humanos?

No cabe duda que la educación se inicia con el origen de la humanidad. En el momento que el homo sapiens produjo algún elemento cultural y experimentó la necesidad de transmitir ese descubrimiento a sus descendientes, enseñándoles como elaborarlo, cómo obtenerlo, cómo usarlo, empezó un proceso educativo. Entonces se puede afirmar que el hombre empieza a educarse desde el momento mismo de su nacimiento.

En el ensayo “La Lógica de la Educación y mi Credo Pedagógico” de Jhon Dewey expresa que la educación es un proceso social y es un proceso de vida que se realiza

con la participación del individuo, a veces comienza sin darnos cuenta. La educación le da poder al individuo, forma sus hábitos, educa su mente, educa su conducta y despierta sus emociones y sentimientos. Por tanto la escuela es una institución social donde los alumnos experimentan, aprenden, enseñan, descubren, participan, etc. La educación es el método fundamental del progreso y de la reforma social por tanto el maestro es un servidor social que debe crear, formar y mantener un buen orden social y asegurar el crecimiento social. (Pescarolo, L.2011, pg.315-317)

Bertrand Russell expresa tres teorías relativas a la educación: (Pescarolo, L.2011, pg 371)

- La primera considera que el único propósito de la educación es el dar oportunidades para adelantar; y al mismo tiempo, destruir influencias embarazadoras que pueden resultar peligrosas para el propósito.
- La segunda mantiene que el propósito de la educación es el de dar cultura al individuo y desarrollar sus actitudes al máximo.
- La tercera sostiene que la educación debe ser destinada más a la comunidad que en relación al individuo, y que su obligación es la de adiestrar buenos ciudadanos.

Es claro que ninguna de las tres teorías es adecuada por sí sola, y la elección de un buen sistema de educación depende en gran parte de adoptar las tres en la proporción debida. Lo que sí es claro es que la educación es un proceso social permanente, transformador, progresivo y muchas de sus teorías y de sus planteamientos pasan de generación en generación. De allí radica la importancia de la educación, de la formación de docentes competentes, de la creación de escuelas activas, de la creación y aplicación de metodologías activas, de la enseñanza-aprendizaje en climas escolares saludables.

En esta época de tantos avances tecnológicos y de la pérdida de valores conseguir los fines educativos es un reto para todos los involucrados en el proceso educativo, un reto difícil pero alcanzable. Actualmente la educación se proyecta a formar seres humanos sensibles, éticos, humanizados cuya formación teórica y técnica la pongan al beneficio de la sociedad.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas: (Daft, R., 2007, pg.62)

- Pueden proporcionar a los empleados un sentido de orientación de manera que ellos sepan hasta dónde se dirigen con su trabajo.

- Otro propósito de las metas es actuar como una pauta de comportamiento para el empleado y la toma de decisiones.
- Por último las metas ofrecen un estándar para la evaluación.

Las metas deben estar bien definidas y deben ser comunicadas a todos los miembros, con el fin de que éstos sepan a dónde van. Las metas han sido clasificadas en metas a corto, a mediano y largo plazo. Estas últimas dan una dirección a las actividades grupales; las dos primeras deben ser compatibles con las metas a largo plazo. Los conceptos “corto, mediano y largo plazo” comprenden períodos de tiempo variables, dependiendo de criterios muy individuales. Sin embargo para tener una visión más clara de dicha clasificación se establecen los siguientes lapsos de tiempo: (González, J., Monroy, A., Kutferman, E., 1999, pg.22)

- Metas a corto plazo hasta un año
- Metas a mediano plazo de uno a tres años
- Metas a largo de plazo de tres años en adelante.

Para establecer metas interesantes el primer elemento consiste en fijar metas atractivas y realistas, al mismo tiempo que despierten un fuerte compromiso personal. Esto se logra variando la dificultad de las metas y la participación de los empleados durante el proceso. Al aumentar la dificultad de las metas, lo cual se conoce también como metas tensionantes, aumentan el reto percibido y el empeño que se pone en ellas.

Cuando a los empleados se les asignan metas concretas presentan un mejor rendimiento que cuando se les dice simplemente “Pongan todo de su empeño” o cuando no reciben recomendación alguna. (Cummings, T. y Worley, C. 2007, pg.369)

En una institución educativa es necesario que todo el personal participe en el establecimiento de las metas organizacionales ya que con el trabajo conjunto se podrá alcanzar los propósitos establecidos. Cuando las personas tienen claro cuál es la misión institucional trabajan para lograr ese objetivo. También es importante que las metas sean evaluadas cada cierto tiempo y se puedan tomar los correctivos necesarios o afianzar las actividades, que están logrando conseguir la misión propuesta. Además, es importante que dentro del aula el docente deba establecer con sus estudiantes las metas del año lectivo para que ellos tengan claro hacia dónde trabajar y las puedan alcanzar. Los empleados de una organización que no se sientan comprometidos ni motivados no trabajarán en los mismos lineamientos ni en la consecución de las mismas metas.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Dados que los objetivos y metas a alcanzar por una institución son múltiples y los recursos son escasos, se hace necesario prever los recursos con que se cuenta para llevar a cabo el plan, los programas y los proyectos.

En términos sistémicos, los recursos son los insumos necesarios para realizar un programa y o un proyecto. Pueden ser: (Medina, S. y Villalobo, M 2006)

Recursos humanos: se refieren a las personas necesarias para la realización de las actividades y tareas definidas en el plan, programa o proyecto. La asignación de los recursos humanos, cuando menos, especifica la cantidad de personas, calificaciones requeridas y funciones a realizar, indicando las responsabilidades de cada uno de los involucrados.

Recursos técnicos: tienen que ver con los medios para lograr un resultado o producto. Supone dos alcances diferentes: por un lado, hacen referencia a los instrumentos y técnicas profesionales que se requieren para realizar algo tangible; y por otro, a las técnicas de intervención social.

Recursos financieros: corresponden al capital necesario para la ejecución del plan o el proyecto. Deben asignarse de manera que se disponga del flujo monetario suficiente y oportuno.

Recursos materiales: consiste en la provisión adecuada y oportuna de la infraestructura y el equipamiento necesario para la realización de las actividades. Además de estos recursos se habla también de los recursos funcionales, que se refieren al personal administrativo educativo como administradores, directores, supervisores y funcionarios del Ministerio de Educación.

Dentro de las instituciones educativas es importante contar con recursos tecnológicos tales como: laboratorios de física, de química, de computación, de biología, de inglés.

Recursos bibliográficos como textos, ensayos, tesis, repositorios.

Recursos audiovisuales: grabadora, videos, retroproyector, infocus, discos compactos educativos, películas.

Es imprescindible que en el manejo de recursos se enfatice en su utilidad, cuidados y manejo ético.

1.2.1.4 Liderazgo educativo.

-Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.

Hay dos elementos constitutivos del fenómeno del liderazgo: por una parte, la existencia de una relación de influencia a partir de la actuación del líder, y por otra, una reacción libre, libérrima, de quienes le siguen. La actitud que provoca el líder es de adhesión, imitación o seguimiento.- (Guillén, M. 2006)

Existen varias formas de liderar, entre las básicas tenemos: (Guzmán, C y Morales, M, 2009)

Liderazgo Dictador.- es aquel que se manifiesta a través del líder con una actitud de que él sólo puede hacerlo, que él tiene la última palabra y consecuentemente la toma de decisiones gira en su criterio particular; motiva una conducta de sumisión en los liderados.

Liderazgo Democrático.- es cuando el/la líder no evade su derecho como tomar la decisión previo un consenso de opiniones, puntos de vista, etc. es el que delega funciones y propicia la capacitación del grupo. Tiene desarrollada la capacidad de escuchar, la cual le permite incluirse y hacer partícipe a los poderdantes, valorar los puntos de vista y conducirlos hacia lo previsto.

Liderazgo Libre.- es aquel que delega la toma de decisiones, espera que los demás se motiven por sus propias iniciativas, sin promover la conducción del grupo; por lo tanto son los miembros los que permiten el avance de este enfoque y que se benefician del éxito. En las normas ISO 9000 se propone entre sus principios básicos que deben regir un proceso de administración por calidad, el principio liderazgo, el cual expresa que los líderes establecen unidad tanto en el propósito como en la dirección de la organización. Crean y mantienen el ambiente interno en el que la gente puede involucrarse al máximo en el logro de los objetivos de la organización.

La aplicación del principio de liderazgo comúnmente conduce a: (Valenzuela, J. 2004)

- Considerar las necesidades de todas las partes interesadas, incluyendo clientes, dueños, empleados, proveedores, comunidad y sociedad en general
- Establecer una visión clara del futuro de la organización.
- Establecer metas y objetivos retadores.
- Crear y mantener valores compartidos y modales por seguir, justos y éticos, en todos los niveles de la organización.

- Establecer confianza y eliminar miedos.
- Proveer a la gente con los recursos necesarios, entrenamiento y libertad para actuar con responsabilidad.
- Inspirar, promover y reconocer las contribuciones de las personas.

Si deseamos que nuestra educación cambie de forma positiva necesitamos contar con líderes democráticos, conocedores de la realidad educativa, y comprometidos con el bien común. El liderazgo educativo debe ser ampliamente manejado por los directivos, autoridades, jefes departamentales, coordinadores pedagógicos, docentes, pues en las decisiones que tomen se cumple con la misión y visión de la institución y por ende se cumple con los fines educativos y se beneficia el desarrollo de la sociedad.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo quinto, de la Estructura del Sistema Nacional de Educación, art. 43, nivel de educación bachillerato, expresa que el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Las y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a) Bachillerato de ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y
- b) Bachillerato técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una vinculación por la actividad productiva de su establecimiento.

Art. 44 Bachillerato complementarios.- Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

a) Bachillerato técnico productivo, es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción.

b) Bachillerato artístico, comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes, en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

En el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, título III De la Estructura y Niveles del Sistema Nacional de Educación, Capítulo IV Del Bachillerato, expresa los siguientes artículos:

Art. 28.- Ámbito. El Bachillerato es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria. Para el ingreso a este nivel es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

Art. 30.- Tronco común. Durante los tres (3) años de duración del nivel Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grado de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio. Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de treinta y cinco (35) periódicos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) periódicos académicos semanales en segundo curso, y veinte periódicos académicos semanales en tercer curso.

Art.31.- Horas adicionales a discreción de cada centro educativo. Las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco (5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional.

Art 32.- Asignaturas optativas. En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la autoridad Educativa Nacional.

Art. 33.- Bachillerato Técnico. Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente. Sin embargo los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 34.- Formación complementaria en Bachillerato Técnico. La formación complementaria adicional al tronco común es de un mínimo de diez (10) períodos semanales en primer curso, diez (10) períodos semanales en segundo curso, y veinticinco (25) períodos semanales en tercer curso.

Art. 35.- Figuras profesionales. Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 36.- Formación laboral en centros de trabajo. Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico deben realizar procesos de formación laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa.

Art. 37.- Unidades educativas de producción. Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean destinados a la comercialización, siempre y cuando cumplan con toda la normativa legal vigente para el ejercicio de las actividades productivas que realicen. Los estudiantes que trabajen directamente en las actividades productivas pueden recibir una bonificación por ese concepto. Los beneficios económicos obtenidos a través de las unidades educativas de producción deben ser reinvertidos como recurso de autogestión en la propia institución educativa.

Art. 38.- Bachilleratos con reconocimiento internacional. Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

En épocas pasadas, dada la formación especializada de los bachilleres, las universidades tenían que reforzar algunos aprendizajes con cursos de nivelación. Ahora, los estudiantes aprenderán las bases necesarias en los colegios, y se especializarán en los centros de educación superior. Por lo tanto aquellos que deseen ir a la universidad estarán mejor preparados para hacerlo y podrán elegir cualquier carrera, no únicamente aquellas relacionadas con su especialización.

1.2.1.6 Reformas Educativas (Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI-Plan Decenal).

Considerando que la educación es el eje primordial para el desarrollo de un país, además que la misma es indispensable para que se cumplan con el ejercicio de los derechos humanos y se pueda propender el conocimiento, el Estado Ecuatoriano ha apuntado a revisar, analizar, debatir y perfeccionar este eje en los últimos años con el fin de alcanzar óptimos resultados y que los ciudadanos ecuatorianos accedan de forma gratuita a la educación pública. Por este motivo se ha expedido lo siguiente:

- a) Ley Orgánica de Educación Intercultural
- b) Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural
- c) Plan decenal

En el Registro Oficial- 2S 417 del 31 de marzo 2011 se expide la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la misma que en el Título I de los Principios Generales, Capítulo Único del Ámbito, Principios y Fines, expone el art. 1.- Ámbito .- La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como la relación entre los actores. Desarrolla y profundiza los derechos, las obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta Ley a la educación superior, que se rige por su propia normativa y con la cual se articula de conformidad con la Constitución de la República, la Ley y los actos de la autoridad competente. Dentro de esta Ley el artículo 2 establece 38 principios generales como fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo y el artículo 3 plantea 21 fines de la educación. En el Título II De los derechos y obligaciones, Capítulo Tercero De los derechos y obligaciones de los

estudiantes, en los artículos 7 y 8 se detallan los derechos y obligaciones de éstos en el aspecto educativo.

En el Título II, De los derechos y obligaciones, Capítulo Cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes, art.10.-Derechos, comprende desde el literal a hasta el literal t, de los cuales se transcribe el literal a) acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación y el artículo 11 compuesto del literal al literal s, se contemplan las obligaciones de estos servidores.

Dentro de este mismo Título, Capítulo Quinto, artículo 12 detalla los derechos y el artículo 13 detalla las obligaciones de las madres, padres y /o representantes legales y en el Capítulo Sexto, artículos 15 y 16 se exponen los derechos y obligaciones de la comunidad educativa.

Esta Ley en el Título III, Capítulo Noveno Del Instituto Nacional de Evaluación Educativa contempla la creación de este Instituto para promover la calidad de la educación y en el Capítulo Décimo De la Universidad Nacional de Educación, expresa la creación de esta Universidad Nacional para fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación.

Además el Título IV De la educación Intercultural Bilingüe, abarca toda la normativa de la educación intercultural bilingüe y de esta forma se enfatiza el respeto al derecho de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas.

A parte de estas reformas, desde al año 2002 en el Ecuador se han dado ciertos avances hacia la puesta en marcha de varias políticas públicas en educación, cuya expresión es el Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) que se afirma como política de Estado y la Agenda Ciudadana por la educación que es una plataforma de lucha ciudadana que demanda al Estado objetivos más ambiciosos. En el 2006 esta última propuso una nueva agenda 2007-2015, en continuidad de la agenda básica del año 2002, como complemento del Plan Decenal de Educación y como insumo para un gran pacto social que se refleje en la nueva Constitución de la República.

El Plan Decenal de Educación es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guíen los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante pues puede

aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos, que apoyen y fortalezcan la concreción del Plan Decenal de Educación, ha sido hasta ahora muy limitada.

El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer “Acuerdo Nacional Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992. (Ministerio de Educación y Cultura, 2006)

El Plan Decenal de Educación, ha sido elaborado en base a los nudos críticos de la educación como son la falta de recursos, la deserción escolar, la mala infraestructura, propone como política:

- Universalizar la Educación Inicial de 0 a 5 años
- Universalizar la Educación General Básica de primero a décimo año.
- Incrementar la matrícula del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicar el analfabetismo y fortalecer la educación continua para adultos
- Mejorar la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar el sistema nacional de evaluación y rendir cuentas del sector.
- Revalorizar la profesión docente y mejorar la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- Incrementar el 0,5% anual en participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 65% del PIB para inversión en el sector.

En el II Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM-Ecuador 2007, se ha establecido en el objetivo 2 lograr la educación básica universal, meta 3 velar porque, para el 2015, todos los niños y niñas puedan completar un ciclo de educación básica. Para lograr esto en el resumen de dicho documento se plantean las siguientes políticas principales:

- La provisión de infraestructura educativa.
- La eliminación del aporte voluntario de las familias.
- La dotación de textos escolares y
- El incremento de la oferta de docentes en las zonas rurales.

Estas acciones emprendidas por el gobierno están encaminadas al cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Decenal de Educación, para la eliminación de barreras y, consecuentemente, la ampliación de la cobertura en educación. Además se ha iniciado un programa de erradicación del analfabetismo. En relación con la calidad, el levantamiento de fuentes primarias de información, tales como el censo educativo, la promulgación de una reforma curricular y la implantación de sistemas sostenidos de evaluación, conducirían a mejoras en este ámbito. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Ecuador, 2007)

Actualmente, el Ministerio de Educación ha emprendido ciertas acciones relacionadas con las políticas del Plan Decenal:

- Ha iniciado la evaluación de la Reforma Curricular.
- Ha introducido nuevamente la evaluación de los aprendizajes con las pruebas Aprendo, y
- Ha propuesto la creación de la Universidad Pedagógica.

En noviembre 2007 el Presidente Rafael Correa expidió cuatro decretos ejecutivos relacionados con la educación para la democracia como eje transversal de todos los programas de estudio, censo educativo, creación de 12.000 partidas docentes y reformas al Reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio fiscal.

La reforma a la Ley incorporó las pruebas de oposición para el ingreso al magisterio fiscal y limitó a cuatro años el periodo de duración para los rectores de colegio y directivos de escuela, los cuales podrán ser reelectos por un periodo adicional. Estos aspectos pretenden recuperar el rol rector del Ministerio de Educación y su capacidad para resolver los problemas que se presentan en los establecimientos educativos, lo que abre el debate y atención sobre temas sensibles como la necesidad de superar el control del sistema educativo público por parte del gremio docente, de mejorar la formación inicial y la selección para el ingreso de docentes, de alternabilidad en los directivos de las instituciones. (Arcos, C. y Espinoza, B, 2008)

Las reformas educativas que se han establecido tienen como finalidad que la educación sea una política excelente del estado ecuatoriano lo cual aseguraría formar ciudadanos democráticos, reflexivos, investigadores, que actúen con

responsabilidad social y así también que la educación sea accesible a todos y todas las ecuatorianas erradicando el analfabetismo funcional y digital.

Es importante reflexionar en el papel que el docente desempeña pues no sólo debe aplicar una pedagogía centrada en el ser humano, sino también ser modelo de lo que exige a sus alumnos. Considero que las políticas educativas planteadas y las reformas llevadas a cabo son importantes para la educación, los actores de este proceso, y para el desarrollo del país. Basados en estas reformas y políticas, la presente investigación fundamenta la importancia de capacitar a los docentes, cambiar la gestión escolar y aplicar políticas y principios que generen una educación de calidad.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional es una institución ambivalente, pertenece al mundo de la enseñanza, pero está dirigida al desarrollo de una actividad profesional. Esta doble faceta que la caracteriza se refleja en los distintos tipos o modalidades de enseñanza profesional, en sus fines u objetivos concretos y en los órganos encargados de su gestión. El mayor o menor énfasis que se ponga en su contenido material-la transmisión de conocimientos profesionales- o en su finalidad- el aprendizaje de una profesión, de un oficio, o de un puesto de trabajo cualificados- da lugar a distintas formas de entender y organizar la enseñanza profesional. (Martín, E.,2009,pg20)

La realidad misma en que se desenvuelve la actividad profesional, sobre todo en educación, cambia incesantemente, lo que obliga a nuevos esfuerzos de adecuación profesional para mantener los niveles óptimos de eficiencia.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Los docentes inician su formación en los institutos pedagógicos o en la universidad, en las carreras ofertadas por la escuela de educación o facultad de filosofía. En estos centros educativos ha habido reformas educativas como el cambio del pensum académico o la extensión del tiempo de estudio. A pesar de ello aún falta perfeccionar estas reformas. La insuficiencia académica está ligada a la falta de investigación educativa, de formación pedagógica adecuada por lo que el aspirante a docente no construye el conocimiento pedagógico-didáctico.

Se requiere de una formación inicial donde los futuros profesores estén dotados de conocimientos científicos, pedagógicos y didácticos que le permitan apropiarse del

capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional y de esta forma garantizar una educación de calidad.

Es importante dotar al docente de las herramientas necesarias para ejercer sus prácticas, para que realice investigaciones e innovaciones educativas y por ello es importante dotarlos de las oportunidades para aprender continuamente, para aprender de los otros y con los otros.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Es imposible establecer un esquema único de formación docente. Para cada nivel de enseñanza y para cada situación concreta en que funcionan las instituciones educativas, se tendrán que fijar pautas específicas de formación profesional docente.

Partiendo del principio epistemológico de la interrelación entre teoría y práctica, la formación docente no debe separarse de estos dos aspectos, la preparación teórica y la práctica. Los docentes que quieran estar a la altura de su misión educadora tienen que actualizarse, llevar a la práctica lo aprendido y perfeccionarse en su quehacer profesional. El perfeccionamiento no puede limitarse a asistir a conferencias o cursos teóricos; para ser eficaz tiene que abarcar de forma integrada teoría y práctica y estas dos formas deben partir de la realidad concreta del escenario en el que actúa el docente.

En el caso del Ecuador, el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional, lanzó el Sistema Integral de Desarrollo Profesional SIPROFE, cuyos objetivos responden al artículo 112 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

En el Reglamento General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador, (2002) Título IV del régimen académico, Capítulo I, Art.67 expresa:

“Los programas académicos de nivel técnico superior y tecnólogo están orientados a la formación profesional para el nivel operativo, a la investigación tecnológica y a la extensión para el desarrollo de la comunidad. Su ámbito es el de las carreras técnicas, tecnológicas, humanísticas y otras especializaciones de postbachillerato.”

- Esta formación técnica se concentra en la creación de un hábito, de una disposición permanentemente adquirida a través de una práctica, del desarrollo de unas habilidades que le permitan al sujeto que las recibe una capacidad de saber hacer, de un saber hacer eficaz, de una forma y práctica que le permite construir eficazmente

objetos. Sin embargo, en el desarrollo del nuevo sistema técnico, la utilización de instrumentos y máquinas demanda cada vez más una relación diferente con el desarrollo de un conocimiento más allá de la simple formación de habilidades: es decir, se requieren formaciones propiamente del campo de las tecnologías; en cierta medida se da lugar a un encuentro de la teoría con la técnica. – (Misas, G., 2004)

1.2.2.2. Formación continua.

El artículo 112 de la Ley de Educación Intercultural expresa que el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de la actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la universidad de la educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional. El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

El Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores-SIPROFE realiza diversas acciones que buscan:

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

De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde el año 2008, el SÍPROFE organiza, en convenio con universidades y desde el año 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad. Los cursos tienen estas características:

A nivel de los instructores que proponen las universidades e institutos pedagógicos:

- Se preseleccionan los candidatos a instructores por medio de pruebas,

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

A nivel de los docentes que toman los cursos:

- Requerimos que apliquen en su aula lo aprendido en los cursos.
- Los cursos se aprueban promediando una evaluación objetiva final y la calificación de trabajos hechos durante el mismo

Objetivos centrales de la formación continua (Ministerio de Educación del Ecuador)

Desarrollar habilidades directivas para que los líderes educativos logren:

- Propiciar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance un alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información, de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículo y la educación.
- Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.
- Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.
- Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
- Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
- Incorporar de forma habitual, la rendición de cuentas dirigidas a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

Esta propuesta se centra en el liderazgo para el aprendizaje y no solo en la gestión escolar administrativa, rol principal- y a veces único- que han venido desarrollando hasta ahora los directivos educativos.

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

En el documento “Estándares de desempeño docente” del Ministerio de Educación del Ecuador se afirma que es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios, para el trabajo y para el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tiene impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen. Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande si es significativo.

De esta manera la formación de un profesor implica darle las herramientas necesarias para manejar una serie de estrategias docentes (de promoción del aprendizaje, de instrucción, motivacionales, de manejo de grupo, de empleo de las tecnologías informáticas, etc.) flexibles y adaptables a las diferencia de sus alumnos y al contexto de su clase, de tal forma que pueda inducir (a través de ejercicios, demostraciones, retroalimentación, etc.) la citada transferencia de responsabilidad hasta lograr el límite superior de ejecución buscado.

No existe una vía única para promover el aprendizaje y es necesario que el docente, mediante un proceso de reflexión sobre el contexto y las características de su grupo, decida qué es conveniente hacer en cada caso considerando: (González, I. 2010)

- Las características, carencias, intereses y conocimientos previos de sus alumnos.
- La tarea de aprendizaje a realizar o la situación problema que hay que afrontar.
- Los contenidos y materiales de estudio.
- Las intencionalidades u objetivos perseguidos, las competencias a desarrollar.
- El sentido de la actividad educativa y su valor real en la formación del alumno y la trascendencia social de la misma.

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

Las reformas educativas, con los cambios en los enfoques de los objetivos educativos y de los procesos de enseñanza exigen al profesional de la educación tener las siguientes competencias: (CULTURAL.SA, MMVIII)

- Competencias relacionadas con su área de conocimiento, esto implica conocer la epistemología, los contenidos que le son propios, las innovaciones metodológicas, los avances científicos y los nuevos descubrimientos relativos a su área.
- Competencias relacionadas con la psicología del aprendizaje que le permita conocer la adquisición de aprendizajes significativos, las características esenciales de la psicología educativa relacionadas con la niñez, la adolescencia y primera juventud, los procedimientos básicos en la mediación de conflictos y los procedimientos propios del trabajo grupal
- Competencias relacionadas con las ciencias de la educación que le permite conocer los diferentes modelos pedagógicos
- Conocer la legislación educativa y, en particular los currículos oficiales.
- Competencias para dirigir grupos de aprendizajes, es decir, tener habilidad de comunicación y liderazgo y organizar el entorno del aprendizaje.
- Competencia de diagnóstico esto implica procesos y técnicas de evaluación para reconocer potenciales y condiciones específicas de aprendizajes.
- Capacidad de asesoría que implica saber guiar el proceso autónomo de aprendizaje.
- Competencia meta cognitiva que implica la reflexión sobre los procesos de pensamiento y el desarrollo de procesos de aprendizaje
- Habilidad en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Competencia de trabajar en equipo.

En el documento del Ministerio de Educación del Ecuador “Estándares de calidad” se detallan dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. Dichos estándares describen lo que estos dos actores del proceso educativo deberían hacer para asegurar la calidad educativa y que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Una definición aceptable de profesor ideal es aquella que lo describe como una persona que promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje.

El profesor ideal para una escuela primaria seguramente será diferente del que enseña en secundaria, en preparatoria o en universidad. Incluso, dependiendo de la edad, el género o el nivel socioeconómico de los alumnos, el perfil del educador ideal será distinto. (Valenzuela, J., 2004)

Cooper (1999) en la posibilidad de identificar algunas áreas generales de competencia docente que sean congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno, propone las siguientes áreas de competencias: (Díaz, F. y Hernández, G., 2010)

- Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.
- Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
- Dominio de los contenidos o materias que enseña.
- Control de estrategias de enseñanza que facilitan el aprendizaje del alumno y lo hacen motivante.
- Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Como hemos ido analizando durante esta investigación, la educación avanza y sus cambios se ven influenciados por los aspectos: político, económico, social, financiero, y por tanto es necesario que el docente responda a esos cambios a través de la profesionalización de la docencia.

Todo saber implica un proceso de aprendizaje y de formación y, cuanto más desarrollado, formalizado y sistematizado esté, más largo y complejo se vuelve el proceso de aprendizaje que, a su vez, exige una formalización y sistematización adecuadas. (Tardif, M., 2004)

En la bibliografía sobre profesiones (Bourdoncle, 1994; Tardif y Gauthier, 1999) se describen características del conocimiento profesional:

- En su práctica, los profesionales deben apoyarse en conocimientos especializados y formalizados, en la mayoría de los casos, por medio de las

disciplinas científicas en sentido amplio, incluyendo, evidentemente, las ciencias naturales y aplicadas, pero también las ciencias sociales y humanas así como las ciencias de la educación.

- Estos conocimientos especializados deben adquirirse a través de una larga formación de alto nivel en la mayoría de los casos, de naturaleza universitaria o equivalente.
- Los conocimientos profesionales son esencialmente pragmáticos, o sea, se modelan y orientan hacia la solución de situaciones problemáticas concretas, como, por ejemplo, facilitar el aprendizaje de un alumno, ayudar a un cliente a resolver sus conflictos psicológicos, resolver un problema jurídico, etc.
- Los profesionales pertenecen legalmente a un grupo que posee el derecho exclusivo a utilizar sus conocimientos, por ser, en principio, el único que los domina y puede hacer uso de ellos.
- La profesionalidad acarrea una autogestión de los conocimientos por el grupo de compañeros, así, como un autocontrol de la práctica, es decir, la competencia o la incompetencia de un profesional solo pueden evaluarla sus colegas.
- Los conocimientos profesionales exigen siempre una parcela de improvisación y de adaptación a situaciones nuevas y únicas que exigen del profesional y discernimiento no solo para que pueda comprender el problema, sino organizar y aclarar también los objetivos deseados y los medios a utilizar para alcanzarlos.

El saber docente es, por tanto, esencialmente heterogéneo: saber plural, formado por diversos saberes provenientes de las instituciones de formación, de la formación profesional, de los currículos y de la práctica cotidiana. (Tardif, M., 2004)

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

El análisis de la realidad educativa nacional evidencia la necesidad de avanzar hacia un cambio educativo y hacia la construcción de una nueva escuela.

Gil, Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991) consideran que la actividad docente y los procesos mismos de formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, que trascienda el

análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables, que permitan una transformación positiva de la actividad docente. (Díaz, F., y Hernández, G. 2010)

Toda institución educativa debe crear su plan de formación basándose en sus necesidades institucionales, basándose en el análisis FODA, que evalúa los elementos internos (fortalezas y debilidades) y los elementos externos (amenazas y oportunidades), es decir todos los aspectos que favorecen o limitan el logro de la misión y visión institucionales.

Actividades principales de un Plan de Formación: (López, J., y Leal, I. 2002)

- Identificar problemas
- Determinar cómo la formación puede resolver los problemas
- Establecer objetivos formativos.
- Fijar las actividades formativas para cada objetivo.
- Identificar quiénes participan.
- Programar las actividades.
- Evaluar la formación
- Medir y rectificar si es necesario.
- Establecer los indicadores de resultados.

1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación- TIC, en los procesos formativos.

La tecnología está presente en todos los aspectos de la vida, por lo tanto se relaciona al proceso de formación educativa de los docentes y de los estudiantes. Por tanto la educación tecnológica se hace imprescindible en los dos sentidos.

La relación formación –tecnologías puede analizarse desde tres perspectivas: (Martínez, F. y Prendes, M. 2007, pg. 60)

- Desde la formación de base necesaria para acercarse a su comprensión y uso, dada su implantación y su incidencia en la conformación de la cultura y en el establecimiento de nuevas formas o nuevos sistemas de relación.
- Desde la adquisición de nuevos conocimientos necesarios para incorporarse a un nuevo mercado laboral cada vez más proclive a su utilización.
- Desde su utilización como herramienta al servicio de la formación.

El trabajo docente requiere el desarrollo de habilidades en el aspecto tecnológico para estar a la par de los estudiantes, quienes han nacido y se han desarrollado en un

mundo lleno de tecnología y por tanto las han dominado e incorporado a su quehacer diario, sin ninguna dificultad. La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las actividades de formación docente, de investigación educativa y de la administración misma de los centros escolares es cada vez mayor.

Las relaciones entre la pedagogía y la tecnología son muchas pero expondremos las siguientes: (Prieto, D., 2004, pg. 109 y 111)

- Un modelo pedagógico en la educación tecnológica tiene por finalidad dar sentido y sostener la tarea de promover y acompañar el aprendizaje del mundo de los productos, de sus procesos, de los medios de comunicación, de las tecnologías de la información y de la lectura en profundidad de fenómenos y productos tecnológicos.
- ¿Qué tipo de educador queremos? Alguien que se haya apropiado de lo tecnológico, alguien con capacidad de interacción con los niños, alguien con capacidad de planificar las prácticas en relación con la tecnología.

El docente debe tener la mente abierta a la adquisición de nuevos retos en relación a la tecnología y su uso tanto dentro de su formación profesional como dentro de su planificación escolar. Como se hizo referencia en la Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO celebrada en Ginebra en 1996 los docentes deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información y no deben percibirlos como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

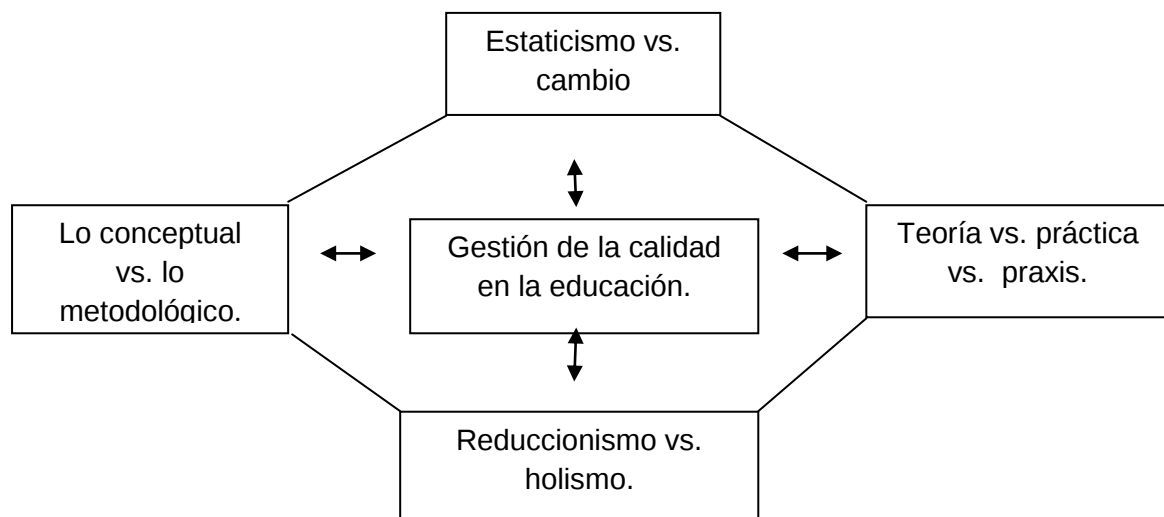
1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La excelencia, la calidad, la rendición de cuentas, la mejora continua, la responsabilidad social y el desarrollo de competencias son conceptos que actualmente se manejan en las organizaciones.

El gestor educativo tiene relación directa con los procesos de desarrollo organizacional y sus decisiones inciden directamente con la planificación estratégica de las mismas y en el cumplimiento de las metas establecidas.

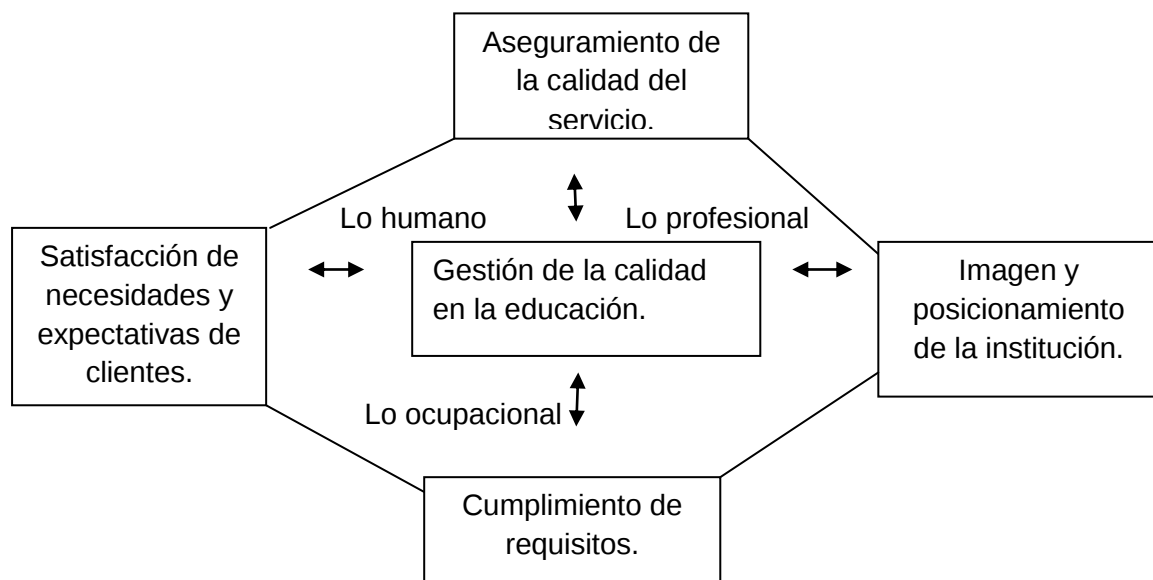
Los responsables del sistema de gestión de calidad del Ministerio de Educación están preocupados por los productos, que están arrojando las instituciones educativas en todos sus niveles ya que los mismos impactan directamente en el desarrollo del país.

Gráfico1: Gestión de la calidad en la educación



Fuente: Universidad Católica de Manizales (2011)

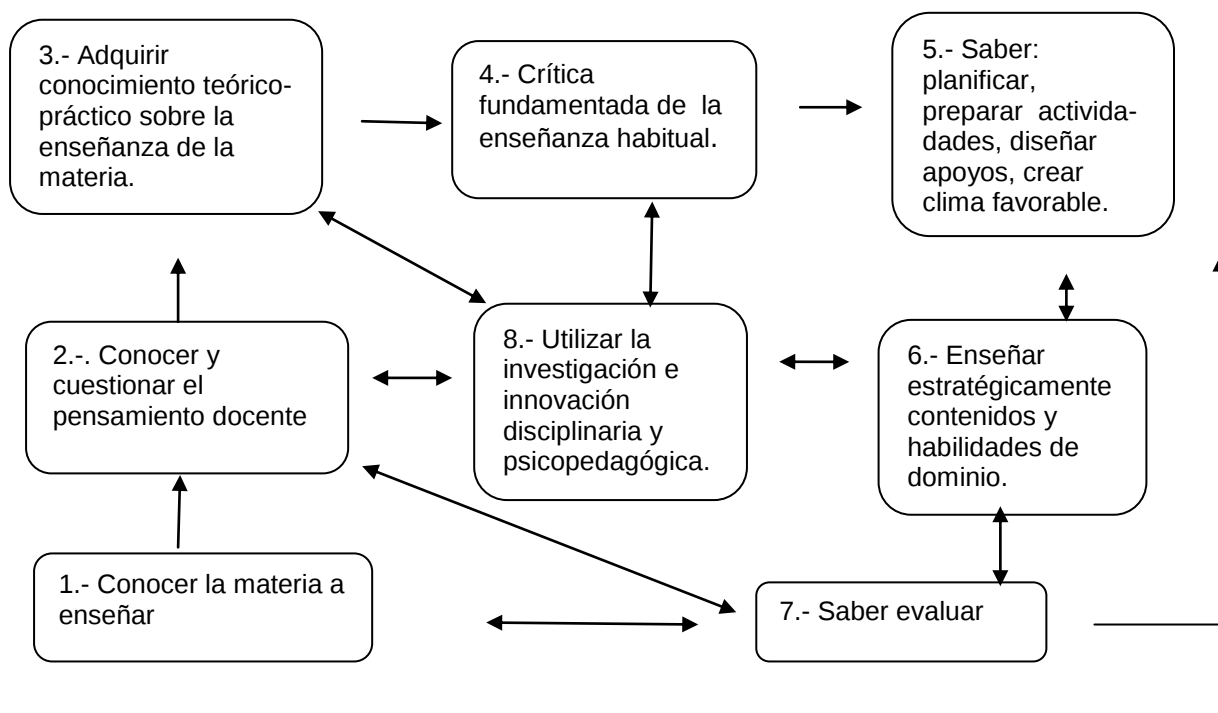
Gráfico 2: Gestión de la calidad en la educación



Fuente: Universidad Católica de Manizales (2011)

1.2.3.2. La función del docente.

Gráfico3: La función del docente



Fuente: Díaz, F., y Hernández, G (2010)

Onrubia (1993) propone como eje central de la tarea docente una actuación diversificada y flexible, que se acompañe de una reflexión constante acerca de lo que ocurre en el aula, a la vez que se apoya en una planificación cuidadosa de la enseñanza. (Díaz, F., y Hernández, G, 2010, pg.5)

Gimeco Sacristán, 1998; Rodrigo Rodríguez y Marrero, 1993:

-El profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículo en general y al conocimiento que transmite en particular. Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares, es un factor necesario para que se comprenda mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que aprende.-

Cuadro 1: Contenidos de la función docente

Conocimiento de la materia	En las tareas de su competencia. En las materias transversales del currículo
Competencias instruccionales	Destrezas comunicativas Destrezas de gestión Gestión del proceso. Gestión del progreso Gestión de las emergencias Destrezas de programación y desarrollo Planificación del curso Selección y creación de materias Utilización de los recursos disponibles. Evaluación del curso, de la enseñanza, de los materiales y del currículo.
Competencias evaluativas	Conocimiento sobre la evaluación de los estudiantes Destreza de construcción y administración de pruebas Clasificación, puntuación y calificación Proceso y producto Registro e informe del rendimiento de los estudiantes Conocimiento sobre informes de rendimiento.
Profesionalidad	Ética Actitud: de mejora y de servicio Conocimiento acerca de la profesión Ayuda a docentes, colegas Trabajo para la organización profesional Investigación sobre la enseñanza Conocimiento de los deberes Conocimiento de la escuela en sus deberes

Fuente: Mateo, J., (2006)

La reforma educativa demanda un cambio radical en la actitud, en el pensamiento y en el modo de concebir la labor del docente. Él es quien lleva a cabo los procesos educativos, los planes de trabajo, los diseños, los proyectos y las metas de la organización educativa y las metas que plantea el organismo central, en pocas palabras es el gerente de su clase.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La familia se convierte en la célula básica de la sociedad, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales; es una estructura social básica, de naturaleza educativa, pues su finalidad esencial es perfectiva, en estricto respeto de la naturaleza humana. (Chavarría, M. 2004, pg.150,151)

El proceso educativo (PE) en el que se encuentran inmerso un estudiante cuenta con varios agentes educativos: padres, profesores, entrenadores, amigos, medios de comunicación, etc.; pero entre todos ellos los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos. Son los padres, por tanto, los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso.

Educación integral implica educación en todos los valores, en todas las áreas de la personalidad, actualización de todas las potencialidades del ser. Y esto es posible sólo cuando se integran y coordinan los distintos agentes educativos, especialmente los profesores y los padres. (Chavarría, M. 2004, pg.77)

En el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo IV De los organismos de las instituciones educativas, sección VII, de los padres de familia o representantes legales de los estudiantes, artículo. 76, numerales 1al 7 se les pide que estén constantemente involucrados en el quehacer educativo tanto como veedores como colaboradores de este proceso.

El primer mediador que el ser humano tiene para conocer el mundo y el entorno, es la familia, de allí radica la importancia de su rol. Es real que cuando un estudiante ha sido amado, estimulado, aceptado, en su entorno familiar tendrá mejores respuestas educativas y mayor disposición para aprender que aquel a quien se le privó de su entorno cercano. El aprendizaje de los hábitos y los valores inician en casa, los padres o familiares cercanos son el modelo a seguir y los primeros que construyen las bases de los diversos aprendizajes.

1.2.3.4. La función del estudiante.

El estudiante es el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, es el elemento activo que va a formarse para responder a las demandas sociales. Actualmente con el uso de las tecnologías de la información y comunicación los estudiantes aprenden de forma diversa y amplia. Pero así mismo si esa tecnología es mal utilizada sólo les acarrea perjuicios, aprendizajes no significativos, inútiles y por ende pérdida de tiempo. Ellos y ellas asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje y de su preparación para un mundo tan cambiante.

El estudiante debe verse comprometido con el bienestar social, el desarrollo de su comunidad, el cuidado del medio ambiente y en la formación de sus competencias, las mismas que lo ubicarán en el plano laboral y social.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Aprender no es solo acumular información o ejercitar habilidades. El aprendizaje no solo se compone de representaciones personales, sino que además se sitúa en el plano de la actividad social y la experiencia compartida. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros en un momento y contexto cultural particular. En la institución educativa son los compañeros de aula y de otras aulas, como también los docentes los mediadores del aprendizaje.

La función del maestro no debe limitarse ni a la simple transmisión de información ni a la de facilitador del aprendizaje, antes bien el docente cumple una función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento. La concepción de lo que implica aprender requiere un replanteamiento desde una teoría de lo social del aprendizaje, donde el acto de aprender se concibe como un acto de participación social en una comunidad educativa.

Enseñar no sólo implica proporcionar información, sino también ayudar a aprender y a desarrollarse como personas, y para ello el docente debe conocer bien a sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos extrínsecos que los motivan o desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema. (Díaz, F. y Hernández, G.2010)

1.3 Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Dentro de los aspectos considerados favorecedores de la calidad de la enseñanza se encuentra la evaluación del sistema educativo, la cualificación y formación del profesorado, y la innovación e investigación educativa.

La capacitación docente, como hemos analizado ya en esta investigación, es indispensable para obtener la calidad educativa, para que la educación responda a las

demandas de la sociedad y para que el docente forme seres humanos democráticos, reflexivos, investigadores, competentes, cuidadores del planeta y de la vida misma.

En el aspecto de la calidad, el Ministerio de Educación ha desarrollado diversas iniciativas: actualización curricular para la educación básica, reforma al bachillerato, estándares de calidad, cursos de capacitación para docentes, evaluación de docentes y de aprendizajes.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La educación es derecho humano, por tanto la oferta de cursos o capacitaciones es variada:

- Educación presencial
- Educación a distancia
- On-line e-learning

La educación presencial actualmente conserva la primacía en los sistemas escolares más que la educación a distancia. Ha tenido una rápida y creciente implantación en la mayor parte de los países (desarrollados y en vías de desarrollo) tanto en la educación Inicial oficial (universitaria sobre todo) como en la formación profesional no formal, y experimenta un incipiente boom con la incorporación de las TIC; y que el sistema semipresencial está en sus inicios, aunque se prevee muy útil como complemento de la educación presencial en algunas actividades de enseñanza formal y no formal.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la educación han introducido importantes cambios en la comunicación humana y originado una nueva cultura. La revolución de las tecnologías ha marcado la entrada en una nueva era globalizada, en esta nueva sociedad el acceso a la información se convierte en clave para no quedar excluido. Las ventajas de la educación presencial son:

- Cumple con un horario presencial establecido.
- Es interactiva ya que el estudiante está en contacto directo con sus pares, con sus profesores y con los alumnos y docentes de otras aulas, de otras especializaciones.
- La resolución de dudas y problemas es casi inmediata ya que el docente se encuentra presente o disponible dentro del centro educativo.
- Presencia física del docente.

Desventajas de la educación presencial:

- Se debe invertir más dinero ya que se gasta en transporte, comida, copias, etc.
- Poca flexibilidad ya que hay limitación geográfica y horaria.
- El ritmo de trabajo lo establece el docente

La educación a distancia se establece a partir de la separación del aula tradicional, basada en la presencia física del docente, en muy cara infraestructura escolar, para dar lugar al estudio independiente en el cual el estudiante interactúa con el docente por medio de materiales impresos o medios electrónicos, en el cual se respeta que la educación es un proceso individual y cada persona alcanza sus propios niveles de logro.

Ventajas de la educación a distancia:

- El estudiante no requiere trasladarse físicamente a un centro o aula lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades.
- El alumno es responsable de sus avances ya que establece sus horarios de estudio, el ritmo y el lugar de aprendizaje.
- Suele ser económica
- El estudiante debe tener formados sus hábitos de estudio y ser autodisciplinado.

Desventajas de la educación a distancia:

- El contacto con el docente es en horarios establecidos: tutorías por teléfono y online entonces la guía del docente es más lenta y a veces a destiempo.
- Poco aconsejables para estudiantes dependientes, con pocos o nada de hábitos de estudio.
- Se requiere un ordenador con conexión a internet.

Kearsley, 1998 expresó que la educación on-line se refiere a cualquier forma de enseñanza-aprendizaje por medio de una red de computadoras. En esta educación los alumnos tienden a llevar a cabo un aprendizaje más autónomo y centrado en el alumno, teniendo la posibilidad de optar por cuándo, dónde y cómo aprender, y la libertad de buscar sus propios intereses y modos de aprendizaje (Loyo,A y Rivero, M., 2005).

Ventajas de la educación on line e-learnig

- El estudiante al emplear diferentes soportes y medios, afianza su competencia investigativa y esto favorece la ampliación de sus conocimientos.

- Algunos de estos cursos incluyen clases presenciales.
- El profesor guía el proceso de aprendizaje.
- Perfecto para alumnos autodidactas
- Se puede participar en foros, chats, video conferencias.
- Las actividades que se proponen suelen ser simulaciones, que preparan al alumno de mejor forma, para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.
- Hay disponible gran variedad de materiales, que se pueden adaptar y actualizar.

Desventajas de la educación online:

- El contacto con el docente tutor es limitado a horarios establecidos, llamadas de teléfono para tutorías y / o online. La resolución de dudas es lenta.
- Poca aconsejable en lugares donde la señal de internet no llega o no es óptima.
- No es aconsejable para estudiantes poco organizados o sin hábitos de estudio.
- Demanda autodisciplina constante.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Una capacitación debe nacer de las necesidades institucionales o de las necesidades del talento humano, la misma tendrá diferentes objetivos pero siempre apuntará a beneficiar a la institución y al desempeño de funciones en todo aspecto.

Para que un curso se desarrolle y resulte eficaz, deberá prestarse atención a la disponibilidad y a la utilización de:

- Instructores debidamente cualificados
- Personal auxiliar de apoyo
- Aulas y otros espacios
- Equipos
- Libros de texto
- Documentos técnicos
- Otros materiales de consulta

Con el propósito de evaluar y hacer seguimiento global a la formación académica se debe llevar a cabo un plan de seguimiento que contemple los siguientes indicadores y acciones siguientes: (Universidad del Norte. Barranquilla, 2007, pg. 92,93)

- Revisión y verificación del cumplimiento de los ajustes a los planes de estudio por parte de los programas académicos de la institución.
- Evaluación de variables importantes para el mejoramiento de la oferta del curso de formación.
- Revisión y verificación del cumplimiento de los propósitos de la formación a través del desempeño académico tanto de estudiantes como profesores.

1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Las organizaciones son, en definitiva, la suma de las competencias de sus personas, aquello que ellas hacen. Las personas con sus competencias, valores y sentimientos, son el gran activo de las organizaciones.

La formación profesional docente exige bastante esfuerzo ya que al salir de un instituto pedagógico o de la facultad de filosofía, esta preparación no es completa para toda la vida profesional. Al modificarse los métodos, al haber avances tecnológicos, cambios sociales, cambios políticos, cambio en los valores, en los pensamientos, la labor del docente también cambia.

Los maestros deben concienciar que a más de su formación inicial requieren de una formación continua y permanente. Estar suficientemente capacitados en evaluación, comunicación educativa, estándares de calidad, reformas educativas, diseño curricular, mediación de conflictos, administración, pedagogía, psicología, planificación, etc., pilares fundamentales para ejercer la labor y la gestión educativa.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

Geográfico: La presente investigación se realizó en el Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos, el mismo que se ubica en el cantón Guayaquil, al Suroeste de la ciudad de Guayaquil, parroquia Letamendi, en las calles Octava y Camilo Destruge.

Social: Los alumnos de este plantel pertenecen a grupos sociales de clase media y baja y su población escolar es densa. La institución aplica la coeducación.

Económico: Las familias de los alumnos se dedican al comercio formal e informal, empleados, profesionales en diferentes ramas, otra parte de ellas trabajan en las industrias de Guayaquil.

Cultural: El plantel tiene como principio fundamental la formación humanística de los estudiantes por tanto la cultura institucional es la de preparar recursos humanos calificados y con competencias para desempeñarse eficientemente en el campo laboral, sin descuidar la formación académica de excelencia para que puedan ingresar y desenvolverse sin dificultad en los estudios superiores, y más que nada formar buenas personas y ciudadanos El Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos tiene una cultura de desarrollo humanístico, así como también, una cultura tecnológica para caminar acorde a los avances de la ciencia y la tecnología.

Misión: Concretar en el contexto socioeconómico de la comunidad guayaquileña una oferta educativa de calidad, en la identidad estilo y compromiso del plantel, con una gestión operativa co-responsable de la comunidad educativa, en los niveles de educación básica y bachillerato técnico en Comercio y Administración, especializaciones: Contabilidad e Informática y bachillerato en Ciencias en la especialización Químico Biológicas , que responda eficazmente a los propósitos y paradigmas de la reforma educativa impulsados por el Ministerio de Educación y las expectativas del horizonte pedagógico del siglo XXI, para los colegios que brindamos servicio educativo a los sectores pobres.

Ofrecer una educación integral formativa articulada en todos los niveles desde la perspectiva del modelo pedagógico socio-constructivista de corte técnico-humanista, en procura de ambientes efectivos de respeto, comprensión, confianza, procesos de comunicación intra e interpersonal que motiven y desarrollen la autoestima individual, social y liderazgo, procesos de razonamiento, pensamiento reflexivo, crítico y creativo, experiencias de aprendizaje individual y cooperativo para llegar al saber vivir, saber convivir, saber actuar y saber crear.

Visión: Plasmar una educación integral de calidad hacia la excelencia, enmascarada en la formación para el trabajo y en lo humanístico, donde los directivos, docentes,

padres de familia y alumnos vivan valores y compromisos en un clima de fraternidad y servicio.

Una educación constructivista de corte humanista de calidad, donde el estilo de orientación del aprendizaje practicado por los docentes posea la versatilidad suficiente para acomodarse al perfil de aprendizajes del estudiante, a sus potencialidades y expectativas de éxito en la educación superior y mundo laboral.

Una propuesta pedagógica que privilegie un modelo evaluativo procesal formativo que favorezca el seguimiento de la evolución del educando en función del desempeño, desarrollo de aptitudes y rendimiento razonado, que facilite alternativas de recuperación académica especializadas.

2.2 Participantes

La presente investigación involucró a: directivos, docentes de bachillerato y a la investigadora. Participaron 18 docentes, grupo formado por 13 docentes varones y 5 docentes mujeres. De la muestra, las mujeres fueron las que mostraron más interés acerca del objetivo de este trabajo. Dentro de estos participantes estuvieron la rectora y el vicerrector, que también ejercen la docencia en el nivel bachillerato y cumplen sus funciones administrativas en las horas que no imparten clases. La rectora ha solicitado a las autoridades correspondientes que nombren un rector titular

Las autoridades y los docentes son elementos importantes de esta investigación pues ellos aportaron con la información de las necesidades formativas de la institución.

TABLA ESTADISTICA #1

GÉNERO

OPCIÓN		f	%
1	Masculino	13	72,2
2	Femenino	5	27,8
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #2

ESTADO CIVIL			
OPCIÓN		f	%
2	Soltero	5	27,8
3	Casado	11	61,1
4	Viudo	0	0
5	Divorciado	2	11,1
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Rios			

TABLA ESTADISTICA #3

EDAD			
OPCIÓN		f	%
	De 20-30	1	5,6
	De 31-40	2	11,1
	De 41-50	4	22,2
	De 51-60	9	50
	De 61-70	2	11,1
	Más de 71 años	0	0
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Hay predominancia de docentes varones pues el 72% de los encuestados son de género masculino y el 27% pertenecen al género femenino. En estudios psicológicos se ha demostrado que las mujeres están más dispuestas a plegarse a la autoridad y que los hombres son más agresivos y tienen más probabilidades de éxito, pero tales diferencias son pequeñas. (Robbins, S., 2004 pg. 39)

La edad que prevalece es de 51 a 60 años, representando así el 50% del total de la muestra. Estos dos factores género y edad son influyentes en la práctica pedagógica, en la gestión escolar y en el esquema mental de ellos pues la formación inicial y la formación continua se ha dado con métodos tradicionales, ausencia de tecnología de la información y comunicación en el quehacer dentro del aula y ausencia de leyes que exijan el cumplimiento de su rol profesional y de los estándares de calidad educativa, todo esto difiere mucho de la perspectiva de la educación y de la formación docente actual.

La mayor parte de la muestra arrojó como estado civil casado, representando el 61,1% (11 docentes), significa que su labor profesional es compartida con las responsabilidades del hogar. No hay suficientes estudios para sacar conclusiones, sobre el efecto del estado civil en la productividad. Pero en investigaciones se señala constantemente que los empleados casados faltan menos, pasan por más rotación y están más satisfechos con su puesto, que sus compañeros solteros. El matrimonio impone mayores responsabilidades, que aumentan el valor y la importancia de un trabajo. (Robbins, S., 2004 pg. 39).

2.3 Recursos

2.3.1 Talento humano.

El talento humano involucrado en esta investigación educativa es el siguiente:

- Directora del Proyecto
- Coordinador del Centro Universitario Guayaquil
- 18 docentes de bachillerato
- Inspector general del colegio
- Investigadora

2.3.2 Materiales.

Se utilizó los siguientes materiales:

- Cámara fotográfica
- Computadora
- Impresora
- Resma de papel bond
- Memoria USB
- Cuestionarios impresos
- Lápices de papel y plumas negras.

2.3.3 Económicos.

Se utilizó la autogestión de la investigadora

Cuadro 2: Ingresos y egresos

INGRESOS	
CONCEPTO	CANTIDAD
Autogestión	\$850
Total	\$850
EGRESOS	
Transporte	\$20
Copias	\$40
Internet	\$60
Impresiones	\$40
Libros	\$100
Imprevistos	\$50
Resma de papel	\$10
Cartucho tinta de impresora	\$30
Computadora	\$500
TOTAL	\$850

Fuente: La autora de la investigación

2.4 Diseño y método de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexiste un estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y efectos medibles.

La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y a otro tiempo objetos de estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

- Es un estudio transeccional /transversal puesto que recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que un momento específico, realiza un diagnóstico inicial de la situación, en donde se observa y luego a través del cuestionario “Necesidades de formación” docentes de bachillerato, aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hace una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario

Como parte del diseño metodológico el proceso está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados,

los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar reales necesidades de formación.(Jaramillo, F. ,2013, pg. 34)

2.4.2 Métodos de investigación.

El método analítico en este método se distingue los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. A partir del método analítico se observan fenómenos singulares. (Rodríguez, E., 2005)

El método sintético es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos.

El método inductivo es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados. Este método utiliza:

- La observación directa de los fenómenos.
- La experimentación.
- El estudio de las relaciones que existen entre ellos.

El método deductivo consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal. En esta investigación a través del método inductivo-deductivo se estudió casos individuales para llegar a una generalización, conclusión general y después se dedujo las necesidades formativas individuales.

A través del método analítico-sintético se descompuso el cuestionario en elementos más simples y se examinó cada respuesta por separada volviendo a agruparlas para considerarlas en conjunto.

El método hermenéutico permitió no sólo la interpretación de textos escritos sino también la comprensión de los mismos para la elaboración del marco teórico y el análisis de la información inmersa en la investigación.

El método estadístico se empleó siguiendo estas etapas: recogida de datos, ordenación y presentación de los datos en tablas simples, determinación de medidas a parámetros que intentaron resumir la cantidad de información, formulación de hipótesis sobre las regularidades que se presentaron y finalmente el análisis estadístico formal que permitió verificar la hipótesis formulada.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Observación directa: es una técnica muy utilizada en las investigaciones, es aquella en la que el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación; la observación sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de la sistematización de datos.

La observación hace referencia explícitamente a la percepción visual y se emplea para indicar todas las formas de percepción utilizadas para el registro de respuestas tal como se presentan a nuestros sentidos.

Encuesta: presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información:

- Recoge información proporcionada verbalmente o por escrito por un informante mediante un cuestionario estructurado.
- Utiliza muestras de la población objeto de estudio

Al recoger la información directamente de las personas implicadas en comunidades de análisis se recaba información tanto objetiva como subjetiva, empezando a ser más importante la información subjetiva.

Lectura: en esta investigación se empleó la lectura analítica y crítica, además de la exploratoria.

La lectura se llevó a cabo cuando examinamos:

- Artículos de enciclopedia, capítulos de libros de texto y otras obras que nos permitieron obtener una idea general del tema.
- Informes, bibliografías, documentos académicos.
- La portada, la tabla de contenido, la introducción, la bibliografía y los índices de una obra

Ordenador gráfico: se utilizó para presentar de forma gráfica conceptos y que éstos puedan ser fácilmente captados por lector.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

En el presente estudio como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario “Necesidades de formación” docentes de bachillerato, el mismo que fue tomado de instrumentos validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y

fundamentalmente considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento. (Jaramillo, F., 2013, pg. 35)

La técnica del cuestionario tiene las siguientes ventajas:

- Económico.
- Puede ser anónimo.
- Cuestiones estándar y procedimientos uniformes.
- Normalmente fáciles de puntuar.
- Proporciona tiempo para que los sujetos piensen la respuesta

Así también presenta las siguientes desventajas:

- Incapacidad de probar y esclarecer.
- Puntuación de elementos con respuesta abierta.
- Falsificación y deseabilidad social.
- Restringido a sujetos que no pueden leer y escribir.
- Elementos ambiguos o sesgados.
- Conjunto de respuestas

Los cuestionarios, las entrevistas y la observación directa son medidas intrusivas o reactivas, en el sentido de que los participantes se dan cuenta de que se les está observando. La principal dificultad relacionada con el conocimiento de los sujetos que participan es que su comportamiento puede verse afectado porque saben que están siendo observados. Los cuestionarios manejan preguntas o enunciados, pero en todos los casos, el sujeto responde a algo escrito para un propósito concreto. El investigador que quiere emplearlo, debe asegurarse que, dadas las limitaciones de la situación, no hay otra técnica más fiable que pueda utilizarse.

El segundo paso para el empleo de un cuestionario es definir y enumerar los objetivos específicos que conseguirá con la información en los problemas o cuestiones de la investigación, y muestra como se usará cada unidad de información

Lo mejor es redactar los ítems por objetivo y asegurarse de la forma en que se analizarán los resultados una vez que se hayan recogido los datos. Babbie (1998) sugiere las siguientes líneas de orientación para la redacción de cuestiones o enunciados efectivos:

- Elaborar ítems claros.
- Evitar las preguntas con dos objetos.
- Los entrevistados deben ser competentes para responder.

- Las preguntas deben ser pertinentes.
- Los mejores ítems son los cortos y sencillos.
- Evitar los ítems negativos.
- Evitar los ítems o términos sesgados.

El cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de investigación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones. La elaboración del cuestionario requiere un conocimiento previo del fenómeno que se va a investigar. Una vez que se ha tenido contacto directo con la realidad que se investiga y se tiene conocimiento de los aspectos más relevantes, es el momento para precisar el tipo de pregunta que haremos y que nos llevará a la verificación de nuestras hipótesis.

2.6 Procedimiento

Para iniciar la investigación se envió una solicitud a la rectora encargada; es necesario informar que el colegio no ha tenido durante mucho tiempo autoridad oficial, lo cual ha impactado en el liderazgo de la misma. La solicitud fue aceptada y a través de secretaría se facilitaron los datos de la institución y el número de docentes de bachillerato. Después de obtener la autorización de las autoridades del plantel, se envió la información de los datos institucionales del colegio escogido al equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes autorizaron seguir con dicha investigación.

Previo a la aplicación del cuestionario se hizo un análisis de las preguntas y se conoció el contenido total del mismo lo cual facilitó su aplicación con total normalidad. La estructura y forma del cuestionario “Necesidades de formación” fueron elaboradas por la Universidad Técnica Particular de Loja.

El contacto con los 18 docentes se realizó de forma individual, con el apoyo del señor inspector general, quien en todo momento se mostró muy cordial e interesado en el desarrollo de la investigación. Los participantes en su mayoría prefirieron que la investigadora lea las preguntas y anote sus respuestas. Tuvieron una actitud de apertura y dieron sus respuestas de forma libre, individual y voluntaria. A excepción de un docente que al inicio se mostró poco colaborador.

Los investigados manifestaron que no han tenido entre sus alumnos ningún estudiante con discapacidad y por esto no sienten la necesidad de capacitarse en este aspecto. Sin embargo considero que este tema es de vital importancia ya que uno de los planteamientos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural es brindar atención educativa a las personas con discapacidad y por lo cual exige que tanto la

institución como su talento humano esté preparado para atender esta población estudiantil con necesidades educativas especiales.

Para aplicar los cuestionarios se me facilitó la oficina del inspector y la sala de maestros y tuve que emplear dos semanas para concluir la toma de cuestionarios pues los docentes me atendieron en sus horas libres. Los docentes y las docentes que aparecen en las fotos del anexo, dieron su autorización para ser fotografiados.

El cuestionario contiene preguntas que fueron comprendidas con facilidad por los investigados; las preguntas fueron:

- De datos objetivos: género, edad, estado civil, etc.
- Cerradas: donde se contestaban con si o con no
- Abiertas: las que se contestaron a criterio y juicio del investigado
- De opción múltiple: en las cuales el entrevistado podía escoger de una serie de posibilidades para responder la que creyó más conveniente.

Una vez aplicado el instrumento de investigación se organizó los cuestionarios, se tabuló la información y se procedió a llenar la “matriz de resultado.xls”, dicha matriz fue enviada al equipo de planificación de la UTPL. No bastó recolectar los datos ni cuantificarlos adecuadamente, fue necesario analizarlos, compararlos y presentarlos de manera que realmente llevaron a la confirmación o rechazo de la hipótesis.

Posterior a esto se llevó a cabo la investigación científica de los temas contemplados en las tres categorías conceptuales: necesidades de formación, análisis de las necesidades de formación y cursos de formación. Además de esto se hizo una descripción de la metodología y se empleo el método estadístico para la presentación de las tablas estadísticas, las mismas que recogen en forma grafica los resultados obtenidos y se acompañan de su correspondiente análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

En base al diagnóstico, análisis y discusión de resultados se propuso un curso de capacitación docente y se planteó las conclusiones y recomendaciones pertinentes. También se detalló la bibliografía y las referencias web, que permiten que el lector pueda ampliar o remitirse a la fuente original de información.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

-Las organizaciones aprenden a través del conocimiento de sus empleados. Por ello las organizaciones deben, además de favorecer el aprendizaje continuo de sus miembros, captar, difundir y aprovechar los conocimientos de sus miembros.

Los procesos de aprendizaje y la formación no son actividades extrañas de la Gestión del Conocimiento. La Sociedad del Conocimiento ha estimulado el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Para las empresas la formación permanente se convierte en un elemento clave para dirigir los procesos de cambio y de mejora continua. Para las personas, la formación a lo largo de toda la vida significa mejorar su carrera profesional y asegurar su ocupabilidad, así como aumentar su comprensión acerca de los fenómenos de su entorno.

Las organizaciones deben comprender que planificar la formación no es atender únicamente los aprendizajes personales, sino asumir cómo el entorno laboral genera también un aprendizaje colectivo, más allá de los aprendizajes individuales. Toda planificación formativa empieza con la identificación de aquellas situaciones consideradas demandantes de formación porque exigen adquirir nuevas competencias. A este proceso se denomina Diagnóstico de Necesidades Formativas.

El éxito de cualquier Plan de Formación está unido a la realización de una buena detección de las necesidades formativas.- (López, J., 2005)

Con la evaluación de las necesidades la organización puede identificar sus problemas, evaluar su importancia y decidir cuál es la intervención o la solución apropiada. En el estudio realizado a los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos se empleó el cuestionario, cuyo documento evidenció las necesidades de formación de esta población. Sus resultados son expuestos de la siguiente manera:

TABLA ESTADISTICA #4
TIPO DE INSTITUCIÓN

OPCIÓN		f	%
1	Fiscal	18	100
2	Particular	0	0
3	Fiscomisional	0	0
4	Municipal	0	0
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Estos resultados demuestran que los 18 docentes consultados son servidores públicos, que realizan su labor en una institución fiscal, es decir, en una institución regentada y con la rectoría del Estado Ecuatoriano, ejercida a través de la Autoridad Educativa Nacional. La educación pública es universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior.

TABLA ESTADISTICA #5
TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE

OPCIÓN		f	%
1	Bachillerato en ciencias	0	0
2	Bachillerato Técnico	18	100
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA # 6
BACHILLERATO TÉCNICO AGROPECUARIO

OPCIÓN		f	%
1	Producción agropecuaria	0	0
2	Transformados y elaborados lácteos	0	0
3	Transformados y elaborados cárnicos	0	0
4	Conservería	0	0
5	No contesta	18	100
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #7
BACHILLERATO TÉCNICO INDUSTRIAL

OPCIÓN	f	%
6 Aplicación de proyectos de construcción	0	0
7 Instalación, equipos y máquinas eléctricas	0	0
8 Electrónica de consumo	0	0
9 Industria de la confección	0	0
10 Mecanizado y construcción metálicas	0	0
11 Chapistería y pintura	0	0
12 Electromecánica automotriz	0	0
13 Climatización	0	0
14 Fabricación y montaje de muebles	0	0
15 Mecatrónica	0	0
16 Cerámica	0	0
17 Mecánica de aviación	0	0
18 Calzado y marroquería	0	0
19 No contesta	18	100
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #8
BACHILLERATO TÉCNICO DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS

OPCIÓN	f	%
20 Comercialización y ventas	0	0
21 Alojamiento	0	0
22 Comercio exterior	0	0
23 Contabilidad	4	22,2
24 Administración de sistemas	0	0
25 Restaurante y bar	0	0
26 Agencia de viajes	0	0
27 Cocina	0	0
28 Información y comercialización turística	0	0
29 Aplicaciones informáticas	0	0
30 Organización y gestión de la secretaría	0	0
31 Contabilidad y administración de sistemas	14	77,8
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #9
BACHILLERATO TÉCNICO POLIVALENTE

OPCIÓN		f	%
31	Contabilidad y administración	0	0
32	Industrial	0	0
33	Informática	13	72,2
34	No contesta	5	27,8
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #10
BACHILLERATO ARTÍSTICO

OPCIÓN		f	%
34	Escultura y arte gráfico	0	0
35	Pintura y cerámica	0	0
36	Música	0	0
37	Diseño gráfico	0	0
38	No contesta	18	100
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

El bachillerato es técnico en comercio y administración de servicios, ofertando, según la respuesta de 4 docentes, la especialización de contabilidad y según 14 docentes, contabilidad y administración de sistemas. Al indagar por el bachillerato polivalente, según 13 docentes, ofertan la especialización de informática y 5 docentes no contestaron.

Por ofertar bachillerato técnico el currículo contiene las asignaturas del tronco común y además la formación complementaria en el área técnica. La modalidad de educación es presencial de lunes a viernes, en jornada vespertina y cumplen los doscientos días laborales establecidos en la LOEI.

TABLA ESTADISTICA #11
CARGO QUE DESEMPEÑA

OPCIÓN		f	%
6	Docente	14	77,8
7	Técnico docente	1	5,6
8	Docente con funciones administrativas	3	16,7
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Con respecto al cargo que desempeñan, 14 (77,8%) son docentes, 1 es técnico docente y se logró identificar a 3 docentes que desempeñan doble función, pedagógica y administrativa, lo cual también podría repercutir en la gestión escolar y en el trabajo dentro de las aulas. La rectora encargada, que es docente de inglés, ha solicitado su remoción por varias ocasiones y está a la espera que se nombre un rector o rectora titular. El desempeño administrativo es ejecutado en las horas que no tienen aula a cargo. El inspector general está a cargo del control de asistencia de los docentes.

La LOEI expresa claramente las funciones de cada actor educativo y además afirma que se debe conseguir la educación de calidad a través del cumplimiento de los estándares de calidad diseñados tanto para docentes como para las autoridades del establecimiento educativo.

TABLA ESTADISTICA #12
TIPO DE RELACIÓN LABORAL

OPCIÓN		f	%
9	Contratación indefinida	5	27,8
10	Nombramiento	12	66,7
11	Contratación ocasional	1	5,6
12	Reemplazo	0	0
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #13
TIEMPO DE DEDICACIÓN

OPCIÓN		f	%
12	Tiempo completo	18	100
13	Medio tiempo	0	0
14	Por horas	0	0
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

En la relación laboral prevalece el cargo por nombramiento (66,7%) y en segundo lugar por contratación indefinida (27,8%) lo cual significa que en su mayoría los encuestados laboran a tiempo completo y en forma permanente; esto es una fortaleza organizacional, pues los docentes no tienen que trasladarse a otras instituciones educativas para cubrir vacantes ni tampoco la institución debe hacer trámites extensos, cada cierto tiempo, para solicitar docentes, de esta forma el

nivel bachillerato cuenta con docentes que pueden aplicar y dar seguimiento a los procesos pedagógicos en forma sistémica, continua y coherente.

Además el tiempo que dedican a la institución es a tiempo completo, significan que cumplen con las 40 horas de trabajo por semana por tanto sus planificaciones, sus actividades escolares y proyectos educativos pueden ser completados a cabalidad.

TABLA ESTADISTICA #14
AÑOS DE SERVICIO DOCENTE

OPCIÓN	f	%
De 1-10	3	16,7
De 11-20	3	16,7
De 21-30	8	44,4
De 31-40	3	16,7
De 41-50	1	5,6
No contesta	0	0
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

El mayor porcentaje se encuentra concentrado en 8 docentes (44,4%) que representa de 21 a 30 años de servicio, lo cual significa que tienen mucha experiencia en el aspecto profesional pero ésta debería actualizarse con los nuevos conceptos y paradigmas de la educación planteados en las diferentes convenciones educativas mundiales para dar respuestas a los retos que las instituciones enfrentan. Es un hecho que las profesiones y los profesionales han ido transformándose y formándose en liderazgo, innovación, investigación, tecnologías de la información y comunicación, que facilitan la transmisión del conocimiento y la formación profesional y personal del individuo.

TABLA ESTADISTICA #15

NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA QUE POSEE
GÉNERO

		FEMENINO		MASCULINO	
OPCIÓN		f	%	f	%
1	Bachillerato	0	0	0	0
2	Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	1	7,7
3	Lic. Ing. Eco. Arq.(3er nivel)	5	100	11	84,6
4	Especialista(4to nivel)	0	0	0	0
5	Maestría (4to nivel)	0	0	1	7,7
6	PHD(4to nivel)	0	0	0	0
7	Otro nivel	0	0	0	0
	TOTAL	5	100	13	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos					

TABLA ESTADISTICA #16

SU TITULACIÓN DE PREGRADO TIENE RELACIÓN CON :ÁMBITO EDUCATIVO

OPCIÓN	f	%
1 Licenciado en educación(diferentes menciones)	11	68,8
2 Doctor en educación	0	0
3 Psicólogo educativo	0	0
4 Psicopedagogo	0	0
5 Otros	5	31,3
TOTAL	16	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #17

SU TITULACIÓN DE PREGRADO TIENE RELACIÓN CON :OTRAS PROFESIONES

OPCIÓN	f	%
6 Ingeniero	2	66,7
7 Arquitecto	0	0
8 Contador	0	0
9 Abogado	1	33,3
10 Economista	0	0
11 Médico	0	0
12 Veterinario	0	0
TOTAL	3	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

Estas tablas arrojan la siguiente información:

En el género masculino 11 tienen formación académica de tercer nivel, 1 es máster y 1 es tecnólogo superior. En el género femenino 5 docentes tienen título de tercer nivel. Prevalece en el género masculino (84,6 %), la formación académica de tercer nivel. Esto podría ser porque antiguamente, en el ámbito social y familiar se daba prioridad a la educación de los varones pues se los consideraba los proveedores del hogar.

La formación académica es una fortaleza institucional pues 16 de los 18 encuestados tienen título de tercer nivel, y de éstos 11 (66,8%) lo tienen en el ámbito educativo, cumpliendo así uno de los requisitos exigidos por la LOEI y esto además denota que conocen de planificación y gestión educativa por lo tanto su práctica pedagógica es favorable a la consecución de las metas organizacionales y al estar formados en el campo de la docencia conocen la responsabilidad social de su profesión. Sin embargo esto no asegura que sus conocimientos estén actualizados.

En cuanto a la formación de pregrado en otras profesiones, la investigación arroja que 2 docentes son ingenieros y 1 es abogado. Es necesario resaltar que 1 docente tiene dos titulaciones de tercer nivel, es licencia en educación y es ingeniera.

TABLA ESTADISTICA #18

SI POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO, ESTE TIENE RELACIÓN CON

OPCIÓN		f	%
1	El ámbito educativo	1	5,6
2	Otros ámbitos	0	0
TOTAL		1	5,6
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Del grupo de 18 docentes sólo 1, que representa el 5,6%, posee título de cuarto nivel en el ámbito educativo, además es docente universitario y director de tesis. Esto es beneficioso para la institución pues cuenta con un profesional que puede orientar a los demás en cuanto a la gestión pedagógica curricular y liderazgo educativo. En otro aspecto esta información arroja que éstos docentes requieren una capacitación para obtener titulación de 4to nivel y potenciar su práctica profesional, como así también se detalla en el Título II De los derechos y obligaciones, Capítulo IV, artículo 11, literal K de la LOEI, que expresa que el docente debe procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

TABLA ESTADISTICA #19

LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER
UNA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL

OPCIÓN		f	%
1	Si	10	55,6
2	No	7	38,9
3	No contesta	1	5,6
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #20
EN QUÉ LE GUSTARÍA CAPACITARSE

OPCIÓN		f	%
1	Maestría	8	44,4
2	Ph D	2	11,1
3	No contesta	8	44,4
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #21
PARA USTED ES IMPORTANTE CAPACITARSE EN TEMAS EDUCATIVOS

OPCIÓN		f	%
1	Si	8	44,4
2	No	2	11,1
3	No contesta	8	44,4
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

10 docentes (55,6%) que representan la mayoría, expresan que les gustaría recibir una formación de cuarto nivel, 7 contestan que no y 1 no contesta.

Las tablas 20 y 21 tienen similitud en sus respuestas: 44,4% expresa que les gustaría formarse en maestría y que es importante capacitarse en el ámbito educativo. Es positivo para la organización que 8 docentes deseen capacitarse en maestría pues adquirirán conocimientos actualizados y herramientas de desarrollo profesional de calidad para dar mejores respuestas a las necesidades de la organización y para promover el sentido de pertenencia a la misma. Denota interés y predisposición a mejorar su práctica pedagógica.

Durante la recolección de la información 3 docentes manifestaron que se acogerán al derecho laboral de jubilación por eso no es de su interés seguirse capacitando.

Cabe resaltar que actualmente las maestrías son ofertadas por varias universidades nacionales, hay plan de becas, apoyos financieros y créditos educativos que las hacen de mayor accesibilidad, incluso hay instituciones que mantiene un fondo concursable para financiar los mejores proyectos de tesis. Según el inciso segundo del artículo 14 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) únicamente las universidades de docencia con investigación podrán otorgar los títulos profesionales de especialización y los grados académicos de maestrías y PHD o su equivalente; las universidades orientadas a la docencia podrán otorgar títulos profesionales de especialización y grados académicos de maestría profesionalizante.

A partir de la expedición de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, en el Ecuador se vive la construcción de un nuevo modelo de educación superior que tiende al mejoramiento significativo de las estructuras académicas y jurídico administrativas de las instituciones de este nivel, pero sobre todo, al incremento radical de la calidad de las carreras y de los programas de postgrados.

TABLA ESTADISTICA #22
CÓMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN

OPCIÓN	f	%
1 Presencial	9	50,0
2 Semipresencial	3	16,7
3 A distancia	3	16,7
4 Virtual/ internet	3	16,7
5 Presencial y semipresencial	0	0,0
6 Semipresencial y a distancia	0	0,0
7 Distancia y virtual	0	0,0
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #23
PREFIERE CURSOSPREENCIALES O SEMIPREENCIALES,EN QUÉ HORARIO

OPCIÓN	f	%
1 De lunes a viernes	2	11,1
2 Fines de semana	10	55,6
3 No aplica	6	33,3
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #24
CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS PARA QUE USTED NO SE CAPACITE

OPCIÓN	f	%
1 Falta de tiempo	10	45,5
2 Altos costos de los cursos y capacitaciones	8	36,4
3 Falta de información	0	0
4 Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución.	2	9,1
5 Falta de temas acordes con su preferencia	0	0
6 No es de su interés la capacitación profesional	1	4,5
7 Otros	1	4,5
TOTAL	22	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

El 50% de los encuestados escoge como modalidad de estudio la presencial, la misma que tiene como ventaja el que puedan aprender y compartir con sus pares las experiencias pedagógicas adquiridas, reflexionar acerca del trabajo dentro del aula y además les permitiría estar en contacto directo y permanente con el tutor guía.

El 55,6% (10 docentes) expresan que prefieren los fines de semana para ser capacitados, sin embargo considerando que 11 de ellos son casados (equilibran su desenvolvimiento laboral y su desenvolvimiento personal) y que el obstáculo que mayormente prevalece para no capacitarse es la falta de tiempo, es preferible que la capacitación sea dada dentro de su horario de trabajo, utilizando las instalaciones del colegio.

El análisis anterior está sustentado en dos aspectos: en la autoevaluación institucional, dentro de la gestión de talento humano, se expresa que la institución debe promover el desarrollo integral del personal conociendo intereses y / o desarrollándolos; y que debe disponer de un programa para capacitaciones y actualizaciones. Además en el Reglamento General de la LOEI, en lo relativo al régimen laboral se expresa que el docente debe cumplir con labores educativas fuera de la clase, lo cual incluye asistir a cursos de formación permanente. Al permanecer dentro de la institución educativa 8 horas les facilitaría cumplir con esta capacitación.

TABLA ESTADISTICA #25
EN QUÉ TEMÁTICAS LE GUSTARÍA CAPACITARSE

OPCIÓN		f	%
1	Pedagogía	4	12,1
2	Teoría del aprendizaje	1	3,0
3	Valores y educación	4	12,1
4	Gerencia/gestión educativa	6	18,2
5	Psicopedagogía	1	3,0
6	Métodos y recursos didácticos	2	6,1
7	Diseño y planificación curricular	3	9,1
8	Evaluación del aprendizaje	5	15,2
9	Políticas educativas para la administración	1	3,0
10	Temas relacionados con la materia a su cargo	1	3,0
11	Formación en temas de mi especialidad	1	3,0
12	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	6,1
13	Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	2	6,1
TOTAL		33	100,0
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Esta pregunta es de opción múltiple por tanto un docente podía responder más de 1 alternativa, es así que dentro de 33 respuestas dadas los temas que prevalecen para capacitarse son: gestión/gerencia educativa (18,2%) ocupando el primer lugar y evaluación del aprendizaje (15,2%), ocupando el segundo lugar. Considerando que la institución se ha manejado, durante muchos años, con directivos encargados es una debilidad el liderazgo organizativo, sin embargo el tema de evaluación está ligado a la gestión escolar dentro del aula e implica un eje imprescindible dentro de quehacer docente y dentro del desempeño escolar de los educandos y está vinculada a los estándares de calidad educativa. Además el mayor porcentaje de docentes se ubica en el rango de 21 a 30 años de servicios, lo que significa que sus conocimientos deben ser actualizados a las exigencias planteadas por el Ministerio de Educación, en las últimas reformas educativas.

La evaluación de los aprendizajes es un elemento fundamental de la planificación educativa. Zabaiza (2001) expresa que actualmente hay que considerar la evaluación como un recurso para mejorar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, como procesos interactuantes, ya que por un lado debe servir como guía de lo que se debe aprender y por otro, debe llevar a la reflexión para la mejora del proceso con el protagonismo del estudiante.

En el Reglamento General de la LOEI, Título II Del sistema nacional de evaluación educativa, Capítulo IV De la evaluación educativa, en el artículo 19, se expresa que

uno de los componentes del sistema educativo que debe ser evaluado es el aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de los estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas. Para complementar esto en el título VI De la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes, Capítulo I De la evaluación de los aprendizajes, los artículos 184, 185, 186 y 187 detallan qué es la evaluación de los aprendizajes, sus características, propósitos y tipos. Por tanto la capacitación en evaluación de los aprendizajes proveería a los docentes de conocimientos y habilidades, que mejoraría sus competencias profesionales y se estaría respondiendo a la motivación intrínseca de ellos al plantear este tema dentro de sus necesidades formativas.

TABLA ESTADISTICA #26
MOTIVOS POR LO QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS/CAPACITACIONES

OPCIÓN	f	%
1 Aparición de nuevas tecnologías	9	39,1
2 Falta de cualificación profesional	1	4,3
3 Necesidades de capacitación continua y permanente	7	30,4
4 Actualización de leyes y reglamentos	5	21,7
5 Requerimientos personales	1	4,3
6 Otros motivos	0	0
TOTAL	23	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #27
MOTIVOS POR LO QUE SE ASISTE A LOS CURSOS/CAPACITACIONES

OPCIÓN	f	%
1 La relación del curso con mi actividad docente	7	30,4
2 El prestigio del ponente	0	0
3 Obligatoriedad de asistencia	1	4,3
4 Favorecen mi ascenso profesional	4	17,4
5 La facilidad de horarios	0	0
6 Lugar donde se realiza el evento	0	0
7 Me gusta capacitarme	11	47,8
8 Otros	0	0
TOTAL	23	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #28

QUÉ ASPECTOS USTED CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO /CAPACITACIÓN

OPCIÓN		f	%
1	Aspectos teóricos	0	0
2	Aspectos técnicos/prácticos	5	27,8
3	Ambos	13	72,2
TOTAL		18	100
Fuente :Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Las preguntas 26 y 27 también son de opción múltiple por lo que los docentes pudieron elegir más de una respuesta. En la tabla 26, según la respuesta de 9 docentes (39,1%) y de 7 docentes (30,4%) los cursos de capacitación se dan por la aparición de nuevas tecnologías y la necesidad de capacitación continua y permanente, lo cual es coherente a lo exigido en los estándares de desempeño docente y, se enfoca en la realidad educativa nacional.

Considerando que actualmente estamos en una era digital, la tecnología de la información nos proporciona innumerables beneficios dentro del aula, es comprensible que este ítem haya obtenido el 39 %, ubicándose así en el primer lugar. A través de los diversos medios tecnológicos puede llegar información que no aporte al proceso de enseñanza aprendizaje por lo cual es importante desarrollar en los estudiantes la habilidad de selección.

En la tabla 27, se refleja buena disposición de la mayoría de ellos pues hay 11 respuestas en el ítem "Me gusta capacitarme". No sienten la capacitación como obligación, sino como una motivación. En este caso su motivación es intrínseca. En segundo lugar 30,4% señalan que asisten a capacitaciones relativas a su actividad docente, cuya motivación se enmarca en una motivación extrínseca. La motivación influye positivamente en el rendimiento de los trabajadores, en la medida que el docente se sienta capacitado para desarrollar la docencia encontrará un bienestar profesional.

De los docentes entrevistados, 13 (72,2%) considera que tanto la teoría como la práctica son importantes en el curso de capacitación.

La gestión de la práctica exige algún grado de conocimiento de cómo es la dinámica que sigue la realidad, y cuanto más amplio y seguro es ese conocimiento más adecuadamente se puede gobernar la práctica. (Gimeno, J., y Pérez, A., pg.15)

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

Los principales objetivos de la capacitación son: (Chiavenato, I., 2007)

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, sea tanto para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

TABLA ESTADISTICA #29
ANÁLISIS DE LA PERSONA

OPCIÓN	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	3	16,7	9	50	6	33,3	18	100
10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	3	16,7	7	38,9	8	44,4	18	100
11 Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	1	5,6	0	0	6	33,3	4	22,2	7	38,9	18	100
13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	5,6	6	33,3	4	22,2	7	38,9	18	100
15 Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica	0	0	0	0	3	16,7	7	38,9	8	44,4	18	100
17 Percibe con facilidad el problema de los estudiantes	0	0	1	5,6	1	5,6	10	55,6	6	33,3	18	100
18 La formación académica que recibe es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	2	11,1	4	22,2	5	27,8	7	38,9	18	100
22 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	5,6	7	38,9	10	55,6	18	100
26 Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales	1	5,6	2	11,1	0	0	5	27,8	10	55,6	18	100
29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	1	5,6	8	44,4	9	50	18	100
30 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	3	16,7	6	33,3	9	50	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.												

Esta tabla se ha construido con los ítems descritos en el bloque 6 del cuestionario (en lo relacionado a su práctica pedagógica). Se ha puntuado las siguientes calificaciones: 1 menor, 2 menor, 3 media, 4 alta y 5 máxima y se han considerado los ítems 9,

10,11,13,15,17,18,22,26,29 y 30 del cuestionario. Sumando las columnas de cada calificación se observa que los mayores valores se concentran en las calificaciones alta y máxima.

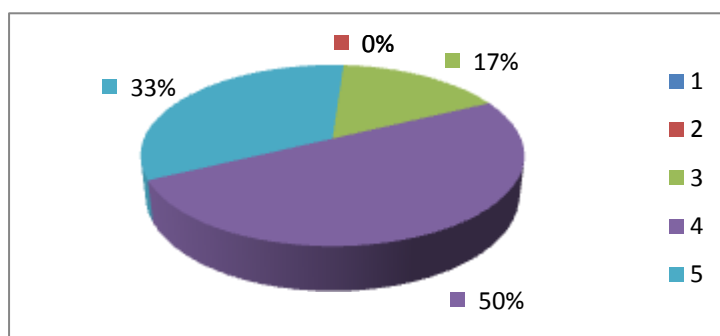
Cuadro 3: Análisis de la persona

Análisis de la persona	1	2	3	4	5
	2	6	31	72	87

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Al analizar cada uno de los ítems se puede expresar lo siguiente:

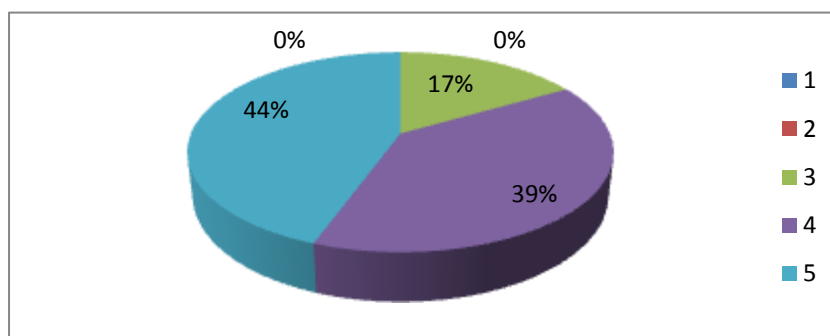
Gráfico 4: Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 9: el 50%, (9) de los docentes conocen técnicas básicas para la investigación en el aula con una calificación alta y el 16,7% (3) con una calificación media. Lo cual es positivo para la enseñanza.

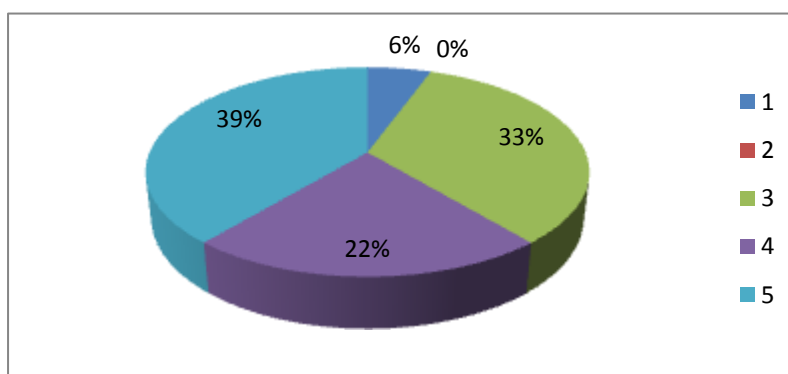
Gráfico 5: Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 10: 8 docentes (44,4%) conocen técnicas de enseñanza individual y grupal, con una calificación máxima, este porcentaje representa menos de la mitad; 7(38,9%) lo hacen con una calificación alta; y 3 (16,7%) lo hacen en forma media. Esto es significativo para el proceso de enseñanza aunque algunos docentes lo deben afianzar considerando que la mayoría de ellos imparte clases en varios niveles de bachillerato y que se debe asegurar que el conocimiento sea asimilado por cada estudiante y por cada grupo de clase.

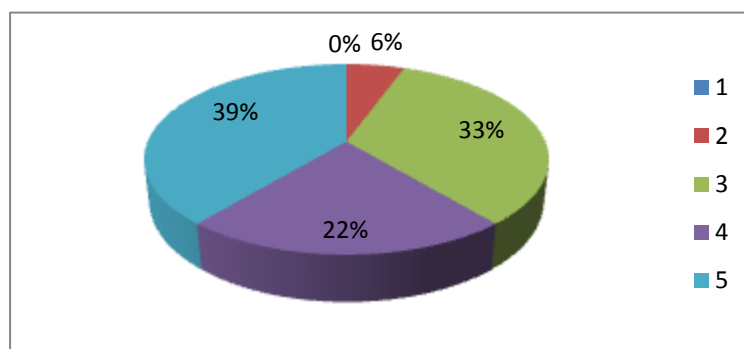
Gráfico 6: Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 11: 7 docentes (38,9%) conocen las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente con una calificación máxima; 4 (22,2%) lo hacen con una calificación alta; y 6 (33,3%) con una calificación media. Son resultados positivos pero se podrían afianzar considerando que menos de la mitad lo ha logrado con máxima calificación.

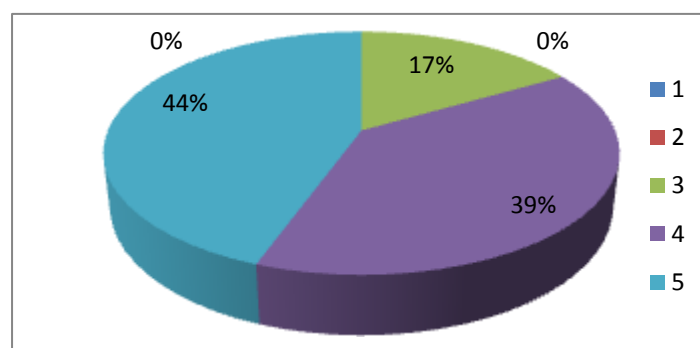
Gráfico7: Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 13: 7 docentes (38,9%) expresan conocer aspectos relacionados con la psicología del estudiante, lo cual representa menos de la mitad; 6 (33,3%) lo hacen con una calificación media. Sería conveniente realizar un análisis más profundo de este tema que es necesario para comprender el comportamiento y los cambios relativos a la adolescencia, estableciendo así una mejor comunicación con el estudiante de bachillerato y un mejor manejo de su conducta.

Gráfico 8: Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica



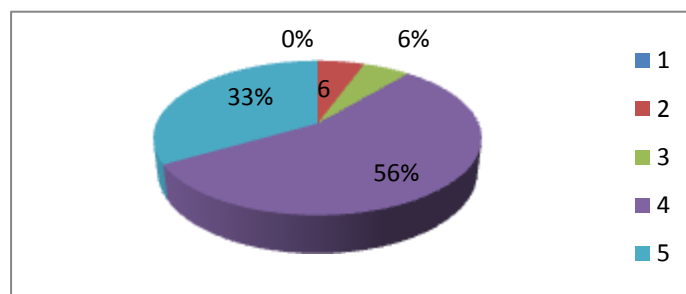
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 15: "No se puede comprender el acto educativo sin tomar en cuenta lo comunicacional entendido como lo que significan el intercambio y la negociación de significados, de saberes y de puntos de vista, la interacción y el interaprendizaje, las tácticas de la palabra y el juego del diálogo, la interlocución y la escucha." (Prieto, D., 2004, pg67).

Menos de la mitad de los docentes (44,4%) conocen la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación con una calificación máxima; 3 (16,7%) con una calificación media. Se podría afianzar este tema que es de vital importancia para el

desarrollo de una clima escolar favorable y de una buena comunicación. La comunicación está directamente relacionada con el proceso de evaluación, pues una orden mal entendida o mal plasmada dentro de una prueba puede ocasionar bajas o malas notas.

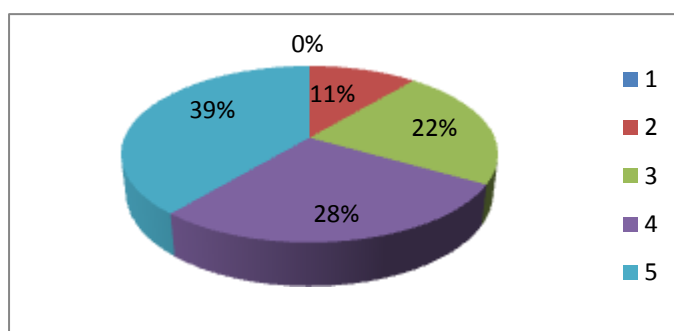
Gráfico 9: Percibe con facilidad el problema de los estudiantes



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 17: 6 docentes obtuvieron la calificación máxima; 10 docentes, que representan el 55,6%, obtuvieron la calificación alta; y 2 docentes obtuvieron entre media y menor, lo cual representa el 5,6% cada uno. Esto va de la mano con el acto de comunicación y con el conocimiento de la psicología del estudiante que anteriormente se sugirió que podría ser afianzado.

Gráfico10: La formación académica que recibe es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país

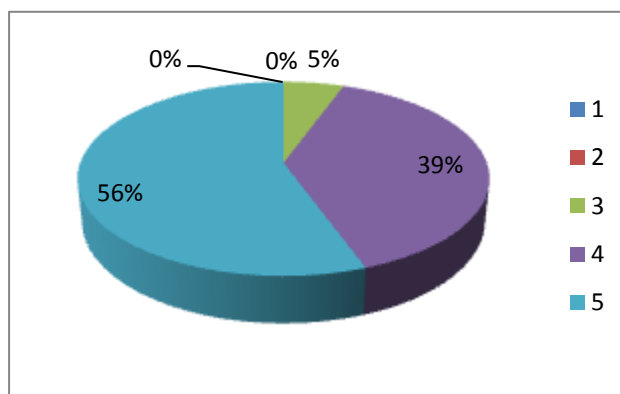


Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 18: 7 docentes (38,9%) obtuvieron la máxima calificación; 5 (27,8%) obtuvieron alta calificación; y 2 docentes (11,1%) la menor. Dada la diversidad de estudiantes el gobierno ecuatoriano ha impulsado la educación bilingüe y el rescate de las costumbre, de los derechos de las comunidades indígenas. Significa que este grupo

de docentes en su mayoría manejan programas de estudio que contemplan diferencias individuales, dependiendo del origen de cada estudiante.

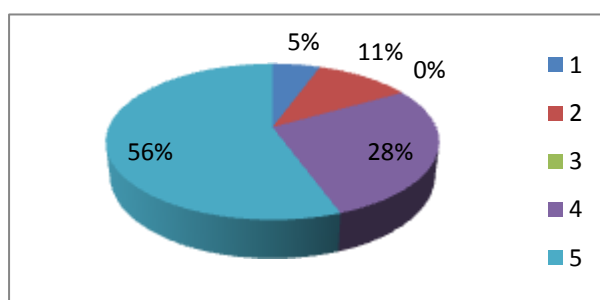
Gráfico 11: La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 22: 10 docentes (55,6%) obtuvieron la calificación máxima, lo cual es muy positivo para la institución, sin embargo la formación académica inicial de la mayoría de los docentes ocurrió hace mucho tiempo atrás y las reformas educativas establecen nuevos planteamientos en cuanto a los objetivos de aprendizaje por área y por año básico y la evaluación de los aprendizajes determinada para cada uno, es necesario actualizar los parámetros de este tema. Por ejemplo en el Título VI De la Evaluación, calificación y promoción de los estudiantes, Capítulo IV De las acciones de evaluación, retroalimentación y refuerzo académico, artículo 211, del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, habla de la aplicación de las pruebas estructuradas.

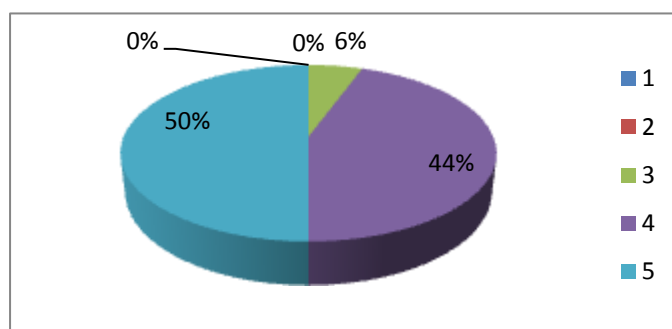
Gráfico 12: Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 26: El 55,6 % de los docentes obtuvo la máxima calificación y el 27,8 % arrojó una calificación alta en este ítem, lo cual es favorable para la integración escolar de esta población de atención prioritaria, sin embargo dentro de la institución en la que actualmente laboran y durante la toma de este cuestionario no se encontró ningún estudiante con discapacidad. 3 docentes obtuvieron una calificación menor.

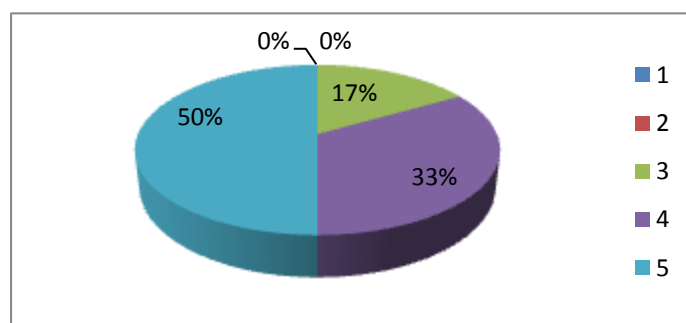
Gráfico 13: Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 29: La mitad de los docentes calificaron con un porcentaje máximo su actuación en este ítem, falta que un 6 % alcance un nivel alto, que sería lo ideal pues la mayoría de ellos rotan en diferentes niveles de bachillerato. El aprendizaje debe ser significativo y apegado a la realidad de cada estudiante para que este pueda ser transferido y utilizado por él en situaciones donde debe poner a funcionar lo aprendido.

Gráfico 14: Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 30: 9 docentes reconocen que son capaces de describir las funciones y tareas del profesor en el aula, lo cual es positivo para su desempeño escolar. Ellos representan la mitad de los encuestados (50%). Un 16,7% obtuvo la calificación media y ninguno la menor. Estos docentes tienen claro cuál es su desempeño dentro del aula.

3.2.2 La organización y la formación

Kunder (1998), sugiere que un diseño eficaz de formación debe atender las siguientes cuestiones claves: (López, J., 2005)

1. Papel estratégico de la formación: La formación debe estar ligada a la política estratégica de la organización. Por lo general la formación es una actividad asociada a los proyectos de cambio.
2. Políticas organizativas para desarrollar la formación: Las organizaciones deben tener políticas concretas de promoción y desarrollo de la formación: los compromisos presupuestarios para el desarrollo de la formación, el número de horas anuales para la formación, etc.
3. Determinar las necesidades formativas: Las actividades formativas deben estar asociadas a las necesidades formativas. Éstas expresan, desde el punto de vista de los contenidos de aprendizaje, aquellas competencias que deben adquirir las personas a fin de modificar su comportamiento.
4. Transferencia de la formación. Se refiere a cómo se aplica lo aprendido en una situación ocupacional concreta.
5. Contenido d la formación: Los contenidos formativos deben derivarse de los objetivos estratégicos, así como de las competencias actuales y futuras, y deben ser coherentes con la cultura y los valores organizativos.
6. Métodos formativos: La elección del método formativo depende de muchos factores:
 - La cultura y los valores organizativos.
 - Los objetivos formativos y los contenidos de aprendizaje.
 - Los perfiles de los formadores y de los aprendices.
 - Los recursos disponibles, etc.
 - El método formativo más utilizado es la forma presencial en el aula con un formador.
7. Estrategia evaluativa: Gracias a la evaluación, los decisores de los proyectos formativos saben si la formación ha logrado los efectos esperados y cuál es su grado de eficiencia.

8. Mantenimiento y progreso de la formación: Un sistema formativo eficiente para una organización debe responder tanto a las necesidades formativas actuales como a las futuras.
9. La formación se debe planificar: a partir de la evolución de las necesidades de los empleados, la efectividad de los programas formativos y cuál es el impacto de la formación en la organización.

En el siguiente grupo de tablas se analizan las respuestas dadas por los docentes investigados:

TABLA ESTADISTICA #30

LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA HA PROPICIADO CURSOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

OPCIÓN	f	%
1 Si	7	38,9
2 No	11	61,1
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #31

CONOCE USTED SI LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA, ESTÁN OFRECIENDO O ELABORANDO PROYECTOS, CURSOS, SEMINARIOS

OPCIÓN	f	%
1 Si	3	16,7
2 No	15	83,3
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

Los entrevistados expresaron en un 61%, que corresponden a 11 docentes, que la institución en la que laboran no ha propiciado cursos en los 2 últimos años; tampoco las autoridades de la institución están elaborando propuestas de capacitación, según 15 (83%) de los docentes. Esto impacta negativamente en la gestión escolar y en el desempeño docente, pues como sistema abierto, las entidades educativas deben responder socialmente a las exigencias del mundo globalizado y del entorno cercano.

En el marco teórico se ha realizado un análisis de la importancia de potenciar las competencias de los docentes para que respondan a la perspectiva de la organización y a las perspectivas de las personas. Las leyes educativas ecuatorianas han promulgado los estándares de calidad para los directivos, entre los cuales se enfatiza

la gestión del talento humano a través de promover y propiciar el desarrollo profesional del personal de la institución.

TABLA ESTADISTICA #32

EN CASO DE EXISTIR CURSOS O SE ESTÉN DESARROLLANDO, ESTOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE

OPCIÓN		f	%
1	Áreas del conocimiento	1	5,6
2	Necesidades de actualización curricular	2	11,1
3	Leyes y reglamentos	1	5,6
4	Asignaturas que usted imparte	0	0,0
5	Reforma Curricular	1	5,6
6	Planificación y programación curricular	1	5,6
7	Otros	0	0,0
3Y6	Leyes y reglamentos y planificación curricular	1	5,6
	No contesta	11	61,1
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

TABLA ESTADISTICA #33

LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE

OPCIÓN		f	%
1	Siempre	3	16,7
2	Casi siempre	3	16,7
3	A veces	4	22,2
4	Rara vez	3	16,7
5	Nunca	5	27,8
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

Analizando las respuestas de estas dos tablas, se encuentra una relación con las dos anteriores, pues 11 docentes, que corresponden al 61% no responden a la pregunta de la tabla 32, compuesta por 8 elementos educativos relativos al desarrollo de los cursos de capacitación. Así también hay una relación con respecto a los directivos de la institución, en el que expresan que nunca (27,8%) o a veces (22,2%) fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente. Estas tablas reflejan una falencia en un aspecto importante como es la administración educativa.

TABLA ESTADISTICA #34
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

OPCIÓN	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 Analiza los elementos del curriculum propuestos para el aprendizaje	0	0	0	0	5	27,8	7	38,9	6	33,3	18	100
2 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	0	0	3	16,7	8	44,4	7	38,9	18	100
3 Conoce el proceso de la carrera docente propuesta en la LOEI	4	22,2	1	5,56	5	27,8	4	22,2	4	22,2	18	100
4 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	1	5,6	2	11,1	11	61,1	4	22,2	18	100
5 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	2	11,1	2	11,1	9	50	5	27,8	18	100
6 Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución	2	11,1	3	16,7	4	22,2	3	16,7	6	33,3	18	100
7 Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	16,7	3	16,7	6	33,3	3	16,7	3	16,7	18	100
8 Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	2	11,1	3	16,7	9	50	4	22,2	18	100
35 Analiza la estructura organizativa institucional	0	0,0	3	16,7	2	11,1	9	50	4	22,2	18	100
36 Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	5	27,8	7	38,9	6	33,3	18	100
38 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	1	5,56	1	5,56	4	22,2	7	38,9	5	27,8	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos												

Esta tabla se ha construido con los ítems descritos en el bloque 6 del cuestionario (en lo relacionado a su práctica pedagógica). Se ha puntuado las siguientes calificaciones: 1 menor, 2 menor, 3 media, 4 alta y 5 máxima y se han considerado los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 35, 36 y 38 del cuestionario. Sumando las frecuencias de cada puntaje obtenido, el valor 4 arroja 77 puntos, lo cual establece un valor alto y positivo.

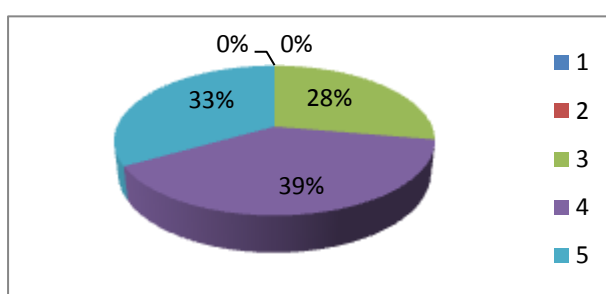
Cuadro 4: Análisis organizacional

Análisis organizacional	1	2	3	4	5
	10	16	41	77	54

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

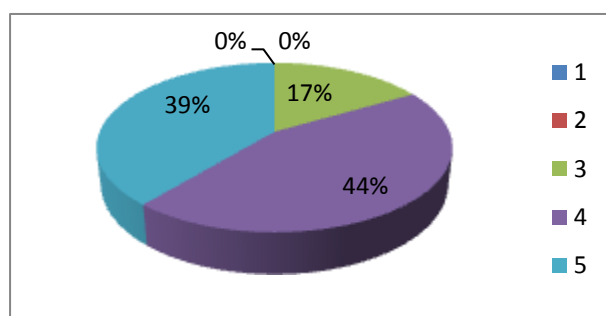
Analizando cada ítem se ha encontrado lo siguiente:

Gráfico 15: Analiza los elementos del curriculum propuestos para el aprendizaje



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Gráfico 16: Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza

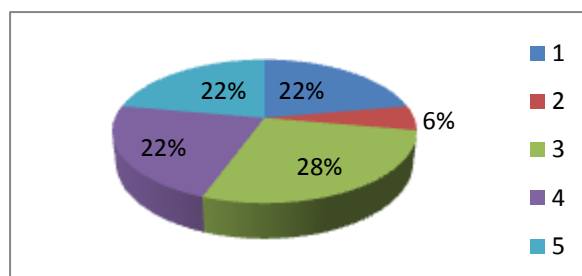


Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítems 1 y 2: Están relacionados con el proceso de aprendizaje. Los 2 califican con puntuación alta (38,9 y 44,4%) y puntuación media (27,8 y 16,7%). Ausubel plantea que el aprendizaje debe ser significativo, es decir, que el alumno pueda convertir el contenido de aprendizaje en significados para sí mismo. Así también la evaluación de estos aprendizajes no debe convertirse en un castigo para el estudiante, pues ya cumplió con un proceso de adquisición de los mismos. Entonces el docente debe estar

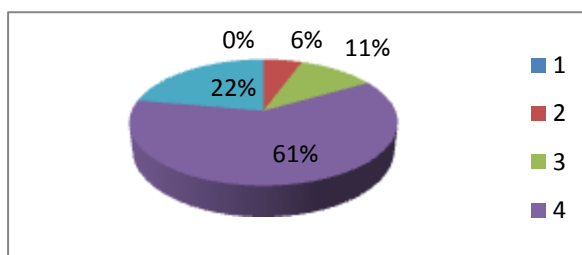
consciente de la función de la evaluación. Se podría afianzar estos temas para que los maestros alcancen un buen manejo y puedan llegar a la máxima calificación.

Gráfico 17: Conoce el proceso de la carrera docente propuesta en la LOEI



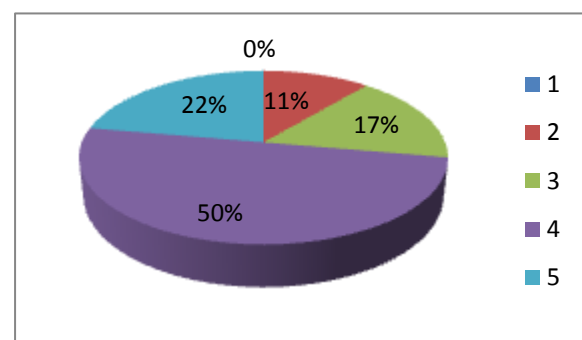
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Gráfico 18: Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Gráfico 19: Describe las funciones y cualidades del tutor

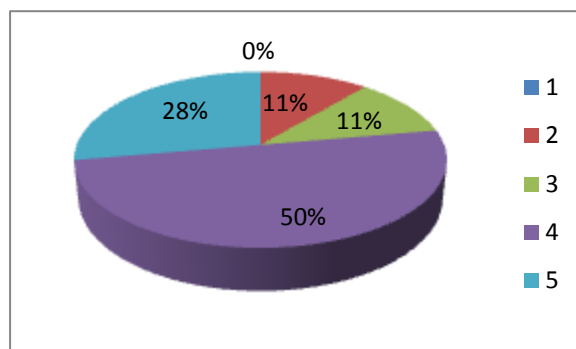


Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítems 3, 4 y 8: Arrojan que el mayor porcentaje de los docentes encuestados conocen medianamente el proceso de su carrera docente propuesto por la LOEI; que pueden

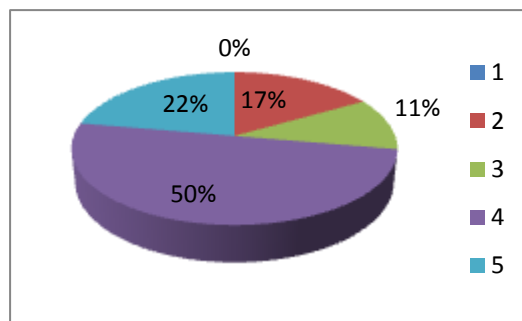
describir las funciones del tutor; y que pueden analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. Es indispensable que todo el personal docente maneje los nuevos planteamientos en la carrera docente pues este conocimiento está muy ligado a la calidad educativa que se exige y que por ende dependen de las funciones de cada actor involucrado en la educación.

Gráfico 20: Analiza el clima organizacional de la estructura institucional



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Gráfico 21: Analiza la estructura organizativa institucional

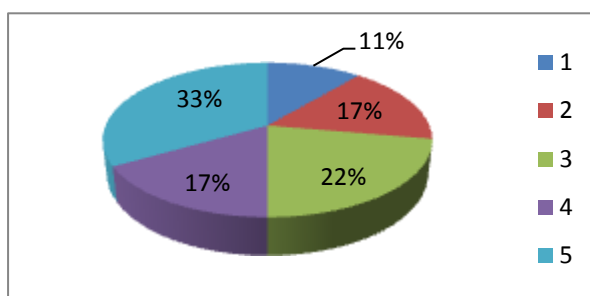


Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítems 5 y 35: En estos ítems, 9 docentes (50%) los califican de media y 2 docentes (11,1%) los califican de menor. El clima organizacional es indispensable para un buen desarrollo profesional y mantener buena convivencia. En esta institución los participantes son capaces de identificar y analizar los elementos que conforman la organización educativa, esto es positivo, dado que en las organizaciones las personas invierten mucho de su tiempo de vida y las instituciones no podrían existir sin la cooperación del capital humano.

Los docentes conocen que pertenecen a una organización social abierta en constante intercambio con el ambiente y con los usuarios del sistema educativo, va a depender de ellos que se cumpla con un clima organizacional sano. Así también pueden definir su estructura organizativa y respetar el rol que a cada uno le corresponde.

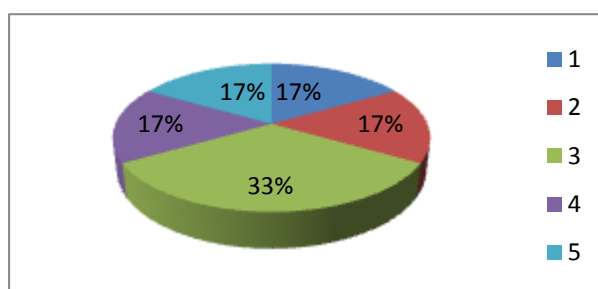
Gráfico 22: Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 6: 5 docentes calificaron con la menor puntuación esta opción, y 6 (33,3%) con la máxima, lo cual no es mayoría. El liderazgo dentro de toda organización es indispensable para que se logren los objetivos que se propone, para que sus miembros trabajen en forma coordinada y colaborativa, respaldados por la confianza que les otorga el líder.

Gráfico 23: Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa

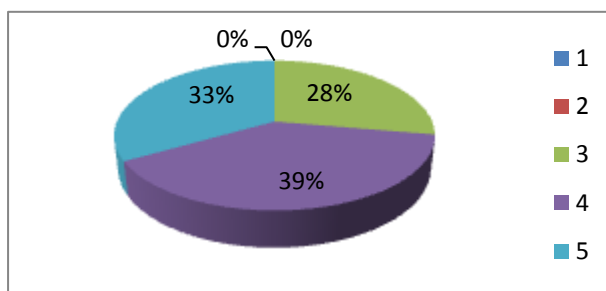


Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem7: Se muestra resultados similares. El 33,3% le dan una calificación media y en el resto de calificaciones hay una similitud en el porcentaje. Sin embargo las calificaciones 1 y 2, que corresponden a la opción menor, sumarían 33,4% (6

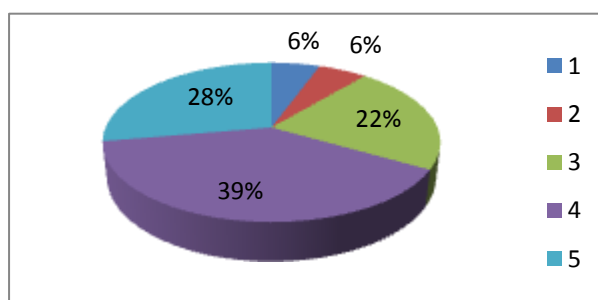
docentes). 6 docentes corresponden a la 3era parte de la muestra. Hay docentes que desconocen qué herramientas utilizan los directivos para planificar, sería positivo que se socialice este tema, ya que todos los involucrados deben participar y aportar en la planificación institucional. Además se debe tener claro cómo se van a medir los resultados de los objetivos planteados. Se debe afianzar la difusión y comunicación educativa.

Gráfico 24: Diseña planes de mejora de la propia práctica docente



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Gráfico 25: Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente



Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

Ítem 36 y 38: 7 docentes calificaron estos dos ítems con una puntuación de 4, que es alta. En el diseño de instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente 2 docentes (12%) eligieron la calificación menor. El seguimiento y la evaluación de la práctica docente requieren de la aplicación de instrumentos que recojan datos que propicien la mejora de la acción docente.

3.2.3 La tarea educativa.

El talento humano resulta vital para el funcionamiento de una organización como es una institución educativa. La tarea del docente está encaminada al cumplimiento de la misión institucional por tanto las actividades que realice dentro de ésta son muy importantes. El docente debe hacer que su materia sea motivadora, que sus

estudiantes puedan debatir, juzgar, plantear soluciones a problemas propuestos. Debe ser capaz de manejar el programa del área que imparte, pues en bachillerato los maestros tienen que lograr que su área de estudio pueda ser continuada sin vacíos que perjudiquen la adquisición de nuevos y avanzados conocimientos de los siguientes niveles. En este apartado se ha seleccionado las siguientes tablas:

TABLA ESTADISTICA #35

LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENEN QUE VER CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL

OPCIÓN		f	%
15	Si	15	83,3
16	No	3	16,7
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

De los 18 docentes, el 83,3% correspondiente a 15 encuestados, imparten materias relativas a su formación profesional. Esto va influir positivamente en la consecución de los objetivos de aprendizaje del área y en la práctica del docentes pues está laborando en lo que es de su interés profesional y se sienten motivados. Además un maestro que domina la materia tiene conocimientos actuales, demuestra seguridad antes sus estudiantes, tiene energía para conservar el orden y la disciplina y promueve la marcha regular del aula, del centro educativo y de la educación que se imparte en él.

Hay una cantidad pequeña de docentes que requieren formación profesional en las asignaturas que no manejan, aquí hay una necesidad según el sector en que se manifiesta y una necesidad de las personas frente a las necesidades de los sistemas, propuesta por el modelo de Louis D' Hainaut.

TABLA ESTADISTICA #36

AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE LA ASIGNATURA

OPCIÓN		f	%
17	1ro	5	27,8
18	2do	1	5,6
19	3ro	2	11,1
17 18	1ro y 2do	2	11,1
18 19	2do y 3ro	2	11,1
17 18 19	1ro,2do y 3ro	6	33,3
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

6 docentes, que representan la tercera parte, (33,3%), imparten clases en los 3 años de educación bachillerato, lo cual significa que manejan diversas programaciones y plantean objetivos de aprendizaje diferentes, pues todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como tronco común. Ellos pueden llevar una coherencia y un seguimiento a los planes de estudio. Es indispensable que manejen los aspectos de la psicología del estudiante y una buena comunicación pedagógica.

Esta tabla también refleja que el segundo lugar lo ocupa el 1ro de bachillerato, donde hay 5 (27,8%) docentes que imparten sus clases y además donde los estudiantes reciben la formación complementaria adicional al tronco común, mínimo de 10 períodos semanales.

La tabla 37 se ha construido con los ítems descritos en el bloque 6 del cuestionario (en lo relacionado a su práctica pedagógica) Se ha puntuado las siguientes calificaciones: 1 menor, 2 menor, 3 media, 4 alta y 5 máxima y se han considerado los ítems 12, 14,16,19,20,21,23,24,25,27, 28, 31,32, 33, 34, 37, 39, 40, 41. 42, 43 y 44.

Sumando cada columna las calificaciones alta y máxima prevalecen.

Cuadro 5: Análisis de la tarea educativa

Análisis de la tarea educativa	1	2	3	4	5
	11	14	65	137	164

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a los docentes del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos.

El análisis de los ítems refleja la siguiente información:

Ítem 12: 9 docentes escogieron la calificación máxima y 8 escogieron la calificación alta, lo cual refleja que los estudiantes están siendo motivados para aprender. Esto va a generar un clima de trabajo adecuado y resultados positivos para la institución.

Ítems 14 y 19: 7 docentes (38,9%) calificaron el ítem 14 con puntuación media, 3 docentes con calificación baja, 4 docentes con calificación máxima y 4 con calificación alta.

Los proyectos educativos son herramientas de trabajo institucional y de aula, que promueven la organización de tareas, del tiempo, de los recursos, el trabajo en equipo por lo cual se constituyen en muy significativos para la tarea pedagógica. Un proyecto está dirigido a solucionar una dificultad o necesidad educativa. Es importante que todo el personal docente conozca cómo se plantea, ejecuta y evalúa un proyecto pues no todos manejan este conocimiento.

Ítems 24,25 y 31. En el ítem 24, la mitad de los docentes (50%) calificaron con la máxima puntuación y la otra mitad con calificación alta. En la evaluación de destrezas con criterio de desempeño se nota que algunos docentes requieren alcanzar un mejor nivel para fortalecer su metodología de enseñanza. Las pruebas para la evaluación del aprendizaje en los alumnos obtuvieron puntuación alta y máxima.

El gobierno nacional a través de las reformas de las políticas educativas ha propuesto un manual de evaluación estudiantil pues desde la nueva perspectiva de la educación, la evaluación tiene como finalidad la formación integral, es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluyen sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje. Por tanto los docentes deben conocer y manejar profundamente esta temática, debe haber una revisión profunda respecto a ellos mismos y las necesidades de sus estudiantes para reorientar o modificar su trabajo dentro del aula y de la institución.

Ítems 16 y 32: Hay 3 docentes que manifiesta poseer la formación en el manejo de las TIC con una calificación menor, lo cual no se relaciona con la brecha generacional en relación a la edad de los docentes, cuya mitad de la muestra pertenecen a las edades de 51 a 60 años; además la institución no cuenta con un laboratorio de computación bien equipado. La tecnología, educación y desarrollo sostenible son aspectos relevantes en

esta era por eso el trabajo de los profesionales de la educación se desarrolla en nuevos escenarios, y donde la mentalidad, la disposición y capacidades resultan más inadecuadas para hacer frente a los nuevos desafíos de la tecnología y de los estudiantes.

Ítems 20 y 39: Los docentes calificaron con alta y máxima puntuación su expresión oral y escrita y el manejo de la técnica expositiva. Es muy positivo para una buena comunicación educativa estos dos aspectos.

Ítems 21, 41 y 42: En la opción planteada en el ítem 21, se refleja un buen porcentaje, 56% en cuanto a la atención a los estudiantes, al momento de buscar una solución ante un problema que les afecte directamente a ellos. Este porcentaje corresponde a 10 docentes. Los recursos del medio están siendo utilizados por el 55,6% que representa la mitad más uno. Los recursos didácticos son un elemento indispensable para la comprensión y asimilación de los contenidos didácticos.

El razonamiento lógico entendido como la reflexión sobre el proceso de aprendizaje y la producción de conocimientos, implica aplicar las operaciones mentales y las estrategias del pensamiento. 8 docentes, en este ítem, lo calificaron con lo máximo y 8 con lo alto. Sin embargo 2 docentes expresan que lo hacen en forma media.

Ítems 23, 28 y 44: La planificación macro y micro curricular es cumplida con una calificación máxima por 11 docentes, sin embargo hay docentes que requieren llegar a un nivel alto pues el proceso de planificación es el elemento básico del proceso de enseñanza. En su mayoría, dicen que toman en cuenta la evaluación diagnóstica pero hay 3 docentes que lo hacen en forma media. En cuanto a los objetivos específicos se necesita que algunos docentes alcance un nivel alto por lo tanto deben afianzar en qué es el proceso de aprendizaje y evaluación de los mismos.

Ítem 27: Hay 8 docentes que expresan con calificación máxima que su planificación atiende los requerimientos de una educación especial e inclusiva, sin embargo en la observación del contexto social y en la conversación sostenida con ellos manifestaron no haber tenido hasta el momento de la aplicación del cuestionario un estudiante con necesidades educativas especiales. Sin embargo 2 docentes calificaron este ítem con una puntuación menor. Actualmente el Estado ecuatoriano ha expedido la Ley Orgánica de Discapacidades con su respectivo reglamento, donde se establece que esta población

es de atención prioritaria y tiene derecho a desenvolverse en entornos educativos regulares. Es importante que los docentes conozcan de esta temática.

Ítems 34 y 37: La acción tutorial ha recibido 3 calificaciones media (38,9%); alta (22,2%); y máxima (38,9%). Hay docentes que requieren alcanzar un mejor nivel en este aspecto. La institución no cuenta con laboratorios ni talleres. 5 docentes calificaron con un puntaje menor este ítem. El 11% lo hizo con un puntaje medio.

La tutoría responde a la necesidad de apoyar los procesos educativos, no solamente en lo relacionado a los programas de estudio sino al aspecto personal del estudiante. Aborda al alumno en la toma de decisiones académicas y personales. El profesor tutor asume dos roles: el de docentes y el de tutor orientador. Hay una serie de elementos comunes a la enseñanza y la tutoría que podemos sintetizar en la forma de comunicación que ambas suponen y que favorecen en el alumno actividades que indiquen en el mismo proceso de aprendizaje. La orientación del aprendizaje, la orientación de las circunstancias del mismo y la orientación del proceso de desarrollo de la personalidad del alumno. (Mora, J., 1998, pág. 24)

Ítem 43: El 38,9% de los docentes calificaron con alta y máxima este ítem y el 22% lo hizo con la calificación media. Lo cual es positivo pues la comunicación educativa influye en la adquisición de los aprendizajes, en el desarrollo armónico del ambiente del aula y en la interacción alumno-maestro, alumno-compañeros.

Ítems 33 y 40: Referente al diseño de programas de asignaturas y al desarrollo de las unidades didácticas hay similitud de respuestas en las calificaciones alta y máxima que corresponde a 8 docentes(44,4%) en cada una. 1 docente ha otorgado una calificación menor y otro la calificación media. Está relacionado al impartir materias de su formación profesional. En su mayoría han logrado la competencia del diseño de programas que incide directamente en la consecución de los objetivos de aprendizaje por áreas y cuyo desarrollo debe tomar en cuenta los conocimientos y experiencias anteriores de sus alumnos.

3.3 Los cursos de formación

TABLA ESTADISTICA #38

NÚMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

OPCIÓN	f	%
1 curso	1	5,6
2 cursos	6	33,3
3 cursos	3	16,7
4 cursos	4	22,2
5 cursos	1	5,6
8 cursos	1	5,6
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

TABLA ESTADISTICA #39
TOTALIZACIÓN DE HORAS EN CURSOS REALIZADOS

OPCIÓN	f	%
12 horas	1	5,6
30 horas	1	5,6
40 horas	1	5,6
60 horas	3	16,7
80 horas	1	5,6
100 horas	1	5,6
120 horas	4	22,2
160 horas	1	5,6
200 horas	1	5,6
240 horas	1	5,6
480 horas	1	5,6
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100,0
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos		

Según esta información los docentes han asistido en su mayor porcentaje 33,3%, correspondiente a 6 entrevistados, a 2 cursos, en los últimos 2 años; además sólo 4 de ellos han asistido a cursos de 120 horas, lo cual es un promedio bajo, dado el hincapié que se ha hecho en las últimas reformas educativas a la formación profesional, a la promoción y exigencia de los estándares de calidad y a los cambios en el sistema de evaluación plasmada en la LOEI y su respectivo reglamento.

En el marco teórico se ha hecho un análisis de la importancia de la formación permanente que permite a los docentes su perfeccionamiento en las competencias didácticas y gerenciales educativas pues el arte de enseñar implica comunicación, interacción, experimentación indispensables para la consecución de la visión institucional.

En todos los niveles educativos se ha planteado un cambio en cuanto a la evaluación: de los aprendizajes, de la organización institucional, de los docentes, del currículo. Es imprescindible entonces una actualización en cualquiera de éstos aspectos, que influyen directamente en el producto ofertado.

TABLA ESTADISTICA #40
HACE QUE TIEMPO RECIBIÓ EL ÚLTIMO CURSO

OPCIÓN		f	%
	1 semana	1	5,6
	1 mes	3	16,7
	3 meses	2	11,1
	5 meses	1	5,6
	6 meses	3	16,7
	1 año	3	16,7
	2 años	1	5,6
	3 años	2	11,1
	4 años	1	5,6
	No contesta	1	5,6
	TOTAL	18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

La mayor frecuencia de esta tabla se ubica en 3, que representa el 16,7 % de los entrevistados, es decir, que 3 de ellos recibió una capacitación hace 1 mes, otros 3 hace 6 meses y otros 3 hace 1 año.

3 docentes, es la sexta parte de la muestra, lo cual es un promedio bajo, estos docentes en su mayoría requieren capacitación actualizada, como se ha venido analizando en este trabajo, la educación está en constante cambio y es necesario que los docentes respondan a esos cambios. Aunque es difícil determinar el impacto del docente en la formación completa del estudiante su influencia es significativa.

TABLA ESTADISTICA #41
EL CURSO FUE CON EL AUSPICIO DE

OPCIÓN		f	%
1	El gobierno	9	50,0
2	De la institución que usted labora	0	0,0
3	Beca	0	0,0
4	Por cuenta propia	2	11,1
5	Otro	6	33,3
6	No contesta	1	5,6
TOTAL		18	100
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Mixto Provincia de los Ríos			

El estado ecuatoriano para garantizar la formación de los docentes impulsó el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Si PROFE, que ha capacitado en diversos temas a los docentes ecuatorianos. La mitad de los docentes encuestados manifiesta que ha podido asistir a los cursos ofertados por el Ministerio de Educación; cabe resaltar que los docentes fiscales pueden acceder a éstos a través de un código otorgado por el ministerio rector de las políticas educativas, no así los docentes que pertenecen a la educación municipal.

Sin embargo, es también difícil para los docentes fiscales acceder a un cupo pues la demanda es alta. En las capacitaciones del magisterio nacional los docentes deben responder a una evaluación posterior al término de la formación académica lo cual es positivo para el mejoramiento de la docencia.

En esta tabla también se refleja, que la institución no ha auspiciado ningún curso para los docentes, lo cual debe implementarse y basarse en el análisis FODA de la institución dando así cumplimiento al proceso III Gestión administrativa (recursos y talento humano), número 10 gestión de talento humano, dispuesta en el documento número 2 Instrumentos de autoevaluación institucional, expedido por el Ministerio de Educación

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

Capacitación docente en evaluación de los aprendizajes dirigida a los maestros del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos.

4.2 Modalidad de estudios

Presencial, 3 días a la semana.

4.3 Objetivos:

General:

- Capacitar a los docentes mediante el análisis y aplicación de conceptos y principios relativos a la evaluación de los aprendizajes y la aplicación de diversas técnicas e instrumentos de evaluación pedagógica.

Específicos:

- Analizar los diferentes tipos y funciones de la evaluación educativa.
- Promover el uso de los diferentes instrumentos de evaluación de los aprendizajes en la práctica docente.
- Contribuir al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel bachillerato a través de una evaluación dinámica, diferencial y permanente de los aprendizajes.
- Implementar estrategias de evaluación que promuevan el logro de objetivos de aprendizaje en los estudiantes.

4.4 Dirigido a:

Docentes del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de Los Ríos

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Nivel uno, dirigido a todos los docentes que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes, es decir, este tipo de cursos estarían enfocados en el desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula.

Nivel dos, dos, dirigido a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años. El curso permitirá ampliar los criterios y las habilidades para la evaluación educativa y mejorar el proceso de aprendizaje. (Jaramillo, F.2013, pg 40)

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Salón de audiovisuales
- Computadora y proyector
- Conexión a internet inalámbrica
- Suministros de oficina
- Folletos y material didáctico

4.5 Breve descripción del curso

Este curso de formación es un seminario-taller, de modalidad presencial, cuyo objetivo es capacitar a los docentes en el tema de evaluación de los aprendizajes, lo cual va a favorecer la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje. Se empleará diversos métodos promoviendo, en los maestros, la participación individual y grupal, el análisis y síntesis de contenidos, el trabajo colaborativo, el uso de técnicas e instrumentos de evaluación, el empleo de las TIC, el análisis de casos, etc.

El diseño de este curso comprende el desarrollo de 4 unidades: la primera trata aspectos generales de la evaluación educativa; la segunda detalla la evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje; la tercera hace un análisis de los tipos de evaluación; y la cuarta explica las técnicas e instrumentos de evaluación, previamente analizando los criterios para evaluar la evaluación educativa.

Los participantes tendrán la oportunidad de compartir experiencias, participar en debates, exposiciones, analizar diversos elementos de la evaluación, lo cual facilitarán la retroalimentación de los contenidos y el desarrollo de competencias en evaluación educativa.

4.5.1 Contenidos del curso.

1.- Aspectos generales de la evaluación educativa

- Cotejo de definiciones:
Evaluar, medir, calificar, instrumento de evaluación, corregir, acreditar, certificar, promover
- Errores y defectos en la práctica evaluativa
- Cambios en la conceptualización de la evaluación según el marco constructivista
- Principios éticos fundamentales de la evaluación: Beneficencia; No maleficencia; Autonomía; Justicia; Privacidad; Integridad

LOGROS DEL APRENDIZAJE:

- Caracteriza elementos importantes del proceso evaluativo.
- Reflexiona críticamente acerca de la evaluación enfocada en el constructivismo.

2.- La evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje

- Aspectos centrales
- Función pedagógica
- Función social
- Funciones de la evaluación según 2 criterios: Actores; y Funciones pedagógica y administrativa
- Objetivos de la evaluación de los aprendizajes
 - Área de dominio
 - Área del comportamiento
 - Otros factores

LOGROS DE APRENDIZAJE:

- Identifica las funciones de la evaluación en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.
- Plantea objetivos de la evaluación de los aprendizajes y los aplica en la asignatura que imparte.

3.- Tipos de evaluación

- Según su aplicación en el tiempo:
 - Evaluación diagnóstica (inicial): concepto, propósitos, términos equivalentes
 - Evaluación procesual (formativa): concepto, propósitos, términos equivalentes
 - Evaluación de resultados (sumativa): concepto, propósitos, términos equivalentes
 - Recuperación y compensación: concepto y propósitos.
- Según el sujeto evaluador:
 - Heteroevaluación
 - Coevaluación
 - Autoevaluación
- Cómo hacer la evaluación diagnóstica
- Cómo hacer la evaluación formativa

- Cómo hacer la evaluación sumativa
- Evaluación del aprendizaje virtual

LOGROS DE APRENDIZAJE:

- Identifica los diversos tipos de evaluación y los utiliza para obtener información veraz de los aprendizajes adquiridos.
- Elabora juicios y toma decisiones basándose en los resultados de la evaluación aplicada.

4.- Técnicas e instrumentos de evaluación

- Criterios para evaluar la evaluación educativa: factibilidad, precisión, utilidad y ética.
- Técnicas de evaluación
- Instrumentos de evaluación
- Informe personal
- La red sistémica
- La observación
- Lista de verificación
- Contratos didácticos
- Registro anecdótico
- Bitácora de los alumnos
- Las rúbricas
- Los portafolios
- Las pruebas o exámenes
- Los mapas conceptuales
- Pruebas de desempeño
- Resolución de problemas y casos

LOGROS DE APRENDIZAJE:

- Recolecta datos a partir de la aplicación de los instrumentos y técnicas de evaluación de aprendizaje.
- Diseña instrumentos de evaluación acordes a la materia que imparte, al objetivo de aprendizaje y al sujeto de evaluación.

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

Dra. Olga Aguilar Ramos

Estudios

- Doctora en Ciencias de la Educación
- Máster en Tecnología Educativa por la Universidad de Salamanca
- Certificación Internacional en entrenamiento y Desarrollo de RRHH,
- Universidad de Charlotte y la American Society of Training and Development, NC, EEUU

Campo ocupacional

- Directora ejecutiva de Aguilar & Garcés
- Especialista en programas educativos para la configuración de la Cultura Organizacional, con énfasis en la actitud del servicio.
- Formación de Mandos en todos los niveles de gestión.
- Formación de facilitadores y docentes en todos los niveles y ámbitos de gestión educativa.

Desempeño académico

- Profesora de la universidad Católica Santiago de Guayaquil
- Profesora de Gestión de RRHH, Capacitación y Andragogía en la Universidad Casa Grande

4.5.3 Metodología.

La presente capacitación se desarrollará en un ambiente positivo, democrático y de tolerancia que facilite el intercambio de opiniones y experiencias y favorezca el aprendizaje constructivo y el desarrollo de competencias de evaluación. El primer día de trabajo se realizará una dinámica de presentación de los participantes para conocer su área de trabajo y desarrollar un ambiente de confianza.

En este seminario taller se empleará diversos métodos para promover la participación individual y grupal. Al inicio de cada clase se presentará a los participantes el temario y se hará la fase diagnóstica del tema a través de preguntas formuladas por el facilitador, o empleando la técnica de lluvia de ideas. También se socializará cuáles

serán los logros que se alcanzarán al final de cada unidad y se motivará a cumplirlos.

En la primera unidad se realizará el análisis y la reflexión de los diversos conceptos y principios éticos de la evaluación, de las disposiciones legales vigentes por lo cual se empleará la técnica del debate, talleres que incluyan tareas individuales y grupales, y la exposición. Empleando dinámicas de grupo se formarán equipos de trabajo por afinidad de áreas de trabajo para fortalecer sus experiencias y la evaluación enfocada en el constructivismo. Al finalizar se hará la síntesis y las conclusiones de cada uno de los temas, las mismas que serán compartidas en la plenaria respectiva.

En la segunda unidad se hará una reflexión de las funciones de la evaluación y los objetivos que persiguen en el proceso de enseñanza. Por lo cual se empleará la técnica de observación sistémica y no sistémica, el análisis de casos, los mapas conceptuales, exposiciones y debates lo cuales clarificarán los conocimientos de los participantes.

En la tercera unidad se diferenciarán los tipos de evaluación que el docente debe aplicar dependiendo del tiempo y del sujeto evaluador; también se detallará cómo elaborar cada evaluación, para lo cual se realizarán estudios de casos, exposiciones, contraste de experiencias personales, trabajo cooperativo y círculos de estudio.

En la cuarta unidad se explicará acerca de las técnicas e instrumentos de evaluación que dinamizarán el proceso de aprendizaje y dará la oportunidad de aplicar variadas herramientas de evaluación por lo cual se empleará círculos de estudio, lluvia de ideas, el foro, la resolución de problemas y la modelación. Se pedirá a los participantes que elaboren ejemplos de instrumentos de evaluación, dónde explicarán cómo han medido el objetivo de aprendizaje y por qué escogieron ese instrumento.

En el transcurso de la capacitación se emplearán los ordenadores gráficos que ayudarán a una mejor comprensión de los temas. También se empleará medios audiovisuales (videos, fragmentos de películas y diapositivas) para explorar los saberes, fomentar la participación activa de los participantes y la reflexión de las normativas educativas vigentes. Al finalizar el día de trabajo se realizará el resumen del día y las conclusiones a las que se han llegado, además para la evaluación de los logros del aprendizaje de los participantes se elaborarán pruebas escritas con el uso de cuestionario compuesto

con preguntas de base estructuras y base no estructurada, modelación, registro anecdótico y los portafolios.

4.5.4 Evaluación.

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados en el curso se requiere la asistencia mínima al 90% de las sesiones. La evaluación de aprendizajes será un proceso dinámico, flexible, integral y sistémico en el que se empleará la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa. Así también se aplicará la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Se tomará en consideración las actividades de gestión de grupos y personales como talleres, ejercicios, aporte de ideas, comentarios, intercambios verbales, debates y tareas en general, cumplimiento a un 100%.

El facilitador tendrá en cuenta:

- La participación activa y disposición del docente en el trabajo grupal e individual durante el curso.
- La disposición e interés hacia el estudio así como la búsqueda de información que requiere para diseñar las propuestas didácticas para la evaluación.
- La habilidad para sistematizar la información obtenida de las experiencias de la práctica docente así como identificar los temas que es necesario atender como requerimiento por parte de los estudiantes para mejorar su desempeño docente.
- La habilidad para expresarse oralmente y por escrito en forma coherente.
- El dominio escénico y manejo del auditorio.

En la evaluación diagnóstica se usará la escala numérica, la observación, preguntas formuladas por el expositor, el informe personal, la lista de verificación. Ejemplo:

Escala numérica: Califique del 1 al 5, la calificación corresponde a nivel muy bajo y el 5 a nivel muy alto.

Cuadro 6: Ejemplo de escala numérica

En la exposición el docente :	1	2	3	4	5
Se muestra tranquilo					
Se muestra con buen manejo del tema					
Regula el interés de los compañeros					
Usa buenas argumentaciones					
Tiene buena expresión oral					

Fuente: La autora de la investigación

En la evaluación formativa se empleará el aprendizaje colaborativo, la observación por medio de lista de verificación, el portafolio electrónico, los mapas conceptuales, la solución de problemas, la bitácora del docente, el correo electrónico.

El aprendizaje colaborativo tiene tres características: (Barkley, E., Cross, P., y Howell C., 2007 pg. 17,18)

- Es un diseño intencional, es decir, los profesores diseñan las actividades de aprendizaje intencional para los alumnos
- Todos los participantes del grupo deben comprometerse activamente a trabajar juntos para alcanzar los objetivos señalados, es decir, debe incrementar sus conocimientos o profundizar la comprensión del currículo de la asignatura.
- Debe tener lugar una enseñanza significativa

El aprendizaje colaborativo: Los espacios de comunicación e interacción flexibles, abierto y a distancia que tiene los ambientes de formación virtual a través de foros, conversatorios electrónicos y correos electrónicos, entre otros permiten la discusión y el intercambio de ideas lo cual posibilita el proceso de construcción social. (Capacho, J., 2011, pg61).

Cuadro 7: Ejemplo de aprendizaje colaborativo unido a la tecnología: Llene la matriz y envíela por correo electrónico, a 2 compañeros.

Según la revisión de los conceptos de hoy:	
¿Qué error ha cometido en su práctica evaluativa?	
¿Cuál es la diferencia entre evaluar y medir?	
¿Qué principio ético relativo a la evaluación de aprendizajes considera muy importante, por qué?	

Fuente: La autora de la investigación

Klenowski (2007) expresa que el portafolios se caracteriza por el interés por reflejar la evolución de un proceso de aprendizaje; estimular la reflexión, la experimentación y la investigación; el diálogo con los problemas, los logros, los temas y los momentos claves del proceso; y por reflejar el punto de vista personal de los protagonistas. (Alonso, L., y Blánquez F., 2012, pg. 69)

Cuadro 8: Ejemplo de bitácora del docente (se realizará al final de la clase, de un tema o de un subtema.)

Bitácora del docente:.....	
¿Qué he aprendido hoy?	Ejemplo 1 Ejemplo2
¿Cómo lo he aprendido?	Ejemplo1 Ejemplo 2
¿Qué entendí muy bien?	Ejemplo 1 Ejemplo2

Fuente: La autora de la investigación

En la evaluación sumativa se usará la elaboración de mapas conceptuales, pruebas estructuradas, no estructuradas, mixtas, portafolio, exposición, trabajo de grupo. Ejemplo:

Escriba verdadero o falso:

La evaluación es un proceso integrador. ()

La toma de decisiones es parte de las etapas del proceso evaluativo. ()

La evaluación diagnóstica es llamada también evaluación inicial. ()

Elabore un mapa conceptual con el tema: Funciones de la evaluación de los aprendizajes

Cuadro 9: Criterio de evaluación

CRITERIO DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE	%
Producto de las unidades	70%
Participación	20%
Asistencia	10%

Fuente: La autora de la investigación

4.6 Duración del curso

90 horas, con una carga horaria de 3 horas por día, asistiendo 3 días a la semana.

Inicio: 10:00

Término: 13:00

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

Cuadro10: Cronograma de actividades

N*	Actividad	Fecha
1	Presentación de resultados a los directivos de la institución	Mayo 2014
2	Elaboración del cronograma de la capacitación	Mayo 2014
3	Inscripción a la capacitación	Junio 2014
4	Aspectos generales de la evaluación educativa	Junio 2014
5	La evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje,	Julio 2014
6	Tipos de evaluación	Agosto 2014
7	Técnicas e instrumentos de evaluación	Septiembre 2014
8	Evaluación de la capacitación por parte de los docentes participantes	Último día del curso
9	Entrega de certificados	Último día del curso

Fuente: La autora de la investigación

4.8 Costos del curso

\$40 autofinanciado por los participantes.

4.9 Certificación

- Certificado

Los docentes deben tener el 95% de la asistencia como mínimo para aprobar. Para lo cual firmarán a la entrada y a la salida al evento, considerando la puntualidad en los horarios establecidos y la permanencia de la misma persona a lo largo de todo el proceso.

Se les entregará certificado a quienes hayan cumplido con el porcentaje de asistencia requerido y con el puntaje de promedio final aprobatorio

- Constancia de participación

Se entregará a los participantes que tengan promedio final desaprobatorio y que conserve el porcentaje mínimo de asistencia requerido. Además deberán tener una participación activa en cada una de las actividades propuestas y deberán realizar como mínimo tres exposiciones.

4.10 Bibliografía

Alonso, L., y Blanquez, F. (2012). El docente de educación virtual. Guía Básica. Narces, S.A. Ediciones Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=8427717482

Barberá, E., y Martín, E. (2011). Portafolio electrónico: Aprender a evaluar el aprendizaje.

Recuperado en books.google.es/books?isbn=8497883535

Barkley, E., Cross, P., y Howell, C., (2007). Técnicas de aprendizaje colaborativo. Ministerio de Educación y Ciencia. Ediciones Morata, S.L. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=8471125226

Bonvecchio, M y Maggioni, B., (2006). Evaluación de los aprendizajes. Manual para los docentes. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=9875381527

Capacho, J. (2011). Evaluación del aprendizaje en espacios virtuales. Recuperado en

books.google.com.ec/books?isbn=9587411226

Díaz, F. y Hernández, G., (2010). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. (Tercera edición) Mc Graw Hill

Ediciones Educativas Santillana (2009).Curso para docentes #3: Evaluación

Ianfrancesco, G., (2005). La evaluación integral de aprendizajes. Fundamentos y estrategias. Colección Escuela Transformadora. (Primera edición). Editorial Magisterio
Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=958200794X

Jaramillo, F. (2013). Guía didáctica. Proyecto de investigación II.(Segunda edición).Unidad Técnica Particular de Loja.

Medina-Díaz, M. y Verdejo-Carrión, A (2006). Evaluación del aprendizaje estudiantil. (Tercera edición) Editorial Isla Negra. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=1881715574

Valenzuela, J.(2004). Evaluación de las instituciones educativas. (Primera edición).Editorial TRILLAS.

CONCLUSIONES

La educación del nuevo milenio es el puente para enlazar lo presente con lo futuro. Por eso el Ministerio de Educación del Ecuador durante los últimos años ha impulsado reformas educativas que promueven la excelencia educativa de las instituciones, de los docentes y de los estudiantes, actores directos de la educación. Después de realizar el diagnóstico y análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Fiscal Vespertino Provincia de los Ríos se puede concluir lo siguiente:

- La formación profesional inicial de la mitad de los docentes ha sido recibida mucho tiempo atrás, empleando el método educativo tradicional, con ausencia de tecnología de la información y comunicación y con escasa reflexión en el cumplimiento de los estándares de calidad educativa lo cual afecta al desempeño de la gestión docente y de los objetivos organizacionales.
- Todos los docentes laboran a tiempo completo y en forma permanente por lo cual sus programas y proyectos educativos pueden ser desarrollados y completados con coherencia entre un año bachillerato y el nivel inmediato superior.
- El 67 % de los docentes poseen titulación de tercer nivel en el ámbito educativo y de éstos el 44% ha manifestado su deseo de formarse en una maestría.
- Se ha podido identificar que los docentes de bachillerato han realizado escasos cursos de capacitación, además la institución no ha propiciado cursos en los 2 últimos años y la mayoría desconoce que las autoridades de la institución estén ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios lo cual refleja debilidad en potenciar la gestión del talento humano y el desarrollo profesional del personal docente de la institución.
- Los docentes de bachillerato han manifestado su interés de perfeccionar su práctica pedagógica en gestión educativa y evaluación de los aprendizajes pilares fundamentales de las reformas educativas dadas en los últimos 3 años y que inciden favorablemente en el proceso de enseñanza aprendizaje y la organización del centro educativo.
- El análisis de la persona y de la tarea educativa ha obtenido la calificación máxima lo cual puede ser desfavorable en la promoción de necesidades de formación de mejora continua y permanente de la práctica docente y a la incorporación de las reformas educativas relativas a la conseguir los estándares de calidad educativa.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la institución deben aprovechar la actitud positiva manifestada por los docentes, para potenciar su formación profesional de cuarto nivel lo cual beneficiaría la gestión escolar del aula y la gestión de la organización educativa.
- La educación de calidad implica, entre otros elementos, la adquisición y aplicación de conocimientos en evaluación de los aprendizajes, por tanto esta temática respondería a la motivación personal de los docentes en ésta y al interés de los objetivos educativos propuestos en las actuales reformas educativas que promueven la interrelación del docente, el alumno y el aprendizaje significativo en los diferentes niveles educativos de bachillerato y en el desarrollo integral de los educandos.
- Proporcionar los resultados obtenidos en esta investigación educativa a los directivos de la institución investigada para promover una capacitación docente basada en el interés de los profesores y en las necesidades de la organización.
- Las autoridades de la institución y el personal docente deben gestionar la actualización y perfeccionamiento docente a fin de fortalecer la gestión del talento humano que se plantea en los estándares del desempeño docente y del desempeño de los directivos propuestos por el Ministerio de Educación.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, L., y Blánquez F. (2012). El docente de educación virtual. Guía Básica. Narces, S.A. Ediciones. Recuperado en

books.google.com.ec/books?isbn=8427717482

Arcos, C. y Espinosa, B. (2008) Desafíos de la educación en el Ecuador: calidad y equidad. (Primera edición). FLACSO, sede Ecuador.

Barberá, E., y Martín, E. (2011). Portafolio electrónico: Aprender a evaluar el aprendizaje.

Recuperado en books.google.es/books?isbn=8497883535

Barkley, E., Cross, P., y Howell, C., (2007). Técnicas de aprendizaje colaborativo. Ministerio de Educación y Ciencia. Ediciones Morata, S.L. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=8471125226

Bonvecchio, M y Maggioni, B., (2006). Evaluación de los aprendizajes. Manual para los docentes. Recuperado en

books.google.com.ec/books?isbn=9875381527

Capacho, J. (2011). Evaluación del aprendizaje en espacios virtuales. Recuperado en

books.google.com.ec/books?isbn=9587411226

CULTURAL.SA. Guía de acción docente (Edición MMVIII)

Cummings, T. y Worley, C. (2007). Desarrollo organizacional y cambio. (Octava edición). Thomson Editores S.A. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=9706866345

Chavarría, M. (2004). Educación en el mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo. (Primera edición). Editorial TRILLAS.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (Octava edición). Mc Graw Hill

Daft, R., (2007). Teoría y diseño organizacional. (Novena edición). CENGAGE Learning Editores S.A. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=9706867538

Díaz, F., y Hernández, G.(2010) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. (Tercera edición)Mc Graw Hill.

Ediciones Educativas Santillana (2009).Curso para docentes #3: Evaluación

Estebaranz, A. (1999).Didáctica e innovación curricular. (Segunda edición). Universidad de Sevilla, Serie: Manuales Universitarios. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=8447205347

Gairin, J., (1995). Estudio de las necesidades de formación de los directivos de los centros educativos. Ministerio de Educación y Ciencia. Recuperado de <http://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=estudios++de+las+necesidades+de+formaci%C3%B3n+de+los+directivos+de+los+centros+educativos>

Gimeno, J. y Pérez, A. La enseñanza, su teoría y su práctica. Recuperado de books.google.com.ec/books?isbn=8476004281

González, I. (2010).El nuevo profesor de secundaria. La formación inicial docente en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. (Primera edición).Recuperado en <http://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=el+nuevo+porfesor+de+secundaria>

González, J.,Monroy, A.,Kupferman, E., (1999). Dinámica de grupos, técnicas y tácticas.Editorial Pax México. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=9688604178

Guillén, M.(2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid.

Guzmán, C. y Morales, M. (2009).Habilidades para el liderazgo. (Módulo 1).Corporación Andina de Fomento CAF

Ianfrancesco, G., (2005). La evaluación integral de aprendizajes. Fundamentos y estrategias. Colección Escuela Transformadora. (Primera edición). Editorial Magisterio.

Jaramillo, F. (2013). Guía didáctica. Proyecto de investigación II.(Segunda edición).Unidad Técnica Particular de Loja.

López, J. (2005). Planificar la formación con calidad.(Primera edición).Recuperado en <http://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=planificar+la+formaci%C3%B3n+con+calidad>

López, J., y Leal, I. (2002). Aprender a planificar la formación. Ediciones PAIDOS Ibérica. SA. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=844931190X

Loyo, A. , y Rivero, M. (2005).Las lenguas extranjeras y las nuevas tecnologías de la comunicación.(Primera edición) Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=950665333X

Mateo, J., (2006). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. (Primera edición). Universitat Barcelona ICE-HORSORI, colección para educadores 03.

Martín, E.,(2009). El Sistema de Formación Profesional para el empleo. Fundación Tripartita. Primera edición. Recuperado en books.google.es/books?isbn=8498980771

Martínez, F. y Prendes, M., (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. PEARSON EDUCACIÓN,S.A., Madrid

Medina, S. y Villalobo, M.(2006). Evaluación institucional. Investigación para la docencia 10.(Primera edición). Universidad Panamericana. Publicaciones Cruz O,SA. Recuperado en <http://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=evaluacion+institucional.+Investigaci%C3%B3n+para+la+docencia>

Medina-Díaz, M. y Verdejo-Carrión, A (2006). Evaluación del aprendizaje estudiantil. (Tercera edición) Editorial Isla Negra. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=1881715574

Ministerio de Educación del Ecuador.(2006). Plan Decenal de educación del Ecuador [Versión digital PDF]. .Recuperado en http://portal.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/K1_Plan_Estrategico_Parte1.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. Sistema de información. Recuperado en Sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#

Ministerio de Educación. (2011).Ley Orgánica de Educación Intercultural. Segundo suplemento. Registro oficial N. 417

Ministerio de Educación. (2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural

Ministerio de Educación del Ecuador. Documento estándares de desempeño profesional docente

Misas, G.,(2004). La educación superior en Colombia, análisis y estrategias para su desarrollo. (Primera edición). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=9587013565

Mora, J. (1998). Acción tutorial y orientación educativa. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=8427706243

Paz, M. (1991). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. (Primera edición). Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&pg=PA32&dq=modelo+deductivo+d+e+conte.&hl=es&sa=X&ei=z4f7UYuOCYOa9QSOsICQBq&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=modelo%20deductivo%20de%20conte%2C&f=false>

Pérez, M., (1999) Qué necesidades de formación perciben los profesores? Recuperado en http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf

Pescarolo, L.,(Octubre 2011) El autoanálisis. Conquista de los educadores. (Primera edición). POLIGÁFICA C.A

Prieto, D. (2004). La comunicación En la educación. (Segunda edición). Editorial STELLA. Ediciones La Crujía,

Reyes, M.(2004). El diagnóstico de necesidades de formación. Universidad de Huelva. Recuperado de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf

Robbins, S., (2004). Comportamiento organizacional. Recuperado en books.google.com.ec

Rodríguez, E. (2005). Metodología de la investigación. Recuperado en <https://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=metodologia+de+la+investigacion>

Secretaría Nacional de Desarrollo SENPLADES. (2007).II Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Ecuador 2007. Recuperado en http://www.undp.org.ec/odm/II_informe_nacional.pdf

Tardif, M. (2004).Los saberes del docente y su desarrollo profesional. NARCEA, SA DE EDICIONES. Recuperado en <http://www.google.com.ec/search?tbm=bks&hl=es&q=los+saberes+del+docente+y+su+de+sarrollo+profesional>

Universidad Andina Simón Bolívar. (2006). Programa de Reforma Curricular del Bachillerato. Lineamientos administrativos curriculares del Bachillerato en Ecuador. Recuperado en <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>

Universidad Católica de Manizales. Revista de investigaciones UCM. (Mayo 2011). Sentidos de la gestión de la calidad de los directivos de instituciones oficiales urbanas de Manizales. (Edición #17). 1SSN 0121-067x. P.30 y 34

Universidad del Norte-Barranquilla. (2007). La formación básica en la Universidad del Norte-Barranquilla. Ediciones UNINORTE. Recuperado en books.google.com.ec/books?isbn=9588252377

Valenzuela, J..(2004). Evaluación de las instituciones educativas. (Primera edición).Editorial TRILLAS.

Viteri, G., (2000) Situación de la educación en el Ecuador. PDF. Recuperado en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gfvd.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:					
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:		SI	15	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		1°	17	2°	18
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:		3°	19		

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: *(señale las alternativas que más le atraen)*

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

✓ _____

✓ _____

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

(señale de 1 a 3

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

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

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

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

(señale una o más

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

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

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

ANEXO 2

PETICIÓN Y AUTORIZACIÓN

Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)
-DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



[Handwritten signature]
Autorizada
05/12/2012

[Handwritten signature]



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

Guayaquil, 5 de diciembre del 2012

Licenciada

Marisol Cecibel Serrano Pullutaxi

RECTORA

COLEGIO FISCAL MIXTO PROVINCIA DE LOS RIOS

Reciba cordiales saludos. La presente es para solicitarle su autorización para la realización de una investigación educativa aplicando el cuestionario "Necesidades de formación" a los docentes de bachillerato, que laboran en su institución.

Adjunto la petición enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja que detalla aspectos de esta actividad.

Atentamente,

Martha Vinuesa

Maestrante de Gerencia y Liderazgo Educacional.

AUTORIZADO
05/12/2012



ANEXO 3

DESARROLLO DE LOS TEMAS DEL CURSO DE FORMACIÓN

1.-ASPECTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

- **Cotejo de definiciones:**

Evaluar	En el marco de la educación, <i>evaluar</i> presupone, de un modo u otro, un juicio sobre el ser, el saber o el hacer de diferentes sujetos. ¿En qué consiste? Formular juicios de valor. ¿Sobre qué fundamentos? Sobre la base de información válida. ¿Respecto de qué? Respecto de los aprendizajes en su proceso y resultados.
Medir	Comparar un aprendizaje con un parámetro o referente previamente establecido.
Calificar	Adjudicar una de las notas o calificaciones pertenecientes a un código cuanti o cualitativo prefijado.
Instru- mento de evalua- ción	Recursos concretos de resolución escrita, oral u operativa, a partir de los cuales se obtiene información sobre la calidad de los aprendizajes de los alumnos
Corregir	Tiene dos acepciones válidas: • Según el diccionario: mejorar, superar el error. • Según el uso escolar: identificar errores y aciertos.
Acreditar	Función del agente educador (docente o institución) que consiste en constatar y atestiguar el logro de “aprendizajes acreditables” para que el educando pueda acceder a un tramo más avanzado del sistema escolar.
Certificar	Otorgar un documento o constancia de los aprendizajes acreditados
Promo- ver	Existen dos acepciones del término: • Una es la de uso corriente en el sentido de alentar, incentivar al alumno para que avance en su proceso de

	aprendizaje; • En lenguaje técnico, hace referencia a la función propia de la institución educadora que toma decisiones sobre el pasaje del educando a un tramo superior del sistema educativo, sobre la base de las certificaciones presentadas y de acuerdo con la reglamentación vigente.
--	--

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.11,20,21

Ooterhof, 1994, expresó que la medición es el proceso de asignar u obtener expresiones numéricas de las propiedades o atributos de los objetos o de las personas siguiendo unas reglas específicas. Las expresiones numéricas no son sólo numerales sino también letras o otros símbolos. Las reglas las implantará la persona que desarrolle la unidad de medición. En otras palabras, la medición ofrece información cuantitativa sobre el comportamiento o la característica de interés en el objeto o persona que está siendo observada. (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.18)

Evaluar es la acción de valorar, dar valor a algo, juzgar, enjuiciar, justipreciar, aquilatar y avaluar. El proceso de evaluación es mucho más integral y abarcador que los de dar pruebas y medir. Es un proceso sistemático de emitir juicios acerca del mérito o valía de algo y de tomar decisiones relacionadas. Para Scriven, 1967, la evaluación no solo está centrada en los resultados sino en el proceso de enseñanza, es decir, en cómo se ha llevado a cabo o desarrollado éste. Por otra parte, Cronbach, 1963, sostiene que la evaluación consiste en la búsqueda de información que sirva a la toma de decisiones en torno a la enseñanza. Es por esto que enfatiza en la calidad de la información, en la metodología empleada para recogerla y en la comunicación de la evaluación.

De acuerdo con los Estándares para la Evaluación de Programas, en la página 3, (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) la evaluación consiste en la “investigación sistemática del mérito o valor de un objeto” (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.22,23)

De estas conceptualizaciones de la evaluación educativa se desprenden dos posturas principales en torno a su función: la informativa y la enjuiciadora.

En la práctica, el proceso de *evaluación del aprendizaje* puede tener múltiples propósitos: (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.24,25)

- Determinar las necesidades de los estudiantes y las demandas que la sociedad impone sobre éstos y la educación
- Determinar los logros de los estudiantes en torno a los objetivos propuestos.
- Pronosticar o hacer conjeturas respecto a las posibilidades de los estudiantes.
- Estimular la motivación de los estudiantes.
- Proveer retrocomunicación acerca del aprendizaje, ofreciendo a las personas interesadas información que fundamente los logros de los estudiantes.
- Promover a los estudiantes de grado de acuerdo a los logros obtenidos.
- Determinar la efectividad de un programa o currículo.
- Ayudar a conocer a los estudiantes en diferentes aspectos de su desarrollo intelectual, personal y social.
- Diagnosticar las dificultades y fortalezas en el aprendizaje de los estudiantes.

Conceptos	Definiciones
Medición	Proceso a partir del cual se asigna un número a los sujetos respecto de su práctica, con el fin de comparar su desempeño con los criterios, las metas y las normas propuestas.
Calificación	Notas expresadas en forma cualitativa o cuantitativa a partir de las cuales se mide o valora el rendimiento escolar de los estudiantes.
Acreditación	Reconocimiento institucional de las competencias adquiridas por el estudiante en función de los logros propuestos. Implica la verificación de los resultados de aprendizaje expresados en el diseño curricular.

Fuente: Ediciones Educativas de Santillana (2009) pg. 13

La acreditación es una acción voluntaria que hace una institución de educación para dar fe pública del cumplimiento de su misión; en este sentido, hay países que tienen nacionales de acreditación. (Capacho, J. 2011 pg. 36)

- **Errores y defectos en la práctica evaluativa** (Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.22-26)

El único que evalúa en el aula es el docente: Antes de ingresar en el sistema, y en forma muy espontánea, los niños autoevalúan sus conductas y producciones. Sin embargo, a medida que avanzan en la escolarización los alumnos le entregan la responsabilidad al docente-aún de las calificaciones que obtienen, sobre todo si son bajas: “me saqué un diez” y “me puso un tres”.

Esta situación puede tener como consecuencias lamentables:

- Que el alumno deje de sentirse responsable de su propio aprendizaje y de las calificaciones obtenidas y, por lo tanto, de su protagonismo en su proceso educativo;
- Que el docente acreciente, a veces inconscientemente, su autoritarismo y posibilidades de manipulación, como el caso de “bajar” o “subir” notas sin tener fundamentos racionales y suficientes;
- Que algunos padres, en esa misma convicción de que los únicos y arbitrarios responsables de la calificación son los docentes, lo agredan porque sus hijos no obtuvieron las notas que ellos esperaban.

Se evalúa sólo al alumno y, además, se identifica el aspecto parcial que se evalúa con la totalidad de la persona: En general, cuando se habla de evaluación, el único mentado es el alumno. Aún no hemos ingresado en una cultura evaluadora que nos lleve espontáneamente a pensar que deben ser evaluados todos los ejecutores del hecho educativo y no sólo lo que viene siendo “el último eslabón de la cadena”. A esta situación se pueden agregar otros aspectos agravantes:

- Suele extenderse a la totalidad de la persona la calificación que se adjudica a alguno de sus aprendizajes. Así definimos como rápido, lento, brillante, etc. a un alumno porque es así en el aprendizaje de tal o cual asignatura.
- En general, lo que se pone de manifiesto es lo negativo, las correcciones de trabajo que hacen los docentes destacan lo que está mal. Tan es así que en las experiencias de autoevaluación, los alumnos tienden a señalar sólo sus errores.

- Se suele enfocar sólo aspectos parciales de los aprendizajes, contenidos conceptuales, ya que evaluar hábitos, destrezas es más complejo.
- Se evalúa lo que se tiene previsto y se hace caso omiso de saberes y posibilidades que presentan los alumnos y que podrían servir para adaptar procesos de enseñanza y mejorar los de los aprendizajes.

Sólo se evalúan conocimientos y en su vertiente negativa: En las asignaturas humanísticas y en las de ciencias exactas, se evalúa predominantemente los contenidos conceptuales. Se exceptúan las asignaturas prácticas, cuya función principal es enseñar a “hacer”. Por ejemplo exámenes de computación reducidos a papel y lápiz.

Se aspira a evaluar objetivamente, asépticamente. El aula es un espacio en el que juegan sus roles muy diferentes factores, todos relacionados entre sí. Hay historias personales tanto del docente como de los alumnos, hay una red de relaciones humanas horizontales y verticales, hay currículos superpuestos o entrelazados con el prescripto, hay un ambiente escolar y un medio físico y social en el que está la institución. Sin embargo en el momento de evaluar no se toma en cuenta ese contexto y se adjudica una calificación obtenida en un trabajo práctico o en una prueba, que son siempre un “recorte” de esa realidad, examinado en un “corte” del proceso de enseñanza.

El tipo de instrumento y los momentos de evaluación no suelen responder a criterios científicos: Respecto de los instrumentos, sobre todo en las asignaturas humanísticas lo que más abunda son las lecciones orales y las pruebas semiestructuradas que, para colmo, al no estar metódicamente construidas, es muy probable que no respeten una correcta ponderación de los contenidos que pretenden examinar, ni aseguren coherencia con lo enseñado. Tampoco se tiene en cuenta que los diferentes alumnos tienen justamente diferentes capacidades que a veces no responden de la mejor manera al instrumento en uso. Algunos caen de tal modo en la rutina que aplican la misma prueba año tras año y los alumnos saben de antemano qué les van a tomar.

En cuanto a los momentos, a veces a causa del sistema mismo, en ciertos niveles no se lleva a la práctica una correcta evaluación continua y se cae en la aplicación

de pruebas al finalizar el trimestre con la consiguiente superposición de exámenes en un mismo período.

Se evalúa para calificar: Aún los docentes, estudiantes ni padres de familia hacen conciencia de la *función pedagógica* del nuevo concepto de evaluación. Esto explica que la atención de todos ellos siga estando puesta en la calificación, producto de la medición a través de pruebas.

- A los alumnos, cuando reciben una prueba corregida, lo único que les interesa registrar es la calificación. Después de esto, la mayoría la pierde, la tira o la rompe.
- Los docentes toman pruebas para satisfacer la demanda de notas de parte del sistema.
- Se recita que la evaluación debe estar inserta en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, pero no se sabe muy bien qué es ni cómo llevarlo a la práctica.
- Si un padre se acerca la escuela por propia iniciativa es casi seguro que el motivo es protestar por una baja calificación de su hijo/a.

Los docentes no se autoevalúan: El sistema, no solamente no promueve la autoevaluación de los alumnos sino que la coarta. De todos los alumnos y por lo tanto de, también de los que se están formando como docentes. En forma general, todos tenemos un juicio respecto de nuestro desempeño profesional, pero en una gran mayoría predominan las autocalificaciones positivas. Es un natural mecanismo de defensa, pero nefasto para un fructífero crecimiento profesional.

No suelen practicarse la metaevaluación ni la paraevaluación: La metaevaluación es el proceso por el cual un docente observa y analiza todos los factores intervinientes en su práctica evaluativa. Desde el “análisis de ítems” promovidos por el conductismo hasta los criterios en los que se basa, la participación que ofrece a los alumnos, el uso que da a las calificaciones, etcétera. Esto se hace evidente ante el reclamo de un alumno o padre de familia y no se obtiene de parte de los docentes afectados los fundamentos de tal calificación, ni pueden justificarla a partir del análisis de una prueba.

La paraevaluación también es un proceso evaluador de la evaluación. Pero de una perspectiva más abarcadora y distante que permite visualizar la coherencia de ese proceso evaluador particular con el sistema global en el que está inserto.

No siempre las prácticas evaluadoras responden a una ética profesional: En este ámbito se inscriben todos aquellos casos en los que el docente utiliza su función evaluadora como recurso de dominación o de disciplina, toma de decisiones arbitrarias en cuanto a las calificaciones, no da a conocer los criterios para reservarse una cuota de poder, etcétera. Es un problema de carácter ético, que consiste en no hacerse responsable de las distorsiones de su accionar ni de sus consecuencias.

- **Cambios en la conceptualización de la evaluación según el marco constructivista:**

Coll y Martín, 1996, expresaron que desde el marco de interpretación constructivista de la enseñanza y el aprendizaje, la evaluación es una actividad que debe realizarse tomando en cuenta no solo el aprendizaje de los alumnos, sino también las actividades de enseñanza que realiza el docente y su relación con dichos aprendizajes. Las acciones evaluativas se encaminarán a reflexionar, interpretar y mejorar dicho proceso desde el interior del mismo (evaluación *para* y *en* el proceso enseñanza aprendizaje). (Díaz, F. y Hernández, G., 2010, pg. 309)

Coll y Martín, 1993; Coll y Onrubia, 1999; Esquivel, 2009; Marchesi y Martín, 1998; presentan una propuesta de cambios en la conceptualización de la evaluación: (Díaz, F. y Hernández, G., 2010, pg. 313-318)

Hacer énfasis en la evaluación del proceso de aprendizaje: El profesor puede considerar todos aquellos recursos cognitivos y afectivos que los alumnos utilizan durante el proceso de construcción de los aprendizajes, por ejemplo: los conocimientos previos de que parte, las estrategias cognitivas y metacognitivas que utiliza, las competencias generales y específicas involucradas, tipos de metas y patrones motivacionales, etc.

Hay 2 cuestiones para evaluar el proceso de construcción:

- Es necesario considerar todo el proceso en su dinamismo, un conjunto de valoraciones (utilizando diversas estrategias y técnicas evaluativas) que

traten de dar cuenta del proceso en su dimensión temporal, nos permitirá contar con una descripción más objetiva y apropiada.

- El proceso de construcción no puede ser explicado en su totalidad partiendo exclusivamente de las acciones cognitivas y conductuales de los alumnos, las acciones docentes (actividades de planeación, de enseñanza y las evaluativas) y los factores contextuales del aula también desempeñan un papel importante

Evaluar la significatividad de los aprendizajes: El interés del profesor al evaluar los aprendizajes debe residir en:

- El grado en que los alumnos han construido, gracias a la ayuda pedagógica recibida y al uso de sus propios recursos cognitivos, interpretaciones significativas y valiosas de los contenidos revisados.
- El grado en que los alumnos han sido capaces de atribuir sentido y valor funcional (no solo instrumental o de aplicabilidad, sino también en relación con la utilidad que estos aprendizajes pudieran tener para otros futuros) a dichas interpretaciones.

Se promueve un aprendizaje con múltiples interconexiones con el contenido que se quiere aprender cuando el alumno ha tenido la oportunidad en la situación didáctica de realizar y luego mostrar la capacidad de forma autónoma, para desarrollar distintas actividades cognitivas complejas, como entender el sentido de la información, aplicar lo aprendido, saber argumentar, explicarlo de varias formas y con distintos recursos, hacer un uso funcional en variados contextos y situaciones, analizar críticamente.

La funcionalidad de los aprendizajes como un indicador potente del grado de significatividad de los aprendizajes: Se reconoce que uno de los indicadores más potentes de la significatividad es el uso funcional que los alumnos hacen de lo aprendido, ya sea para construir nuevos aprendizajes o para explorar, descubrir o solucionar problemas derivando de éstos nuevas formas de profundizar su aprendizaje.

La consideración de la asunción progresiva del control y responsabilidad lograda por el alumno: El grado de control y responsabilidad que los alumnos alcancen respecto al aprendizaje de algún contenido curricular enseñado intencionalmente

o de alguna capacidad o competencia, puede considerarse como otro indicador potente para evaluar el nivel de aprendizaje logrado. El inicio de este proceso de asunción del control comienza cuando el control y la organización de la tarea son detentados por el profesor, y continúa con una cesión progresiva del control y de la responsabilidad hacia el alumno, en la medida en que éste mejora su desempeño.

Hay que tener presente que tanto la naturaleza de los contenidos (conceptuales, procedimentales, etcétera) como las características del aprendiz (diferencias evolutivas, individuales, etcétera) pueden determinar la naturaleza del proceso de traspaso de control y responsabilidad mencionado.

Evaluación y regulación de la enseñanza: La evaluación le proporciona al docente información importante sobre los aprendizajes que logran los alumnos así como puede y debe permitirle sacar implicaciones valiosas sobre la utilidad o eficacia de los recursos didácticos y de las estrategias de enseñanza propuestas en clase. Desde el marco constructivista, la enseñanza debe entenderse como una ayuda ajustada y necesaria a los procesos de construcción que realizan los alumnos sobre los contenidos programados. La información aportada por la actividad evaluativa le permite al docente realizar observaciones continuas sobre la situación didáctica en doble sentido: “hacia atrás” y “hacia adelante”.

Evaluar aprendizajes contextualizados: Desde hace algunos años, se han desarrollado algunas propuestas de evaluación que pretenden superar el conocimiento descontextualizado y fragmentado que evalúan los típicos exámenes tradicionales. A todo este conjunto de propuestas se las ha denominado evaluaciones auténticas o alternativas (Darling-Hammond, 2001; Herman, Aschbacher y Winters, 1992).

Según Herman y cols. 1992, este tipo de evaluaciones tiene las siguientes características:

- Se solicita a los alumnos que realicen, construyan, creen o produzcan algo.
- Se diseñan para evaluar destrezas o competencias complejas.
- Plantean o utilizan tareas que reflejan actividades didácticas con sentido.
- Recurren a aplicaciones del mundo real.

- Recurren a juicios cualitativos.
- Plantean nuevos roles didácticos y evaluativos para los enseñantes.
- Suelen ser más motivadoras para los alumnos y redundan más en su aprendizaje.

La autoevaluación del alumno: Es importante que se propongan situaciones y espacios para que los alumnos aprendan a evaluar sus propios aprendizajes, según ciertos criterios que ellos aprenderán principalmente de las valoraciones realizadas por los maestros. A partir de la evaluación formativa pero sobre todo a través de una evaluación formadora, es posible que los estudiantes aprendan a desarrollar su propia autoevaluación y autorregulación. Las estrategias de coevaluación y de autoevaluación pueden resultar prácticas relevantes en este sentido.

Evaluación diferencial de los contenidos de aprendizaje: Dado que las aportaciones curriculares pueden ser conceptuales, procedimentales y actitudinales, la evaluación de sus aprendizajes exige procedimientos y técnicas diferenciadas. Mientras que algunas técnicas evaluativas son válidas para todos los tipos de contenidos (por ejemplo la observación), otras suelen tener un uso restringido para ciertos tipos de contenidos. Lo relevante es que la evaluación aplicada debe apreciar el grado de significatividad y la atribución del sentido logrados por los alumnos.

Coherencia entre las situaciones de evaluación y el proceso de enseñanza y aprendizaje: Si el docente plantea a sus alumnos tareas, actividades e instrumentos de evaluación donde se demanden e impliquen las interpretaciones y significados contruidos como producto de los aprendizajes significativos, los alumnos tenderán a seguir aprendiendo de esta forma. Y si además a estas últimas experiencias se le añaden actividades didácticas del tipo que se desee, encaminadas a que los alumnos reconozcan y valoren la utilidad de “aprender comprendiendo” el resultado será mucho mejor.

Coll y Martín, 1993, señalan que el significado más potente es *aquel que se relaciona con una amplia gama de contextos posibles*.

- **Principios éticos fundamentales de la evaluación:**

Principio	Concepto
Beneficencia	Ante todo se realizará aquello que redunde en el bienestar de los estudiantes. Las acciones evaluativas deberán entonces tener el efecto de que exista mejoría en el aprovechamiento estudiantil. Las experiencias evaluadoras deberán ser de provecho para los estudiantes y promover su aprendizaje.
No maleficencia	Este principio alude a la máxima latina “primum non nocere”, que significa “no hacer daño”. Muchas acciones evaluativas impensadas pueden tener efecto traumáticos permanentes en los estudiantes. El diseño, administración e interpretación de las pruebas han sido criticados por ser utilizados en determinadas situaciones para clasificar, estigmatizar y etiquetar a los estudiantes generando altos niveles de ansiedad innecesaria.
Autonomía	Se basa en la convicción de que las personas deben ser libres del control exterior para tomar decisiones vitales. Significa que los seres humanos son sujetos y no objetos y que deben respetarse sin importar su edad y su género. Las personas deben conocer de antemano los procesos de evaluación en los cuales participarán y aceptarlos de manera voluntaria.
Justicia	En el caso de la evaluación de los aprendizajes la justicia no solo aplica a la equidad que debe existir al proveer igualdad de condiciones para llevar a cabo el proceso, sino de ver cuándo es preciso hacer diferencias con determinados estudiantes que tengan necesidades especiales. También implica el administrar e interpretar los instrumentos y procesos de evaluación sin distinción entre los hombres y las mujeres. Este principio está relacionado también al plano social, refiriéndose a la responsabilidad de los docentes para con estudiantes pertenecientes a grupos sociales con diferentes desventajas.
Privacidad	Se refiere al derecho que tiene los estudiantes y sus familiares de que sus expedientes académicos y cualquier otro material

	relacionado con su progreso académico no sea de dominio público. Así también existe otra información de tipo personal o individual que aún cuando no tenga categoría de confidencialidad podría considerarse privada: debido a que lesionaría la relación alumno-maestro y dificultaría la dinámica de los procesos de evaluación.
Integridad	La integridad como cualidad humana implica una rectitud total, una incorruptibilidad, ya que para vivir íntegramente en muchas ocasiones hay que luchar abiertamente por aquello en lo que se cree justo, aún arriesgando la propia persona. La integridad académica se refiere a la virtud de rectitud, honradez y veracidad en todo el quehacer escolar.

Fuente: Medina-Díaz y Verdejo_Carrión (2006) pg.34-36

2.-LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

- **Aspectos centrales:** (Díaz, F. y Hernández, G.,2010, pg. 308,309)

Coll, Martín y Onrubia, 2001; Jorba y Casellas, 1997; Miras y Solé, 1990; Santos,1993;Wolf,1988 explican seis aspectos centrales en el proceso de evaluar:

La demarcación del objeto o situación que se ha de evaluar: Se refiere a qué queremos evaluar y, en lo que respecta a los aprendizajes de los alumnos, pueden ser saberes declarativos, procedimentales y actitudinales, o bien, capacidades o competencias

El uso de determinados criterios para orientar la evaluación y de indicadores para realizarla: Los criterios se derivan directamente de las intenciones educativas predefinida en la programación del plan de clase, del programa y / o del currículo en cuestión.

Los indicadores se definen para valorar las ejecuciones de los alumnos en términos de presencia-ausencia y de modalidad o calidad de la misma.

Sistematización mínima necesaria para la obtención de la información: La sistematización se consigue a través de la deliberación sobre la aplicación de los diversos procedimientos o instrumentos evaluativos que hagan emerger los

indicadores en el objeto de evaluación, según sea el caso y su pertinencia. Con qué vamos a evaluar?

Representación lo más fidedigna posible del objeto de evaluación: La objetividad de una evaluación se encuentra determinada por la precisión y claridad con que se han definido los criterios y los indicadores; y la pertinencia y validez de los procedimientos e instrumentos evaluativos, que permitan determinar la presencia o ausencia de los indicadores de evaluación en los aprendizajes.

La emisión de juicios: La elaboración de juicios, de naturaleza esencialmente cualitativa, nos permite construir una interpretación sobre cómo y hasta qué punto han sido alcanzados los criterios de los aprendizajes o las competencias que nos interesa evaluar. Los juicios se realizan también para ser comunicados a distintos destinatarios (alumnos, padres de familia, otros docentes, instituciones, entre otros)

La toma de decisiones: Se realiza a partir del juicio construido, constituye el por qué y para qué de la evaluación. Las decisiones pueden ser de carácter estrictamente pedagógico (para lograr ajustes y mejoras necesarias de la situación de aprendizaje y enseñanza) y de carácter social-institucional (relacionas a la calificación, la acreditación, la certificación y la promoción).

- **Función pedagógica:** (Díaz, F. y Hernández, G.,2010, pg. 309)

La función pedagógica de la evaluación tiene que ver directamente con la comprensión, regulación y mejora de la situación de enseñanza y aprendizaje. En este sentido se evalúa para obtener información de qué paso con el aprendizaje del alumno y con las respectivas estrategias de enseñanza asociadas a éste, para que en ambos casos, puedan hacerse las mejoras y ajustes necesarios. En consecuencia, esta función pedagógica es un asunto central para la confección de una enseñanza verdaderamente adaptativa. Esta dirigida a tomar decisiones de índole pedagógica y verdaderamente justifica o le da sentido a la evaluación.

La función pedagógica de la evaluación es la de mejorar el proceso de aprendizaje, lo que exige adaptar el de enseñanza.

- **Función social:** (Díaz, F. y Hernández, G., 2010, pg. 310)

Se refiere a los usos que se le da a la evaluación más allá de la situación de enseñanza y aprendizaje, y que tiene que ver con cuestiones tales como la

selección, la promoción, la acreditación, la certificación y la información a otros. Esta función ha prevalecido por encima de la función pedagógica porque se piensa que evaluar es aplicar exámenes al final del proceso pedagógico, o que evaluar es calificar y asignar un número que certifique si se ha aprendido o no.

La educación es una actividad social y socializadora, y por ende, sus metas son de naturaleza sociales. Toda propuesta educativa tiene un proyecto social y cultural y un cierto ideal de cómo formar hombres educados que se enculturen y socialicen para su inserción y / o participación en la posible transformación de la sociedad a la que pertenecen.

En este sentido la evaluación cumple su función social al acreditar o certificar ante la sociedad y comunidad cultural si los educandos han conseguido determinados logros académicos, competencias o capacidades que los preparen para acceder a la cultura y ser miembros de ella, así como ejercer determinadas prácticas o asumir ciertos roles dentro de la misma.

- **Funciones de la evaluación según dos criterios** (Bonvecchio,M. y Maggioni, B. 2006, pg.50)

Entendemos por actores no sólo a las personas o instituciones que están directamente involucradas con el sistema educativo, sino también a aquellas que, por sus exigencias y aportes, inciden en él y por lo tanto en la evaluación. Entre las primeras, las directamente involucradas, encontramos los alumnos, los docentes, las instituciones escolares y los organismos de gobierno educacional. Entre las segundas, que inciden a partir de sus reclamos o necesidades, ubicamos las organizaciones sociales dedicadas al comercio, industria, cultura, servicios, que tanto demandan agentes con competencias especiales como aportan recursos.

Alumnos	
Funciones pedagógicas	Funciones administrativas
➤ Audiagnosticar ➤ Motivar ➤ Retroalimentar ➤ Mejorar autoestima ➤ Orientar su aprendizaje ➤ Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo ➤ Afianzar el aprendizaje	➤ Organizar su propio proceso de aprendizaje

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.51)

Docentes		
	Funciones pedagógicas	Funciones administrativas
Respecto de los alumnos	➤ Evaluación diagnóstica: adecuar la enseñanza ➤ Evaluación procesual: orientar, pronosticar, asistir	➤ Evaluación de resultado: calificar
Respecto del currículo	➤ Producir adaptaciones institucionales	
Respecto de sí mismo	➤ Planificar ➤ Autoevaluar ➤ Implementar metaevaluación y paraevaluación ➤ Mejorar su enseñanza ➤ investigar	➤ Organizar su proceso de enseñanza
Respecto de la institución	➤ Contribuir en la formación del PEI	➤ Evaluación de resultados: presentar calificaciones

Respecto de los padres	➤ Informar ➤ Orientar acción hacia sus hijos	
------------------------	---	--

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.51)

Institución	
Funciones pedagógicas	Funciones administrativas
➤ Crear ambiente escolar ➤ Diagnosticar, pronosticar ➤ Evaluar y asesorar al personal docente	➤ Certificar ➤ Acreditar ➤ Promover ➤ Organizar secciones, grados ➤ Distribuir personal

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.52)

Gobierno escolar		
	Funciones pedagógicas	Funciones administrativas
Respecto del sistema	➤ Modificar, actualizar, adaptar, etc., el currículo ➤ Crear sistemas de compensación ➤ Mejorar organización y funcionamiento de todos sus servicios ➤ Implementar sistemas de perfeccionamiento y capacitación docente	➤ Certificar ➤ Otorgar títulos ➤ Crear y / o redistribuir servicios ➤ seleccionar
Respecto de sí mismo	➤ Mejorar su eficiencia	➤ Producir reestructuraciones

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.52)

Familia		
	Funciones pedagógicas	Funciones administrativas
Respecto de los hijos	➤ Apoyar, orientar ➤ Medios de comunicación entre padres e hijos	➤ Asistirlos en la organización de sus estudios y toma de decisiones
Respecto de la institución	➤ Apoyar ➤ Gestionar mejoras	

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.52)

Sociedad	
Funciones pedagógicas	Funciones administrativas
➤ Aportar pasantías, becas, etc. ➤ Participar en definición de competencias	➤ Exige certificaciones de competencias y títulos

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.52)

- **Objetivos de la evaluación de los aprendizajes** (Ianfrancesco, G. 2005, pg 34)

La evaluación debe considerar dos áreas fundamentales:

El área de dominio profesional Son factores básicos dentro de esta área

- El conocimiento técnico y todo lo que se relaciona con éste: Consiste en evaluar el dominio y el proceso mental para alcanzar lo que posee el estudiante sobre manejo de conceptos en relación con los contenidos. Además lo relativo a las técnicas profesionales necesarias para comprender el proceso de ejecución de funciones y operaciones.
- Calidad y rendimiento evalúa el ejercicio intelectual y las habilidades mentales y manuales que se desarrollan para comprender, preparar y

ejecutar una función, tarea u operación. Esto realizado con precisión, acabado, presentación, utilidad prevista y buen funcionamiento.

- Seguridad en el trabajo y conservación de elementos: evalúa el cumplimiento de normas de seguridad y el cuidado de los elementos, equipos e instalaciones.

El área de comportamiento Se evalúa los siguientes factores

- Creatividad: Se evalúa la actitud de búsqueda de respuestas originales y recursivas a problemas de tipo individual o grupal.
- Solidaridad: se evalúa el comportamiento demostrado por el estudiante frente a situaciones de integración identificación y colaboración
- Responsabilidad: Se evalúa el cumplimiento de funciones o actividades propias de un desempeño profesional y de las obligaciones que se derivan del mismo.

Otros factores:

- Conocimientos técnicos y relacionados como dominio de conceptos técnicos; capacidad para hacer preguntas; capacidad para resolver casos y problemas;
- Lo referente a la calidad y rendimiento como: capacidad para planear y organizar los elementos de operaciones y tareas; técnicas y normas en el desarrollo del trabajo;
- La ejecución con precisión y calidad de los trabajos: velocidad; capacidad de experimentar; manejar el material de estudio;
- La seguridad en el trabajo y el cuidado con los elementos: aplicación de normas de seguridad; mantenimiento de equipos, herramientas e instalaciones.
- En la creatividad: originalidad; solución de problemas; recursividad.
- En la solidaridad: relaciones cordiales; comunicación; participación; respeto mutuo.
- En la responsabilidad: cumplimiento; idoneidad; autonomía; compromiso.

3.-TIPOS DE EVALUACIÓN

- **Según su aplicación en el tiempo:** (Valenzuela, J. 2004 pg.17)

Evaluación diagnóstica: Se emplea para determinar la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo. Entonces, podemos realizar una evaluación diagnóstica para saber los conocimientos previos de los alumnos al inicio de un curso, o bien, para detectar necesidades de capacitación entre los trabajadores de una empresa.

Evaluación formativa: Se prefiere para supervisar el desarrollo de un proceso educativo, con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas de oportunidad que requieren atención especial. Ejemplo: los exámenes parciales durante un curso.

Evaluación sumaria: su principal aplicación es evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa. Así podemos realizar una evaluación sumaria de todo un programa educativo, con el fin de tomar decisiones sobre la posible continuidad del mismo o sobre su terminación definitiva.

Evaluación diagnóstica		
Concepto	Propósito	Términos equivalentes
Obtiene información sobre la situación en la que se encuentran los alumnos respecto de los contenidos que vamos a enseñar: saberes previos, errores, representaciones, etc.	Utilizar la información obtenida para tomar decisiones respecto del proceso de enseñanza, a fin de partir de la situación real de los alumnos	Evaluación inicial (presente en cada proceso de un nuevo aprendizaje)
Evaluación procesual		
Concepto	Propósito	Términos equivalentes
Recaba información sobre el proceso de aprendizaje que sigue el	Tomar decisiones fundadas e inmediatas respecto del proceso de	Evaluación formativa, continua, de seguimiento, permanente, proactiva

alumno a lo largo de todo el proceso de enseñanza. Sus principales técnicas e instrumentos de evaluación son la observación	enseñanza, guiar el proceso de aprendizaje e ir haciendo ajustes	
Evaluación de resultado		
Concepto	Propósito	Términos equivalentes
Recaba información al cumplirse cualquiera de las etapas del proceso de aprendizaje sobre los conocimientos, competencia logradas.	Verifica la integración de conocimientos, maduración de contenidos procesuales. Tiene como meta principal la determinación de las calificaciones, que hacen a la acreditación y promoción	Evaluación sumativa, final, de término, retrospectiva

Fuente: Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.41

- **Recuperación y compensación: concepto y propósito** (Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.44)

En el aspecto didáctico, estos términos consisten en crear las condiciones necesarias para que el alumno adquiera o mejore una capacidad, conocimiento, etc. que en el proceso anterior no logró o neutralice los efectos de un error, de una baja calificación.

Existen dos tipos de compensaciones a cargo del docente:

- La que realiza en el contexto de la evaluación de proceso y tiene por propósito que el alumno supere un error, una carencia, una confusión, etc., a través de la devolución y otra actividad o ejercicio, que deberá realizar casi inmediatamente.
- En el marco de la evaluación de resultados de un eje temático o una unidad, le da al alumno la posibilidad de rendir nuevamente una prueba para sustituir una calificación baja y corregir las falencias

• **Según el sujeto evaluador** (Bonvecchio, M. y Maggioni, B. 2006, pg.45)

Entendemos por sujeto evaluador a la persona, grupo o institución que desempeña la función evaluadora.

Heteroevaluación: Cuando una persona, grupo o institución, evalúa a otra persona, grupo o institución, o a sus productos.

Coevaluación: Cuando dos o más personas, grupos o instituciones, se evalúan entre sí o evalúan sus productos

Autoevaluación: Cuando una persona, grupo o institución, se evalúa a sí mismo o a sus propios productos.

Autoevaluación	Heteroevaluación	Coevaluación
Está estrechamente ligada a la corriente humanista y es propio sujeto de aprendizaje quien emite un juicio sobre los logros alcanzados en el plano conceptual, procedimental y actitudinal. Es un proceso gradual de desarrollo de la capacidad de apreciación de los resultados alcanzados en el aprendizaje Es un medio idóneo para que el estudiante reflexione sobre sí mismo y sobre su desempeño en lo personal y social.	Es aquella en la que personas distintas a las evaluadas valoran una actividad, objeto, o producto (docentes, equipo técnico,) Este tipo de evaluación puede darse: • Durante la puesta en marcha de una serie de actividades o al finalizar una unidad didáctica, alumnos y profesores pueden evaluar ciertos aspectos que resulten interesantes de destacar. • Al finalizar un trabajo en equipo, cada integrante valora lo que le ha parecido más	Es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores, entre equipos docentes). Evaluadores y evaluados intercambian sus papeles alternativamente. Esta es una forma de evaluación en donde todos participan, a diferencia de la autoevaluación, en la cual uno mismo es el que evalúa sus conocimientos

Parafraseando a Guardini podemos marcar que en la autoevaluación está el acto por el cual la persona se acepta así misma, reconociendo sus límites pero sin renunciar al esfuerzo de superación en lo personal y social.	interesante de los otros. Puede ser pertinente repartir un cuestionario anónimo a los alumnos para que opinen con absoluta independencia sobre lo realizado., para luego contrastarlo con lo percibido por el docente.	
--	---	--

Fuente: Ediciones Educativas de Santillana (2009) pg. 15

- **Cómo hacer la evaluación diagnóstica:** (Díaz, F. y Hernández, G., 2010, pg. 322)

Jorba y Casellas, 1998, expresan que los objetos de la evaluación diagnóstica inicial estarán determinados por un análisis lógico de los contenidos del programa de que se trate y un análisis psicopedagógico de cómo y cuál es la mejor manera de que estos sean aprendidos.

Luchetti y Berlanda, 1998, proponen seis pasos para realizar una evaluación diagnóstica formal:

- Identificar y decidir cuáles son los contenidos principales, que se proponen para el ciclo.
- Determinar qué conocimientos previos se requieren para poder construir los contenidos principales propuestos en el paso anterior.
- Selección y / o diseño de un instrumento de diagnóstico pertinente.
- Aplicación de la técnica o instrumento.
- Análisis y valoración de resultados
- Toma de decisiones pedagógicas sobre ajustes y adaptaciones en la programación, actividades, estrategias y materiales didácticos

- **Cómo hacer la evaluación formativa:** (Díaz, F. y Hernández, G., 2010, pg. 329)
Allal, 1979; Jorba y Sanmartí 1993; Jorba y Casellas, 1997, dicen que la finalidad de la evaluación formativa es estrictamente pedagógica: regular el proceso de enseñanza y aprendizaje para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades, etcétera) en servicio del aprendizaje de los alumnos. En la evaluación formativa interesa cómo está ocurriendo el progreso de la construcción de las representaciones logradas por los alumnos, enfatiza y valora los aciertos o logros que los alumnos van consiguiendo en el proceso de construcción porque considera que esto consolida el aprendizaje y le da al alumno la oportunidad de saber qué criterios se están siguiendo, para valorar su aprendizaje.

Hay tres modalidades de evaluación formativa

- Regulación interactiva: ocurre de forma completamente integrada con el proceso de enseñanza y aprendizaje. La regulación puede ser inmediata, gracias a los intercambios comunicativos que ocurren entre enseñante y alumnos, a propósito de la estructuración de actividades y tareas necesarias para llevar a cabo el proceso didáctico.
 - Regulación retroactiva: consiste en programar actividades de refuerzo después de realizar una evaluación puntual al término de un episodio didáctico. De esta manera, las actividades de regulación se dirigen “hacia atrás”, es decir, a subsanar o consolidar lo que no se ha aprendido de forma apropiada.
 - Regulación proactiva: son adaptaciones sobre lo que se sigue, operan “hacia delante”, consolidan o profundizan los aprendizajes
- **Cómo hacer la evaluación sumativa:** (Díaz, F. y Hernández, G., 2010, pg. 352)
La evaluación sumativa también denominada evaluación final es la que se realiza al término de un proceso o ciclo educativo cualquiera.
La evaluación sumativa atiende principalmente los productos del aprendizaje como consecuencia del proceso de enseñanza global. Por ello, la mayoría de los instrumentos de tipo formal (instrumentos y situaciones altamente estructuradas y formalizadas) constituirán los recursos más utilizados, para valorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes logrados al término del ciclo. Los cuestionarios, las pruebas abiertas y cerradas, las pruebas de desempeño, los portafolios, los

trabajos complejos tales como ensayos, monografías, etc., son instrumentos muy usados en las evaluaciones sumativas.

Evaluación del aprendizaje virtual: La base teórica de los procesos de formación virtual corresponde a las teorías de la educación y de la informática. La ciencia de la educación y la tecnología interactúan armónicamente, buscando el logro del aprendizaje del alumno con características de procesos de enseñanza-aprendizaje flexible, no presencial, asincrónico y a distancia.

La evaluación del aprendizaje virtual es muy diferente al del aprendizaje presencial, pues pedagogías, didácticas, métodos de enseñanza, acciones educativas virtuales y proceso de evaluación virtual, en sí son diferentes de los aplicados en procesos de formación cara a cara.

La educación en espacios virtuales requiere como mínimo que el sujeto sea proactivo en su capacidad de conectividad y comunicación entre su ordenador y el servidor donde se almacena la clase virtual.

Khan, 2005, expresó que al evaluar el aprendizaje del estudiante, es necesaria la evaluación sistémica de todos los procesos de la Institución de Educación Virtual (IEV), y en sus especificidades de lo general a lo particular se deben evaluar la institución virtual y el programa ofertado; el ambiente del aprendizaje; y el aprendizaje del estudiante. (Capacho, J. 2011, pg. 8, 38, 51,68)

4.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- **Criterios para evaluar la evaluación educativa: factibilidad, precisión, utilidad y ética** (Valenzuela, J. 2004 pg.36-43)

Criterio de factibilidad: Los criterios de factibilidad son aquellos que pretenden asegurar que una evaluación es realista, es prudente y financieramente viable; en síntesis, que sí puede hacerse.

- Una evaluación es realista en la medida en que existen metodologías concretas que permiten responder a aquellas preguntas que el evaluador se plantea al inicio de la evaluación
- Una evaluación es prudente en la medida en el que el proceso de evaluación considera los intereses de los grupos involucrados en la misma y se previene cualquier objeción de su parte.

- Una evaluación es financieramente viable cuando los recursos económicos son suficientes para que el proyecto pueda responder a las preguntas del evaluador.

Criterio de precisión: Un evaluador debe asegurar que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno, el hecho o la situación por evaluar. Un conocimiento verdadero es aquel que proporciona una razonable certeza de que los resultados de una evaluación son un reflejo exacto de la realidad.. Para asegurar que una evaluación se ha realizado en una forma técnicamente adecuada, las preguntas de evaluación se enunciaron con claridad, los datos colectados para responderla son confiables y válidos.

Criterio de utilidad: Toda evaluación educativa sirve para un propósito. ¿Para qué me va a servir el trabajo de evaluación que estoy realizando? Los criterios de utilidad son aquellos que pretenden asegurar que una evaluación va a proveer oportunamente la información requerida por los usuarios.

Criterio de ética: Los criterios de ética intentan asegurar que la evaluación se efectúe con legalidad, propiedad y respeto al bienestar de las personas.

- Una evaluación es ética en la medida en que cumple con el marco jurídico del proyecto y de la entidad en donde ésta se realiza.
- Una evaluación es ética en la medida en que se realiza con propiedad, cumpliendo con las normas generalmente aceptadas por instituciones educativas y asociaciones de profesionales.
- Los evaluadores evitan cualquier clase de evaluación que pueda significar daño o amenaza para los evaluados.

- **Técnicas de evaluación:** La técnicas de evaluación que se usan en la enseñanza, también se utilizan en otras disciplinas. Esto es así porque las técnicas son apropiadas para recopilar información, por lo cual no son exclusivas ni mutuamente excluyentes; pudiendo modificarse, enriquecerse con la práctica y adoptarse de otras áreas y disciplinas en la medida que sean aplicables a la evaluación del aprendizaje. (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 68)
- **Instrumentos de evaluación:** Pineda-Moctezuma, 1993, definen que un instrumento de evaluación es el objeto, medio o material utilizado para aplicar una técnica y recabar en forma sistemática la información que se obtiene de ésta.

Según Morles, Valbuena y Muñoz, 1985 los instrumentos contestan la pregunta ¿Con qué voy a realizar la labor educativa?

Un instrumento puede ser, una grabadora, una videocinta o un disquete para computadora. También puede ser un documento escrito, en cuyo caso se denomina formulario. De este modo para una misma técnica de evaluación pueden aplicarse diversos instrumentos. (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 68)

Técnicas	Instrumentos
Observación: Sistemática (directa e indirecta) No sistemática (directa e indirecta)	• Lista de control de cotejo • Escala de calificaciones • Autobiografía, cuestionario, sociodrama • Anecdótico
Producciones del alumno	Trabajos de rutina y pruebas: • Según número de sujetos (individuales y grupales) • Según alcance de contenidos (parciales y globales) • Según canal de comunicación (orales, escritos, operativos) • Según estructura (estructurados, semiestructurados, no estructurados y mixtos) • Según duración (puntuales y prolongados)
De intercomunicación	• Entrevista individual y grupal • Microentrevista • coloquio

Fuente: Bonvecchio,M. y Maggioni, B. 2006, pg.67

Las técnicas e instrumentos son muy importantes, y su pertinencia depende de la finalidad que tenga la evaluación, los criterios que se utilicen y el tipo de evaluación.

- **Informe personal:** Giné y Parcerisa, 2000, dicen que el informe personal se denominan también cuestionarios KPSI (knowledge and Prior Study Inventory), estos cuestionarios son indirectos porque permiten obtener un informe personal, a partir de lo que reporta el alumno. Son instrumentos sencillos y fáciles de elaborar. Tienen como intención que los alumnos informen sobre cuáles creen que son sus conocimientos en relación con determinados conceptos de un tema en cuestión. Al alumno se le entrega un formato y se le pide que lo conteste de forma individual atendiendo a las instrucciones ahí contenidas. (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 323)

- **La red sistémica:** Consiste en una prueba elaborada a partir de los contenidos de prerequisites, para conocer cuáles conocen los alumnos y en qué grado. Consiste en un cuadro de doble entrada en el que por un lado se coloca la lista de alumnos y por el otro los códigos que se relacionan con la codificación y caracterización del tema. La red sistémica requiere de: definir las categorías y su codificación y la elaboración del cuadro de doble entrada. (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 324)

- **La observación:** Barberá, 1999 expone que en la observación directa se puede valorar de forma descriptiva y preferentemente contextualizada, el desempeño de los alumnos en un cierto período, que para el caso de la evaluación inicial permita explorar los saberes que posee el alumno antes de realizar un episodio didáctico. Las preguntas cruciales para poder realizar una observación válida son:
 - Qué se quiere observar? (debe quedar claro qué es lo que se intenta observar)
 - ¿Quién lo va a hacer? (generalmente es el profesor quien lo realiza, pero puede apoyarse de otros observadores si le interesa y lo juzga conveniente)
 - ¿En qué momento o momentos se realizará? (cuántas veces y en qué momento y la justificación para el empleo de ese tiempo)

- ¿De qué modo se llevará a cabo? (Pueden utilizarse varios recursos como lista de cotejo, registro anecdótico, escalas de valoración, etc)
(Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 326)
- **Lista de verificación:** Son listados de las actuaciones posibles de un alumno ante situaciones particulares, de modo que lo que interesa es verificar si éste es capaz o no realizarlas. Para su elaboración hay que realizar los siguientes pasos:
 - Enlistar las actividades o conductas que interesa observar
 - Ordenar y clasificar las actividades
 - Comprobar que estén en la lista los errores o dificultades más frecuentes
 - Anexar una escala dicotómica para facilitar la observación(presente-ausente; ocurre-no ocurre) (Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 327)
- **Contratos didácticos:** Es un “portatexto” que expresa la toma de acuerdos y compromisos por escrito sobre los objetivos, contenidos, criterios y responsabilidades que se observarán por los alumnos firmantes y los profesores en una secuencia o proceso didáctico determinado. Los contratos pueden elaborarse según se requiera entre los alumnos del grupo de la clase, en situaciones de pequeños grupos o en forma individual.
Por medio de estos dispositivos se quiere propiciar una evaluación formadora que ayude al alumno a que aprenda a retomar elementos para autoevaluarse (que aprenda a constatar si cumple o no con los acuerdos señalados en el mismo)
(Medina-Díaz, M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg. 334)
- **Registro anecdótico:** Se describen por escrito, episodios, secuencias, etcétera, que se consideran importantes para evaluar a un alumno o a un grupo de alumnos. Los registros pueden realizarse a través de fichas y luego pueden integrarse en un anecdotario, que cumpla un tiempo necesario para poder visualizar las observaciones registradas diacrónicamente. (Medina-Díaz, M y Verdejo--Carrión, A. 2006, pg. 338)
Debe ser realizado por el propio docente para anotar los hechos más significativos de la vida escolar del alumno. Constituye la técnica idónea para revelar la personalidad del alumno. (Ediciones Educativas de Santillana,2009, pg.30)

- **Bitácora de los alumnos:** Se elaboran generalmente al finalizar la clase, el subtema o el tema revisado, según lo determine el profesor (Sanmartí,2007).Para hacer su llenado, los estudiantes pueden responder a una serie de preguntas formuladas estratégicamente, a través de las cuales se consideran los ejes rectores de cualquier secuencia didáctica:
 - El objetivo ¿Qué hemos aprendido hoy?
 - La experiencia de enseñanza aprendizaje ¿Cómo lo hemos aprendido?
 - Los posibles logros y las dificultades de aprendizaje desde el punto de vista del alumno ¿Qué he entendido bien? Qué no entendí? (Medina-Díaz M y Verdejo--Carrión, A. 2006, pg. 339)

- **Las rúbricas:** Ahumada 2003; Airasian, 2001, expresan que son guías de puntaje que permiten describir, a través de un conjunto amplio de indicadores, grado en el cual un aprendiz está ejecutando un proceso o producto. Las rúbricas suelen asociarse con situaciones de evaluación auténtica como pruebas de desempeño, proyectos, ensayos, solución de problemas, etcétera.
 Un aspecto clave para el uso y diseño de las rúbricas radica en la definición de los niveles de ejecución. Para poder establecer niveles de desempeño apropiados se requiere que los indicadores estén claramente establecidos y que se definan modos graduales en que éstos puedan manifestarse. (Medina-Díaz M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.342)

- **Los portafolios:** Consiste en hacer una colección de producciones o trabajos como borradores de textos, problemas matemáticos resueltos, controles de lectura de comprensión, dibujos, ideas y avances sobre proyectos, actividades digitalizadas o electrónicas, e incluso pueden compilar o contener otros instrumentos o técnicas como cuestionarios, mapas conceptuales, etcétera.
 Lo más importante en la evaluación de portafolios es que permite la mirada, el análisis y reflexión conjunta entre docentes y alumnos sobre los productos incluidos y sobre los aprendizajes logrados.

Cooper 1999 ha señalado que pueden estructurarse dos tipos diferentes de portafolios: a) aquellos que se centran en demostrar el nivel de dominio o pericia en la o las competencias y / o aprendizajes logrados, en los que se suelen

conjuntar los mejores trabajos o muestras del alumno durante el ciclo, y b) aquellos en los que se selecciona los trabajos destinados a dar cuenta del progreso personal del alumno conjuntando aquellos que hacen contar los avances, desde un estado de desempeño inferior hacia otro superior. (Medina-Díaz M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.346)

E-portafolio se ha convertido en una valiosa herramienta en línea que los estudiantes, profesores e instituciones pueden utilizar para recopilar, almacenar, actualizar y compartir información. Se basa en sistema de gestión que utiliza los medios de comunicación electrónicos y de servicios, donde el alumno construye y mantiene un repositorio digital de los artefactos que puede utilizar para demostrar la competencia y reflexionar sobre su aprendizaje (Barberá, E. y Martín, E.pg 20)

- **Las pruebas o exámenes:** A pesar de los inconvenientes y críticas, las pruebas de lápiz y papel continúan siendo los instrumentos más utilizados en la evaluación escolar. Se pueden definir como aquellas situaciones controladas donde se intenta verificar el grado de rendimiento o aprendizaje logrado por los aprendices. Entre sus características están: lograr una evaluación objetiva, “cuantificar” el grado de rendimiento o aprendizaje, a través de calificaciones en números. En su metodología de elaboración se hace énfasis en la validez (que sirva para valorar algo) y confiabilidad (que permitan obtener resultados igualmente similares).
Los exámenes pueden ser: los estandarizados (elaborados por especialistas en evaluación) y los formulados por los docentes según las necesidades del proceso pedagógico. (Medina-Díaz M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.353)
- **Los mapas conceptuales:** Los mapas son recursos gráficos que permiten representar jerárquicamente conceptos y proposiciones sobre un tema determinado. Novack y Gowin, 1998, propusieron criterios basados en los procesos y mecanismos psicológicos de la teoría de la asimilación de Ausubel, para valorar la calidad de los mapas construidos por los alumnos cuando se decide utilizarlos como una estrategia evaluativa, dichos criterios son:

- Considerar la calidad de la organización jerárquica conceptual en los mapas elaborados. A través de dicha organización jerárquica es posible valorar el nivel de diferenciación progresiva conseguido.
- Apreciar la validez y precisión semántica de las distintas relaciones establecidas entre los conceptos involucrados.
- Tomar en cuenta dentro del mapa la densidad (nivel e integración correcta de conceptos) y las relaciones cruzadas (relaciones establecidas entre distintas partes del mapa), dado que involucran procesos de reconciliación integradora.

La evaluación a través de mapas conceptuales, puede realizarse según tres variantes:

- Solicitar su elaboración a partir de que el profesor proponga una temática general o un concepto.
- Solicitar que los alumnos los elaboren a partir de un grupo o lista de conceptos que el profesor puede proponer.
- Dar a los alumnos la estructura de un mapa conceptual sobre un tema determinado y pedirles que incorporen en él los conceptos que consideren necesarios.

(Medina-Díaz M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.357)

- **Pruebas de desempeño:** Se denominan también pruebas de ejecución. Son situaciones de evaluación donde interesa que el alumno ponga en acción el grado de comprensión o significatividad de los aprendizajes logrados. Pueden aplicarse en los tres tipos de contenidos: procedimentales, conceptuales y actitudinales. Este tipo de evaluación, a través de tareas auténticas, puede tener mayor sentido para los propios alumnos, quienes al observarse así mismos como poseedores de una habilidad o destreza que les permita solucionar tareas o resolver problemas cotidianos, les parezca algo motivante y les haga sentirse competentes y con una sensación de logro. (Medina-Díaz M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.359)
- **Resolución de problemas y casos:** Se trata de situaciones abiertas que plantean un problema o dilema realista y que exigen una respuesta compleja y reflexiva de parte del evaluado para darle una solución posible. Las situaciones pueden elaborarse por escrito a través de una narración o una descripción en la

que se detalla la información relevante, que servirá para movilizar las competencias que se desea evaluar.

Si son utilizados como estrategias de evaluación se recomienda:

- Diseñar de forma apropiada los problemas o los casos de manera que permitan valorar la competencia o subcompetencias de interés, en el sentido de que sean percibidos por los alumnos como situaciones verdaderamente relacionadas con escenarios o contextos naturales.
- Explicitar los indicadores de desempeño que debe contener una solución considerada como satisfactoria., que corresponda no sólo al resultado final sino al proceso de razonamiento y argumentación necesario para afrontar el problema o caso. (Medina-Díaz M y Verdejo-Carrión, A. 2006, pg.371)

ANEXO 4**FOTO 1**

FACHADA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE SE APLICÓ EL CUESTIONARIO
“NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

**FOTO 2**

INTERIOR DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO



FOTO 3
APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO AL INSPECTOR GENERAL



FOTO 4
APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO AL INSPECTOR GENERAL



FOTO 5
APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A UN DOCENTE DE BACHILLERATO



FOTO 6
UNA DOCENTE DE BACHILLERATO REALIZANDO EL CUESTIONARIO EN LA
OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL



FOTO 7
ENTREVISTA CON UN DOCENTE DE BACHILLERATO EN LA SALA DE PROFESORES



FOTO 8
APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A UN DOCENTE DE BACHILLERATO EN
INSPECCIÓN GENERAL



FOTO 9
ENTREVISTA CON UNA DOCENTE EN SU SALÓN DE CLASE



FOTO 10
ENTREVISTA CON UN DOCENTE DE BACHILLERATO EN UN SALÓN DE CLASE

