



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, de la provincia de Tungurahua, de la ciudad de Ambato, periodo lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: López Arboleda, Jéssica Paola

DIRECTOR: Costa Aguirre, Alicia Dolores. Mg

CENTRO UNIVERSITARIO TUNGURAHUA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Alicia Dolores Costa Aguirre

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, de la provincia de Tungurahua, de la ciudad de Ambato, periodo lectivo 2012 – 2013”, realizado por López Arboleda Jéssica Paola; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, López Arboleda Jéssica Paola declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, de la provincia de Tungurahua, de la ciudad de Ambato, periodo lectivo 2012 – 2013”, de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Alicia Dolores Costa Aguirre Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

López Arboleda Jéssica Paola
180369103-7

DEDICATORIA

A DIOS, por darme la oportunidad de vivir, llenarme de bendiciones día a día y ser siempre mi fuente de inspiración sabiduría y amor.

A mi esposo, Roberto Carlos Acosta Gómez, que es la persona que me ha brindado su apoyo incondicional en los momentos más difíciles de mi vida y ha compartido conmigo mis triunfos y alegrías, “Gracias Amor”.

A mis hijos Ian Mateo y Paula Martina que han hecho de mi vida una historia de felicidad con sus ocurrencias; compartiendo alegrías, tristezas y experiencias inolvidables que quedarán grabadas en mi memoria y en mi corazón, “Los amo mucho”.

Jéssica Paola López Arboleda

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento primeramente a Dios, por haberme creado y darme la fortaleza para vencer los obstáculos que se presentan en el camino, por brindarme la sabiduría necesaria para alcanzar una meta más en mi vida, a mi familia quienes son el pilar fundamental para seguir adelante con mis sueños, quienes supieron apoyarme y entenderme en todo momento.

Mil gracias a todos los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja especialmente de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo quienes de una u otra manera supieron aportar con sus valiosos conocimientos, al Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil por la ayuda brindada en la elaboración de este proyecto y un agradecimiento de forma especial a la Mgs. Alicia Costa Aguirre por el constante apoyo en la dirección del trabajo.

Jéssica Paola López Arboleda

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Necesidades de formación	3
1.1.1 Concepto.	3
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	4
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente.	7
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D'Hainaut de Cox y deductivo).....	8
1.2. Análisis de las necesidades de formación	10
1.3. Cursos de formación.....	30
1.3.1. Ventajas e inconvenientes.	30
1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	30
1.3.3. Importancia en la formación del profesional de la docencia.	31
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	32
2.1 Contexto.....	33
2.2 Participantes	34
2.3 Recursos	37
2.4 Diseño y métodos de investigación	38
2.4.1 Diseño de la investigación.....	38
2.4.2 Métodos de investigación.....	39
2.5 Técnicas e instrumentos de investigación	39
2.5.1 Técnicas de investigación.	39
2.5.2 Instrumentos de investigación.....	40
2.6 Procedimiento	41

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42
3.1.2 La organización y la formación.	60
3.1.3 La tarea educativa.	61
3.2 Los cursos de formación.....	65
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....	71
4.1. Justificación.....	72
4.2. Propósitos	72
4.3. Tema del curso.	72
4.4. Modalidad de estudios.....	72
4.5. Objetivos.	73
4.5.1. Objetivo General.....	73
4.5.2. Objetivos Específicos	73
4.6. Dirigido a:	73
4.6.1. Nivel formativo de los destinatarios	73
4.6.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	74
4.7. Breve descripción del curso.	74
4.7.1. Contenidos del curso.....	75
4.7.2. Metodología.....	78
4.7.3. Evaluación.	80
4.8. Duración del curso.....	102
4.9. Cronograma de actividades a desarrollarse.	102
4.10. Costos del curso.....	107
4.11. Certificación.....	108
4.12. Bibliografía del curso.....	108
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	113
ANEXOS.....	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Tipo de institución.....	33
Tabla N° 2. Tipo de bachillerato que ofrece.....	34
Tabla N° 3. Género.....	34
Tabla N° 4. Estado civil.....	35
Tabla N° 5. Edad.....	35
Tabla N° 6. Cargo que desempeña.....	36
Tabla N° 7. Tipo de relación laboral - Tiempo de dedicación.....	36
Tabla N° 8. Financiamiento.....	37
Tabla N° 9. Su titulación de pregrado tiene relación con el ámbito educativo.....	43
Tabla N° 10. Su titulación postgrado tiene relación con.....	44
Tabla N° 11. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la.... titulación de cuarto nivel	45
Tabla N° 12. En que le gustaría formarse.....	45
Tabla N° 13. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos....	46
Tabla N° 14. Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	47
Tabla N° 15. En que horarios le gustaría recibir la capacitación.....	48
Tabla N° 16. En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	49
Tabla N° 17. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se..... capacite	50
Tabla N° 18. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos.....	51
Tabla N° 19. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un... curso	52
Tabla N° 20. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos.. años	52
Tabla N° 21. La institución en la que labora, está ofreciendo o elaborando cursos de.. capacitación	53
Tabla N° 22. Los cursos que se están desarrollando se realizan en función de.....	54
Tabla N° 23. Los directivos de su institución fomentan la participación del.....	55

profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Tabla N° 24. En lo relacionado al análisis de la persona.....	56
Tabla N° 25. En lo relacionado al análisis organizacional.....	60
Tabla N° 26. En lo relacionado a la tarea educativa.....	61
Tabla N° 27. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	65
Tabla N° 28. Total de horas.....	67
Tabla N° 29. Hace que tiempo lo realizó.....	67
Tabla N° 30. Lo hizo con el auspicio de.....	69
Tabla N° 31. Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años.....	69
Tabla N° 32. Contenidos del curso.....	75
Tabla N° 33. Rubrica para evaluar Unidad I –Actividad 1.1.....	86
Tabla N° 34. Rubrica para evaluar Unidad I –Actividad 1.2.....	87
Tabla N° 35. Rubrica para evaluar Unidad I –Actividad 1.3.....	88
Tabla N° 36. Rubrica para evaluar Unidad I –Actividad 1.4.....	89
Tabla N° 37. Rubrica para evaluar Unidad I –Actividad 1.5.....	90
Tabla N° 38. Rubrica para evaluar Unidad II –Actividad 2.1.....	91
Tabla N° 39. Rubrica para evaluar Unidad II –Actividad 2.2.....	92
Tabla N° 40. Rubrica para evaluar Unidad II –Actividad 2.3.....	93
Tabla N° 41. Rubrica para evaluar Unidad II –Actividad 2.4.....	94
Tabla N° 42. Rubrica para evaluar Unidad III –Actividad 3.1.....	95
Tabla N° 43. Rubrica para evaluar Unidad III –Actividad 3.2.....	97
Tabla N° 44. Rubrica para evaluar Unidad III –Actividad 3.3.....	98
Tabla N° 45. Rubrica para evaluar Unidad III –Actividad 3.4.....	99
Tabla N° 46. Rubrica para evaluar Unidad IV –Informe final.....	100
Tabla N° 47. Cronograma de actividades.....	103
Tabla N° 48. Costos del curso.....	108

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del “Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil”, en el periodo académico 2012 – 2013 y como éstas influyen en el proceso enseñanza – aprendizaje, para tal efecto, se aplicó una encuesta; se trabajó bajo el paradigma interpretativo, apoyado en metodologías cualitativas, para lo cual se desplegaron etapas de: recolección de datos e interpretación, tomando como muestra representativa a 26 docentes del área técnica, estableciendo así que el 88,5% de los docentes les gustaría seguirse formando en programas relacionados con el ámbito educativo, además, el 76,9% consideran que los aspectos importantes en un curso de capacitación es el desarrollo de la teoría y de la práctica.

Como conclusión general del proceso investigativo, se pudo comprobar las necesidades de formación de los docentes en el diseño, gestión y evaluación de proyectos, su importancia y relevancia en el proceso académico de los estudiantes, además se pudo establecer recomendaciones que ayudarán a medir de manera más real las necesidades de formación, en el cuál los docentes puedan conocer sus falencias y tengan la opción de prepararse y efectuar nuevos procesos de enseñanza para sus estudiantes.

Palabras claves: Proceso, Enseñanza, Aprendizaje, Formación, Programas.

ABSTRACT

The present investigation and its objective was to analyze the formation necessities of senior educators from the “Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil”, during 2012-2013 academic year and how it takes effect in the teaching process and learning, for this purpose a survey was conducted and worked under the interpretative paradigm, centered on qualitative methodologies. Certain stages were deployed such as: data collection and interpretation, taking as a representative illustration 26 educators from the technical area, founding that 88.5% of educators would like to be trained in programs related to educational fields. In addition, 76.9% considered that the important aspects of a training course are the development of theory and practice.

As a general conclusion of the investigative process, it was found the training needs of teachers in the design, management and evaluation, its importance and relevance in the academic process students also could make recommendations to help measure so more real training needs, in which teachers can learn your weaknesses and have the option to prepare and perform new processes for teaching students.

Key words: Process, Teaching, Learning, Training and Programs.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas de nuestro país en el nivel medio se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos, no debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento; es por esto que la preparación del talento humano constituye una de las herramientas fundamentales que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

En la actualidad la formación docente es el crecimiento personal, profesional de maestros y maestras comprometidos a fortalecer el proceso enseñanza – aprendizaje; ya que, se cambian paradigmas en donde la función del maestro es la de un tutor, orientador, en la adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente, en aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinados, saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje, adquirir estrategias de investigación en el aula, saber buscar temas de investigación, además del manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.

En estudios realizados en las Instituciones de Educación Superior en Costa Rica acerca del Diagnóstico sobre la Formación de Docentes, se concluye que las instituciones educativas ganan prestigio con la incorporación de docentes formados en temas que ayudarán al proceso enseñanza – aprendizaje, en México la formación de formadores de bachillerato en sus propios centros docentes se ha visto como una alternativa, ya que a medida en que la formación se adecúe a las necesidades de los docentes, ésta tendrá un mayor significado y será el puente para la introducción de cambios en la práctica diaria del profesor, logrando así que el docente se acerque al análisis de sus propias problemáticas, a la identificación de posibles soluciones, a su implementación y valoración, así, el docente estará en vías de ser su propio formador.

En Ecuador se han realizado estudios acerca sobre la formación docente y concreción en la práctica, realizando un análisis de que la formación de un docente no solo ayuda a su formación sino como esta se ve relacionada directamente con los estudiantes.

En la institución educativa analizada no existen referentes de investigaciones previas de este tipo, por lo cual podemos asegurar que esta investigación será el principio de un análisis arduo de la importancia de la formación docente, los beneficiarios de la

investigación vienen a ser directamente los docentes de la institución, autoridades y sobre todo los estudiantes, y los lectores con interés de consultar.

Es por esto que la formación de los docentes del “Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil” constituye uno de los factores importantes para el desarrollo de la institución, ya que el dominar el contenido de una asignatura en la teoría y en práctica, se establecen buenas relaciones de comunicación y confianza entre estudiantes y docentes logrando así un verdadero aprendizaje.

Por lo que es necesario que exista una renovación en la práctica docente, tanto en los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, y ello depende de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

La realización de esta investigación fue factible porque se dispone de los conocimientos suficientes del investigador, facilidad para acceder a la información suficiente, bibliografía especializada, recursos tecnológicos y económicos necesarios y el tiempo previsto para culminar con el trabajo de grado.

Además, la investigación contribuirá con el cumplimiento de la visión y misión de la institución, entre la que se destaca ser la mejor institución a nivel nacional, garantizando la calidad de sus estudiantes, y esto se logra a través de los conocimientos impartidos por los docentes.

El objetivo principal de esta investigación fue, analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del “Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil”, en el periodo académico 2012 – 2013, y para lograrlo se plantearon algunos objetivos específicos como: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, es decir se realizó un estado del arte en el cual se pudo constatar estudios relacionados con nuestro tema de indagación que aportaron de manera significativa a la realización de esta investigación.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, esto con la finalidad de conocer cuáles son los requerimientos que necesitan los docentes para formarse y contribuir a la excelencia de la educación.

Y por último diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del “Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil”, lo cual ayudará a contar con docentes comprometidos en el mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje.

Se debe destacar también que los objetivos propuestos para dicha investigación se pudieron cumplir a cabalidad no solo gracias a las personas que conforman el Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil”, sino también a la respuesta activa y constante por parte de quienes hacen la Universidad Técnica Particular de Loja.

Esta propuesta como se dijo anteriormente tendrá como objetivo la creación de un curso de formación de diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, llamado “SEMINARIO- TALLER DE DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DIRIGIDO A DOCENTES DE BACHILLERATO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE GUAYAQUIL”, esta propuesta nace con la ambición de ayudar a la formación de los docentes en la elaboración y evaluación de proyectos, ya que hoy en día los proyectos han cobrado una indiscutible importancia para trazar las rutas del desarrollo de cualquier sociedad, pero la razón fundamental radica en que además de constituirse en una guía para la acción y una herramienta de transformación de la dinámica social, los proyectos sociales son indispensables para la sostenibilidad y la gestión empresarial, institucional y organizacional, a la vez, son el pilar y soporte de los programas, planes y políticas en los que se basa el accionar social e institucional que construye los escenarios territoriales de desarrollo, finalmente en la dinámica nacional e internacional, los proyectos se han constituido en una metodología de intervención social.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, en el cuál el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno, dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Carrascosa y Martínez (1991), consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. En su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, estos autores parten de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer?, con los siguientes planteamientos didácticos:

1. Conocer la materia que han de enseñar.
2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
5. Saber preparar actividades.
6. Saber dirigir la actividad de los alumnos.
7. Saber evaluar.
8. Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Gonzalez y González (2007), consideran que los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso

de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

Al respecto Martínez, Buxarrais y Esteban (2002), expresan:

“Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento.” (p. 29).

Es por esto que la formación en los docentes es el eje principal en el proceso enseñanza – aprendizaje, ya que de ello depende tener estudiantes que desarrollen los tres saberes de educación integral, es decir, sus conocimientos, destrezas y habilidades, pero sin dejar de lado la creatividad e imaginación, pero esto se logrará si como docentes se facilitan espacios que estimulen la curiosidad para investigar y propicien el desarrollo de la capacidad de pensar, de reflexionar y adquirir experiencias, logrando así que la enseñanza y el aprendizaje sea un ciclo que se lo vaya realizando por descubrimiento.

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Según Sobrado (2005), las necesidades de formación vista desde diferentes puntos de vista como el psicológico tiene un concepto diferente que desde el ámbito de la educación de adultos, ya que el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual, es decir:

Necesidad formativa = Desempeño deseado – Desempeño presente o actual, es así que la necesidad de formación se considera como la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente

posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

El autor citado dice que, los programas formativos deben ser diseñados de manera que se logre cubrir el vacío entre el desempeño actual y el deseado, ya que si el desempeño actual es menor en relación al deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera, es decir, deben resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución.

No obstante, podemos establecer varias perspectivas en la conceptualización de las necesidades. En esta línea, Stufflebeam (1997), concibe cuatro tendencias o enfoques en la concepción de las necesidades educativas:

1. Perspectiva basada en la discrepancia: La necesidad como diferencia entre los resultados observados y los resultados deseados, en la línea conceptual manifestada más arriba como mayoritaria.
2. Perspectiva democrática: La necesidad identificada con el cambio que desea la mayoría de las personas implicadas en los procesos o en el sistema de referencia.
3. Perspectiva analítica: La necesidad equivale a la orientación o dirección que puede tomarse en función de los datos disponibles; es decir, la que se establece basándose en el análisis de las informaciones y evidencias existentes.
4. Perspectiva diagnóstica: La necesidad como elemento o factor cuya ausencia o déficit ocasiona perjuicio o deterioro de los procesos o del sistema de referencia.

Es entonces cuando Reyes (2006), acota que si el término necesidad se une al calificativo formativa y se acota el campo a la profesión docente, es hacer alusión a cuestiones instructivas, educativas, de preparación o de desarrollo en el ejercicio profesional de la enseñanza.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Según Witkin (1996), distingue tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

1. Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

2. Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas, las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
3. Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

También Hewton (1988), se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

1. Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
2. Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
3. Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
4. Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

La tipología de Colén y Defis (1997), nos indica, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

1. Necesidades del sistema, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
2. Necesidades del profesorado, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido.

Según Bradshaw (1995), distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

1. La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

2. Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.
3. Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.
4. Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas).
5. Por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Según Navio (2005), la identificación de las necesidades de formación es un procedimiento mediante el cual detectamos conocimientos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) requeridos en un contexto determinado (puesto o entorno de trabajo) y que deben ser asumidos por determinadas personas en dicho contexto y para lograrlo, es necesario cumplir dos fases diferenciadas: Indagar con las personas relevantes, sobre qué conocimientos y destrezas piensan o sienten que requieren para ejecutar un trabajo; y Dar primacía a los conocimientos y destrezas recomendados creando un listado de necesidades que pueda transformarse en un plan de formación, ya que como todo proceso de evaluación, el de necesidades también culminará con la toma de decisiones, si así no fuera, el planteamiento quedaría en una mera detección u estudio descriptivo.

Para Tejada (2002), concibe la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones, es decir, la valoración de una situación formativa es la orientación del proceso hacia la facilitación de la toma de decisiones en relación con acciones tendentes a mejorar el «objeto» en cuestión; en este caso, la formación y la práctica docente, las distintas clasificaciones de los procesos evaluadores atienden a criterios variados, es así en función del momento en que es llevada a cabo, se distinguen la evaluación inicial (previa a la intervención), procesual o formativa

(efectuado a lo largo del diseño y la implementación de las acciones correspondientes) y final o sumativa (con el objeto de estimar el nivel de desempeño o logro).

Como precisa Casanova (1995), la evaluación de las necesidades de formación es la recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada, es decir, la evaluación de las necesidades de formación se podría definir como un proceso de obtención de información acerca de una situación considerada como problema, en la que tiene incidencia el nivel real de formación de una persona o un grupo, en relación con otra situación posible que permite un mejor desarrollo de las tareas o funciones asignadas o la ejecución de otras nuevas, iniciado con el objeto de promover las acciones formativas necesarias para corregir las discrepancias entre la situación real y la situación de referencia.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Como ha puesto de manifiesto Cooper (1991), la relación entre la satisfacción y la eficacia crece cuanto más elevado es el nivel de competencias en juego. Si la formación proporciona un incremento cuantitativo y cualitativo de las competencias profesionales, es de esperar que se produzca una mejora cualitativa del desempeño y, con ella, un mayor grado de satisfacción, aunque existan, de hecho, otros factores que condicionan el grado de satisfacción (sistema retributivo y de recompensas, condiciones materiales del trabajo, significatividad de la tarea, etc.), es indudable que la formación proporciona, cuando menos, elementos para enjuiciar las tareas y los retos profesionales desde perspectivas nuevas y más complejas, a la vez que incrementa las competencias profesionales y, potencialmente, permite establecer una mayor variedad en la tarea docente, factores que son determinantes del grado de motivación y satisfacción laboral.

Desde una perspectiva más general una necesidad es la carencia de algo que se considera inevitable o deseable, es por esto que al realizar una evaluación de necesidades es el recoger y analizar la información cuyo resultado es la identificación de carencias en individuos, grupos o instituciones encaminada hacia el cambio y la mejora, las “necesidades” de formación que se les plantean a los docentes en la enseñanza surgen de la necesidad asimismo de capacitar a los alumnos, futuros profesionales, que se forman en sus aulas, los

cuales deben ser competentes en su trabajo para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel profesional.

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

Según el Modelo de Rosset

- Gira en torno al Análisis de necesidades de formación
- Elementos fundamentales:
 - Situaciones desencadenantes
 - Tipo de información buscada
 - Óptimos
 - Reales
 - Sentimientos
 - Causas
 - Soluciones
- Fuentes de información
- Herramientas de obtención de datos

Entre las cualidades que caracterizan la evaluación de necesidades, señaladas por Kaufman (2004), se anotan las siguientes:

- Es un estudio sistemático antes de intervenir.
- Es un esfuerzo sistemático para identificar y comprender el problema.
- Es un análisis de discrepancia entre lo que es y lo que debería ser
- Utiliza datos representativos de la realidad y de las personas implicadas
- Identifica las discrepancias en términos de resultados.
- Proporciona datos valiosos para la solución de problemas y toma de decisiones.
- Sus resultados son provisionales, en revisión continua.

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

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

pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. 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.

Modelo de Cox (1987):

Este autor vincula el diagnóstico de necesidades con la solución de problemas comunitarios y elabora una guía para su resolución que comprende los elementos siguientes:

- a. La institución objeto del análisis.
- b. El profesional encargado de la resolución del problema.
- c. Cómo se presentan las dificultades para el profesional y los implicados en ellas.
- d. Contexto social del problema.
- e. Características de las personas integradas en el mismo.
- f. Formulación y priorización de los objetivos exploratorios.
- g. Estrategias y tácticas a utilizar.
- h. Evaluación.
- i. Modificación, finalización o transferencia del problema objeto del diagnóstico correspondiente.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

En relación a la formación docente, Ávalos (2005) dice, si uno revisa los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de formación inicial, de fortalecimiento de los sistemas de formación permanente centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes, respecto a la formación continua del docente, la realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y/o las instituciones responsables de la ejecución. Se trata de retomar el recorrido profesional y articular con el mejoramiento del desempeño, por ello se hace necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación “sobre y para la práctica”, y hacer hincapié en la formación en las mismas escuelas, formación “en y desde la práctica”, hacer evaluaciones concertadas sobre desempeños, como base para vincular con la formación continua y también con políticas de incentivos no sólo pensadas desde el plano material.

Análisis organizacional.

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961) se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por lo tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.

Más recientemente, Goldstein (1993) reconceptualiza el concepto en un estudio de los componentes que determinan si el programa de formación puede producir una conducta que se transferirá a la organización, por lo tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes que pueden afectar a la persona formada que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha aprendido en el programa de formación. Esto incluye un examen de los siguientes aspectos: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente. Además, cuando este tipo de análisis se ignora, abundan las dificultades de planificación, este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al

trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

1.2.1.1. *La educación como realidad y su proyección.*

Es así que el desarrollar nuevas competencias por nuestros alumnos como: creatividad; innovación; autoconfianza; independencia, debemos formar a personas con dotes comunicativas y con visión de futuro, con capacidad de crítica y de cuestionar todo, sin certezas ni reglas. En definitiva, en palabras de Gerver (2011) nos dice, devolver la pasión por la enseñanza a los profesores y fomentar el placer del aprendizaje a los alumnos está la clave, aunque esto no será posible hasta que los jóvenes expresen lo que esperan del mundo y la educación les ayude a encontrar su lugar en la sociedad. Al hablar de educación como realidad es hablar del cambio de paradigma educativo que ha existido, en el cual se prepara a los estudiantes para una sociedad del conocimiento, donde se han establecido nuevas competencias a desarrollar. Transformar la información en conocimiento, la información debería conducir a un proceso de formación de las personas que las lleve a la transformación de la realidad, en que lleve a la dinámica de información-formación-transformación. El profesor debe actuar como guía, pero siempre propiciando que sean los alumnos los protagonistas de la construcción de su propio aprendizaje, así éste será significativo. Profesor y alumno deben estar en un continuo intercambio, alimentando el feed-back y la mutua retroalimentación.

1.2.1.2. *Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.*

Según Chiavenato (2007), en toda empresa existe una jerarquía de objetivos y metas; el objetivo es aquello que se pretende lograr mediante el uso de recursos y trabajo y las metas constituyen los logros parciales obtenidos y se expresan en cantidad y tiempo, una vez terminado el análisis interno y externo; y definida la visión y misión, corresponde determinar los Objetivos y Metas Estratégicas de la Institución Educativa, los cuales deben ser pocos y realmente estratégicos, es decir, deben anticipar el cambio y servir para unificar e integrar las decisiones y hacerlas coherentes. Deberán ser descripciones de los resultados que la institución desea alcanzar en el tiempo determinado. Los objetivos y metas estratégicas deben formularse para aprovechar las oportunidades, evitar las amenazas, impulsar las fortalezas y superar las debilidades, es decir deben:

- Apuntar a aspectos fundamentales de la misión y ser un aporte sustantivo para lograrla.
- Especificar claramente los que se quiere lograr o el cambio concreto que se desea incorporar.
- Ser factibles, es decir que se los pueda cumplir.
- Ser evaluables, es decir ser expresados en términos que permitan saber si se está logrando lo que se quiere.
- Establecer plazos en que se evaluará su logro y su vigencia como objetivo de la institución educativa.
- Ser importantes para todos los sectores de la comunidad educativa y para su realidad.
- Ser focalizados en propuestas prioritarias y pertinentes a la realidad local.
- Ser generados a través de proceso participativos.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según, Munch, Galicia, Jiménez, Patiño, y Pedroni, (2010), para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos, que conjugados armónicamente, contribuyan a su funcionamiento adecuado. A través de la administración de los recursos la institución educativa debe alcanzar la productividad, o sea, la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para lograrla. De esta forma, el administrador siempre deberá orientarse a la obtención de la productividad de los recursos. Los recursos que integran una institución educativa son: recursos tecnológicos, capital humano, recursos materiales y recursos financieros.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Según Pradas (2011), los requerimientos metodológicos para ejercer el liderazgo pedagógico: Necesidad de cambios, Actuación incondicional y Diagnóstico pedagógico. Algunas de las habilidades que debe tener un líder educativo son:

- Habilidad para aceptar a los estudiantes tal como son y no como a él le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.

- Habilidad por tratar a los estudiantes con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en los estudiantes, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Como nos indica Pradas (2011), algunos tipos de liderazgo educativo son:

- Liderazgo calichin'g.- Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores, con lo cual consigue implicarse en sus proyectos de futuro de forma cualificada y como colaboradores.
- Liderazgo afiliativo.- Este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.
- Liderazgo autorizado.- Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.

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

Según el Ministerio de Educación y Cultura (2012) en su página web:

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana de antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo "ciclo diversificado".

Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- a. Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración;
- b. Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;

- c. Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- d. Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas;
- e. Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- f. Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

El bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres tipos, identificados en el artículo 6 del mismo Decreto N° 1786, transcrito a continuación:

Bachillerato en Ciencias

Dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

Bachillerato Técnico

Dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

Bachillerato en Artes

Dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

Complementando lo anterior, el Art. 14 del mismo Decreto prescribe que “el título que extenderá el bachillerato será el de BACHILLER”, y agrega que “los Bachilleratos de índole científico extenderán el título de BACHILLER EN CIENCIAS”, mientras que “los Bachilleratos

de índole técnico extenderán el título de BACHILLER TÉCNICO EN... (Nominación del Bachillerato)", y finalmente "los bachilleratos de índole artístico extenderán el título de BACHILLER EN ARTES... (Nominación del Bachillerato)".

Sin embargo el Art. 91, literal "c" del Reglamento General de la Ley de Educación autoriza la posibilidad de crear bachilleratos y especializaciones "de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio-económico del país".

En efecto, además de los tres tipos de bachillerato prescritos en el Decreto N° 1786, existen dos subsistemas paralelos de bachillerato: el Bachillerato Intercultural Bilingüe y el Bachillerato Popular. El primero está dirigido a las personas que estudian en los colegios administrados por la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), y el segundo es para las personas que estudian a través de los centros regidos por la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente (DINEPP).

Acceso de la población al bachillerato

El Ecuador está lejos de llegar al objetivo de garantizar el acceso y permanencia de todos los estudiantes en el bachillerato, pues actualmente menos de la mitad de la población en edad correspondiente cursa este nivel educativo.

No obstante, la tasa neta de escolarización del bachillerato ecuatoriano, es decir, la relación entre la matrícula y la población de 15 a 17 años, ha crecido notablemente en los últimos años: en 2007 era del 43,5 por ciento, mientras que en 2009 subió al 54,8 por ciento. En cuanto a la tasa bruta de bachillerato, la última cifra es del 70 por ciento (INEC - Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, 2009).

Según los datos estadísticos más actualizados, 860 estudiantes cursan el bachillerato en todas las especializaciones del país. De ellos el 48.81% estudian el Bachillerato en Ciencias, 50.82% el Bachillerato Técnico y 0,37% el Bachillerato en Artes.

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

Según el Ministerio de Educación, en referencia al Plan Decenal (2012) en su página web: Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley

Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

Del Bachillerato:

Art. 29.- Malla curricular. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

Art. 30.- Tronco común. Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo 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) períodos académicos semanales en primer curso, treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en segundo curso, y veinte (20) períodos 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 recursos de autogestión en la propia institución educativa.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad 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.

El Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. 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”, en abril de 1992. 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 PDE ha sido hasta ahora muy limitada.

El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

Políticas del Plan Decenal

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Análisis de la persona.

Goldstein (1993) afirma que este análisis evalúa lo bien que el empleado demuestra en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación, es decir, es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

En este sentido, Silberman (1990) señala que la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación

personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación.

Finalmente, desde una perspectiva cognitiva, Ford y Kraiger (1995) proponen la consideración de, por una parte, los modelos mentales, para conocer cómo difieren las estructuras de los expertos y los no expertos y cómo esas diferencias afectan a las necesidades que tienen que ser formadas y, por otra, la adquisición de destrezas metacognitivas, ya que la falta de esas destrezas puede producir “deficiencias de producción” cuando el individuo posee todo el conocimiento y destrezas necesarias para ejecutar la tarea, pero presenta una falta de destrezas metacognitivas que facilitan el acceso y el uso de esos recursos cognitivos.

En esta línea Tannenbaum y Yukl (1992) y Dipboye. (1994) indican que los individuos que carecen de las destrezas y motivación básicas previas a la formación tienen menos probabilidad de tener éxito en la formación y pueden necesitar una preparación previa para entrar en un programa de formación específico.

1.2.1.7. *Análisis profesional.*

De esto, Moyano (2004), considera que el ámbito laboral las personas continuamente se enfrentan a procesos de selección que constan de una serie de pruebas psicológicas y entrevistas, las cuales frecuentemente generan inquietud en las personas por no conocer que áreas fueron evaluadas y su desempeño en estas, y la docencia no es la excepción es por esto que los expertos consideran que el objetivo del análisis profesional es que la persona desarrolle un proceso de autoconocimiento, para potencializar sus habilidades e identificar sus competencias y así proyectar una mejor imagen, seguridad y confianza en el ámbito laboral.

1.2.1.7.1. *Formación inicial.*

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ley de Educación Nacional de Argentina).

1.2.1.7.2. Formación profesional docente.

La UNESCO publicó en enero de 2008 los “Estándares de Competencia en TIC para Docentes”, en donde nos dice: Las nuevas tecnologías (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y también, requieren nuevas pedagogías y nuevos planteamientos en la formación docente. Lograr la integración de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo. Esto exige adquirir un conjunto diferente de competencias para manejar la clase. En el futuro, las competencias fundamentales comprenderán la capacidad tanto para desarrollar métodos innovadores de utilización de TIC en el mejoramiento del entorno de aprendizaje, como para estimular la adquisición de nociones básicas en TIC, profundizar el conocimiento y generarlo. La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. Los programas de formación de docentes deberían coordinar las competencias profesionales del profesorado, cada vez más complejas, haciendo uso generalizado de las TIC para apoyar a los estudiantes que crean productos de conocimiento y que están dedicados a planificar y gestionar sus propios objetivos y actividades. En este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente (individual y colaborativamente).

1.2.1.7.3. Formación técnica.

Según Ley de Educación Nacional de Argentina, la educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Es decir, las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

- a) Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.
- b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.
- c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

1.2.1.8. Formación continua.

La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. (Ley de Educación Nacional de Argentina).

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

El proceso educativo se ha transformado sustantivamente; para formar en las aulas a personas que puedan afrontar los nuevos retos, se promueve una educación integral, que armonice el saber conocer, hacer, ser y convivir.

Es por esto que la formación de los docentes con visión a un modelo educativo flexible, es necesario para cumplir los objetivos establecidos, ya que de ello depende que los

estudiantes adquieran un aprendizaje significativo, transformando de esta manera la docencia tradicional hacia un enfoque por competencias, logrando de esta forma una comunidad académica cada vez más integrada y comprometida con la sociedad del conocimiento, más competente y generadora de nuevas opciones de aprendizaje. (Cfr. Knight 2005).

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

Según Gutiérrez (2008), los conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

- Formación metodológica
Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.
- Formación tecnológica
Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.
- Formación didáctica específica
Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.
- Formación sobre la propia profesión
Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

1.2.1.11. Características de un buen docente.

Lázaro (1998) dice, en este sentido se considera buenos docentes si son buenos investigadores, es así que el docente no debe ser solo un conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante. Pero cabe recalcar que entre las tareas docentes se encuentran establecidas funciones como: programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en horas de consulta, evaluarlos, coordinarse con otros profesores, y ejercer como tutor.

Mateo (1990) resume las funciones del buen profesor en cuatro ejes de responsabilidad: el proceso de enseñanza-aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y servicios a la comunidad.

Mayor y González. (2000) indican, en este sentido en el nivel educativo los docentes deben elaborar y diseñar su “propio currículum” en lo que se refiere a la investigación y al estudio, a su vez una cuestión importante en el nivel de enseñanza es que el currículum debe estar ajustado a los avances de la ciencia.

Otras de las dimensiones en el desarrollo de la función del profesor es la que analiza Sundre (1990) que le capacitan para vincular las tareas propias de esta función con las de otra y formar un cuerpo propio que caracterice a este nivel educativo. Estas dimensiones son las siguientes: dimensión pedagógica (incluye actividades enseñanza, orientaciones y valores asociados a una enseñanza de calidad), dimensión profesional (publicaciones e investigaciones), dimensión intelectual (habilidades profesionales y orientaciones, actividades intelectuales) y la dimensión artística y creativa. El perfil de un profesor de calidad debe responder a características desde el punto de vista de los alumnos: flexible, abierto al cambio, capaz de analizar su enseñanza, crítico consigo mismo, con un amplio dominio de destrezas cognitivas y relacionales, capaz de trabajar en equipo y de investigar incluso sobre su propia forma de enseñar.

1.2.1.12. Profesionalización de la enseñanza.

Como nos indica Pérez (1998):

“Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión.” (p.198)

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke, (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la

infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

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

La capacitación de los docentes es el eje principal para el desarrollo educativo ya que de ello depende el cumplimiento de cada una de las etapas o edades normativas de la educación, hasta su fase final; que es la formación técnico-profesional, al lado de cada uno de los factores socio-económicos que participan en la formación del educando con calidad. Es de vital importancia que la educación de la población de un país se encuentre entre los promedios más altos, ya que ello, asegurará una mejor calidad de vida de los hombres y mujeres como tales y de la sociedad en su conjunto, es por esto que la actualización de conocimientos de todos y cada uno de los profesores ayuda a la superación de los estudiantes de niveles de secundaria, llegando con éxito al nivel superior o de especialización técnico – profesional con calidad, el que se reflejará en el contexto de la sociedad.

Análisis de la tarea educativa.

1.2.1.14. La función del gestor educativo.

La función directiva es definida por Correa y Álvarez (2000) como, un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder. Se considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización y es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor, dice el autor citado, sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal calificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo, para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y

de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones, en el ámbito educativo el gestor educativo debe actuar en tres esferas de gestión interrelacionadas:

- La gestión estratégica: Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.
- La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.
- La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Es así que el Ministerio de Educación del Ecuador en sus estándares de calidad del desempeño directivo considera que:

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia

escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

1.2.1.15. La función del docente.

Según Tebar (2003), es importante destacar la función que tiene el docente, a continuación resumimos la ocupación a la que está llamado el docente:

1. Función curricular.- Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo.
2. Función didáctica.- Conciene la aplicación del currículum al aula, es decir, es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.
3. Función evaluadora.- La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.
4. Función tutorial.- Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas-formativas.
5. Formación permanente.- Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

Por lo que el Ministerio de Educación del Ecuador en sus estándares de calidad del desempeño docente establece que:

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

1.2.1.16. La función del entorno familiar.

Según Lahoz (2012), considera que el ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros de la familia que comparten el mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas peculiaridades propias que le diferencian de otras familias. Pero el ambiente familiar, sea como sea la familia, tiene unas funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que partimos de la base de que los padres tienen una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento es aprendido en el seno de la familia. Lo que difiere a unas familias de otras es que unas tienen un ambiente familiar

positivo y constructivo que propicia el desarrollo adecuado y feliz del niño, y en cambio otras familias, no viven correctamente las relaciones interpersonales de manera amorosa, lo que provoca que el niño no adquiera de sus padres el mejor modelo de conducta o que tenga carencias afectivas importantes.

Como nos dice el autor citado, el ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte, es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

Para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio:

1. Amor
2. Autoridad participativa
3. Intención de servicio
4. Trato positivo
5. Tiempo de convivencia

1.2.1.17. La función del estudiante.

En la actualidad se ha producido un cambio en el modelo pedagógico que hace que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en emisores y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos protagonistas del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos.

En el marco actual los estudiantes han dejado de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos activos que puedan responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de competencia.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, a su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, es decir, cuya principal tarea consiste en la creación de conocimiento utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, se convierten en elaboradores de contenido, y van regulando sus estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.

1.2.1.18. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Según Hoffmann y McGuire (2009):

“Enseñar y aprender es una estrategia que ha funcionado durante años, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos, mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado (y tomado prestadas) un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces, hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.” (p. 325)

Estos autores Hoffmann et al. (2009), consideran que la relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos, el estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor, mientras tanto el mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

1.3. Cursos de formación

Los cursos de formación son aquellos que nos ayudan a obtener un aprendizaje innovador, de mantenimiento, organizado y sistematizado ayudando a transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas.

Definición e importancia en la capacitación docente.

La formación del docente en el siglo XXI es un reto producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico, es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

1.3.1. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación docente trae consigo ventajas como: lograr que el docente haga de sus clases más vistosas y atractivas, aumentar el proceso de interacción y de participación en la clase, la utilización de nuevas fuentes de recursos, establecer diferentes modos de enseñanza, tanto individual como colectiva.

Pero a esto se le suma algunos inconvenientes que los docentes encuentran al querer aplicar en sus aulas lo aprendido que es el no contar con una infraestructura adecuada y no poder contar con los recursos tecnológicos necesarios.

1.3.2. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

A la hora de diseñar o evaluar cursos de formación, es recomendable poseer un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos formativos, para lo cual se toma en consideración un sistema basado en el proceso formativo y los principales elementos intervinientes.

- Coherencia formativa.
- Definición de objetivos, contenidos y actividades.

- Aspectos logísticos.
- Medios didácticos.
- Métodos y técnicas formativas.
- Alumnos.
- Formadores.
- Sistema de evaluación

1.3.3. **Importancia en la formación del profesional de la docencia.**

La importancia de la formación docente no sólo se la debe considerar al momento en el que un profesor se inicia como tal, este punto es tan vital que se debe cuidar a lo largo de la trayectoria académica y profesional, pues se debe ser responsable de la formación continua, ya que siempre hay algo nuevo que aprender y alguien de quien podemos aprender algo nuevo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

Los estudiantes con los que cuenta el Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil son estudiantes que proviene de todas las parroquias urbanas y rurales del cantón Ambato e inclusive de algunos cantones de la provincia de Tungurahua, el entorno socio cultural de los estudiantes es variado es decir, los padres de familia tienen diferentes condiciones de trabajo, nivel de ingresos, nivel educativo, sin embargo, los estudiantes y padres de familia en conjunto con los docentes desarrollan un sentido de solidaridad. Por lo que el Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil es una de las instituciones con más relevancia en la ciudad de Ambato.

Tabla N° 1

<i>Tipo de institución</i>	f	%
Fiscal	26	100,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
Particular	0	0,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

La encuesta que se realizó fue en una institución fiscal, y esto se puede observar en lo que respecta a la repuesta de los 26 docentes encuestados que equivalen al 100%, en el que se establece que la institución en la que laboran es de sostenimiento fiscal.

Al hacer la investigación de campo el objetivo es realizar un diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, de la provincia de Tungurahua, ubicado en el cantón Ambato en la Av. Bolivariana s/n y Francisco Navarrete (entrada a Picaihua.)

Tabla N° 2

<i>Tipo de bachillerato que ofrece</i>	f	%
Bachillerato en ciencias	0	0,0
Bachillerato técnico	26	100,0
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

El tipo de bachillerato que ofrece la institución es el Bachillerato Técnico, es así que nos dan a conocer los 26 docentes encuestados equivalentes al 100%.

Su jornada laboral es matutina (7:00 – 15:30), cuenta con ciclo de estudios de: Educación Básica (9no y 10mo), Bachillerato Técnico en: Mecánica Industrial, Electromecánica Automotriz, Electricidad y Electrónica especialidades en: Instalaciones, Equipos y máquinas Eléctricas, Electrónica de Consumo y Ciclo Superior. La modalidad de estudios es Educación Básica, Bachillerato (Quimestral) y Ciclo Superior (Semestre).

2.2 Participantes

Tabla N° 3

<i>Género</i>	f	%
Masculino	24	92,3
Femenino	2	7,7
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En el bachillerato técnico la institución cuenta con 24 docentes de género masculino equivalentes al 92,3%, y apenas un 7,7%, es decir, 2 docentes de género femenino; de alto nivel académico en las áreas de: mecánica industrial, automotriz, electricidad y electrónica, computación y en el área del idioma extranjero.

En indicadores educativos realizados en 2011-2012 por el MINEDUC información obtenida por el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) administrado a través de la herramienta informática Business Objects (BO) establece que en las instituciones fiscales existe un 68,4% de docentes de género femenino y un 31,6% son de género masculino,

observando de esta manera que existe un número mayoritario de docentes de género femenino en el Ecuador, pero al hacer referencia en la institución investigada podemos considerar que al tratarse del bachillerato técnico los docentes que más se enfocan en esta carrera son de género masculino.

Tabla N° 4

<i>Estado civil</i>	F	%
Soltero	1	3,8
Casado	20	76,9
Viudo	1	3,8
Divorciado	4	15,4
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

La situación jurídica del docente determinada por sus relaciones de familia, como se establece en la tabla N° 4, el 76,9% de los encuestados que son 20 docentes están casados, mientras que un 15,4% están divorciados y el 7,6% son solteros y viudos, estados civiles que no influyen en su práctica docente.

Tabla N° 5

<i>Edad</i>	f	%
20 - 30 años	1	3,8
31 - 40 años	4	15,4
41 - 50 años	6	23,1
51 - 60 años	5	19,2
61 - 70 años	1	3,8
No contesta	9	34,6
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Entre los profesionales investigados del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, doce docentes correspondientes al 46,1% se encuentran en una edad mayor a 41 años, lo que indica que tienen amplia experiencia profesional y el 19,2%, tienen una edad que

oscilan entre los 20 y 40 años de edad, lo que debe ser aprovechada de manera correcta, es decir, fomentar una capacitación continua en los docentes para el buen desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje. Cabe recalcar que los docentes son parte fundamental para este estudio, ya que por medio de ellos se podrá conocer las necesidades de formación que requieren y aspiran.

Tabla N° 6

<i>Cargo que desempeña</i>	f	%
Docente	18	69,2
Técnico docente	8	30,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Para seleccionar a los docentes se tomó como referencia la cultura técnica, es decir, áreas de mecánica industrial, automotriz, electricidad, electrónica y en el área de administración de lo expuesto anteriormente se puede destacar que la institución cuenta con 18 docentes equivalentes al 69,2% y 8 técnicos docentes que corresponde al 30,8%, por lo que la institución cuenta con docentes capacitados tanto en el área pedagógica como en el área técnica.

Tabla N° 7

<i>Tipo de relación laboral</i>	F	%	<i>Tiempo de dedicación</i>	f	%
Contratación indefinida	1	3,8	Tiempo completo	25	96,2
Nombramiento	24	92,3	Por horas	1	3,8
Contratación ocasional	1	3,8			
TOTAL	26	100,0	TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Cabe destacar que el 92,3% de docentes cuentan con nombramiento y apenas un 7,6% tienen un contrato ya sea indefinido u ocasional, además podemos destacar que la mayor parte de docentes trabajan a tiempo completo, es decir, ocho horas diarias.

Los docentes encuestados tienen objetivos similares ya que creen en la importancia de capacitarse para fortalecer el proceso enseñanza – aprendizaje, pero cabe destacar que

tienen algunas diferencias en cuanto a los temas de capacitación, esto se pudo notar en la encuesta realizada a los mismos, los profesionales tienen experiencia en el ámbito educativo y poseen títulos en su gran mayoría de tercer nivel a nombramiento por lo que dedican el tiempo completo al trabajo personalizado en las aulas de la institución, impartiendo asignaturas relacionadas a su formación profesional.

Las autoridades con las que cuentan el establecimiento son educadores que están interesados en la capacitación de todos y cada uno de los docentes que trabajan en el bachillerato, ya que están seguros que mientras un docente actualice sus conocimientos sea por satisfacción personal o profesional esto ayudará a fortalecer los procesos educativos y a mejorar los tres saberes que los estudiantes deben alcanzar “Saber – Saber Ser – Saber Hacer”.

2.3 Recursos

Se contó con la ayuda de Directivos del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, Jefes de área, 26 Docentes y la Investigadora del presente proyecto. Además de un catedrático de la Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial, que por medio de un convenio será el facilitador encargado de la capacitación.

Para esta investigación se usará el modelo de cuestionario “Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato” de la UTPL, solicitud dirigida al Sr. Rector del Instituto para su aprobación a la aplicación del cuestionario, material de oficina tales como: computador personal, proyector, papel bond, impresora, cartuchos de tinta y fotocopias.

Al referirse a los recursos económicos, los gastos que se presentan para el desarrollo de la investigación se distribuirán de la siguiente manera:

Tabla N° 8

Financiamiento

		Valor Unitario	Valor Total
Facilitador - Convenio	1	\$ 100,00	\$ 100,00
Docentes	26	\$ 30,00	\$ 780,00
Maestrante	1	\$ 32,05	\$ 32,05
Autor: López (2013)		TOTAL	\$ 912,05

El financiamiento necesario para realizar la investigación será cubierto en un 85% por los docentes en formación y un 15% por el maestrante investigador.

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación – acción, que busca conocer lo que sucede en la realidad que se está analizando para luego poder transformarla. El objetivo es conseguir cambiar esa realidad, pero las acciones que se realizan para conseguir este cambio no vienen desde arriba, sino desde el grupo de actores que participan de esa realidad. El proceso secuencial de esta metodología es “conocer-actuar-transformar”.

Es necesario conocer la realidad en la que vamos a actuar para conseguir transformarla, pero esta transformación solo la conseguiremos de manera efectiva si conseguimos que haya una participación real de todos los actores, no solo de aquellos que tienen el poder de decisión.

Con la investigación – acción se trata de explicar y de entender mejor la realidad que estamos investigando, para mejorar la acción que se desarrollará, y de implicar a todos los actores que participan en la realidad investigada, consiguiendo de esta manera un mayor grado de acercamiento a la realidad investigada, y un mayor grado de implicación de los actores en las transformaciones que se busquen en la acción.

Según Hernández, Murillo y Mayor (2005), manifiestan que la investigación – acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo, sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio. Tiene las siguientes características:

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

2.4.2 Métodos de investigación.

Los métodos de investigación utilizados son el descriptivo, analítico sintético, inductivo deductivo y por último el estadístico los cuales permitieron explicar y analizar el objeto de la investigación.

La investigación realizada es de tipo descriptivo, ya que facilitó la descripción de modo sistemático de las características de la población en estudio explicando y caracterizando la realidad de las necesidades de formación de los docentes, permitiendo acceder al conocimiento y a la información para familiarizarse con el proceso del conocimiento del problema en estudio.

En el proceso de investigación se utilizó también el método analítico-sintético, pues este facilita la estructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo; así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, la cual nos ayudará a realizar un estudio de opiniones y después a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, relacionando de esta manera la causa – efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.

El método inductivo y el deductivo fueron utilizados para configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica de datos empíricos a alcanzarse en el proceso de la investigación.

Y por último el método estadístico, el cual permitió organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados de la encuesta y la aplicación del marco teórico.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicas sobre las necesidades de formación de los docentes.

La encuesta, se utilizó para la recuperación de la información de campo, sirvió para obtener información sobre las variables y de esta manera construir el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil. La principal ventaja del uso de la encuesta es que, dependiendo de la profundidad de la misma, se pueden obtener datos muy precisos; mientras que la desventaja radica en la posibilidad de que los encuestados puedan brindar respuestas falsas, o que los encuestadores puedan recurrir a atajos.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en la presente investigación se utilizó el cuestionario.

Los cuestionarios son listas escritas de preguntas que se distribuyen entre los encuestados y requieren un esfuerzo adicional por parte de los usuarios, quienes habrán de rellenarlo y enviarlo de vuelta. Al emplear los cuestionarios el investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerando el nivel de educación de las personas que van a responder el cuestionario.

Los cuestionarios de acuerdo con su forma pueden ser: Preguntas abiertas o Preguntas cerradas

De acuerdo con el fondo:

1. Preguntas de hecho
2. Preguntas de acción
3. Preguntas de intención
4. Preguntas de opinión

El mercado objetivo, estuvo conformado por una población de 26 personas entre mujeres y hombres de 20 a 70 años de edad aproximadamente, de diferentes asignaturas, según fuentes estadísticas del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

El cuestionario que fue aplicado a los docentes de la institución estaba estructurado con preguntas cualitativas, de las cuales se pueden obtener información acerca de datos importantes de la institución educativa, y preguntas cuantitativas, que nos ayudaron a conocer cuál es la formación actual de los docentes y cuáles son sus necesidades de formación, cumpliendo de esta manera el objetivo del cuestionario.

2.6 Procedimiento

El procedimiento que se siguió en la presente investigación fue:

1. Tener un acercamiento formal al Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil por medio de un oficio firmado por la Coordinadora de Titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, donde se solicitaba la colaboración e información requerida para desarrollar la investigación, y con la acogida amable y desinteresada del rector del establecimiento, en la cual aprueba tal petición mediante un oficio, de esta manera se da inicio con el trabajo en sí, que engloba todo este proceso.
2. Después a esto se seleccionó a los docentes que trabajan en el bachillerato en cultura técnica del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, que es la que abarca las áreas técnicas, y se aplicó una encuesta estructurada, al ser una encuesta escrita se usó el instrumento del cuestionario.
3. Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.
4. Posteriormente, se tabulan los resultados obtenidos en el cuestionario y se procede a analizarlos, lo cual permite tener una idea clara y precisa sobre lo que es motivo de exploración.
5. Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, con el cual se detectan las necesidades de capacitación de todos y cada uno de los docentes; suscitando así plantear una propuesta de capacitación que satisfaga las necesidades de formación de los docentes.
6. Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.
7. De esta manera, se ha llevado a cabo todo el procedimiento que finaliza con la redacción y presentación del informe final, que se realiza con la utilización de los textos que sirvió de formación académica para el Postgrado de Gerencia y Liderazgo Educacional, internet para el acceso a la información requerida y el asesoramiento de la tutora de tesis.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal en el presente estudio ha sido diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil, de la provincia de Tungurahua, de la ciudad de Ambato, a través de la aplicación de una encuesta, con el fin de elaborar un curso de capacitación para fortalecer y mejorar los conocimientos de los docentes.

En este sentido se ha observado que los docentes son el eje principal y fundamental en el proceso enseñanza – aprendizaje, por lo que es menester que se capaciten y actualicen sus conocimientos en temas relacionados al crecimiento personal y profesional de todos y cada uno.

Una vez recopilados los datos por los instrumentos diseñados para este fin, es necesario procesarlos, es decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico nos permitirán llegar a conclusiones importantes acerca de las necesidades de formación que presentan los docentes del Instituto Superior.

Por lo tanto se trata de especificar el tratamiento que se dará a los datos: Clasificación, Codificación, Tabulación y Estadística, esto se lo fue haciendo tomando en cuenta la información requerida para analizar las: Necesidades formativas, Análisis de la formación, La persona en el contexto formativo, La organización y la formación, La tarea educativa y Los cursos de formación.

La última etapa del proceso de investigación consiste en interpretar los resultados obtenidos con la ayuda de los instrumentos construidos para ello. Dicha interpretación es producto de la operación que se realiza entre el análisis y la síntesis, es decir, el proceso mental con el cual se trata de encontrar una significación más completa y amplia de la información empírica recabada.

Necesidades de formación

Tabla N° 9

<i>Su titulación de pregrado tiene relación con el ámbito educativo</i>	f	%
Licenciado en educación	21	80,8
Otros	1	3,8
No contesta	4	15,4
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al referirse a la titulación de pregrado que tienen los docentes 21 de ellos que equivalen al 80,8% tiene su título en licenciados en educación frente a un 3,8% que se refieren tener en otros ámbitos.

Es así que al referirse a las características de un buen docente; un buen docente no es aquel que es conocedor de la ciencia, de la teoría y de la práctica de su asignatura, es aquel que en su rol como docente asume el papel de guía y supervisor de la formación humana y profesional del estudiante.

Por lo que al considerar que capacidades son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto de un docente y las que realmente posee la persona, cabe recalcar que los docentes de la institución poseen una titulación de pregrado relacionado a la educación, lo que se puede considerar fortaleza para ésta, ya que su gran mayoría de planta docente posee las capacidades humanas, es decir, cuentan con conocimientos, habilidades y las aptitudes necesarias para contribuir al proceso enseñanza – aprendizaje.

Tabla N° 10

<i>Su titulación postgrado tiene relación con</i>	f	%
Ámbito educativo	11	42,3
No contesta	15	57,7
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En cuanto a su titulación de postgrado el 42,3%, es decir 11 docentes lo tienen referente al ámbito educativo; para encontrar un equilibrio académico es importante contar con profesionales que día a día busquen la superación profesional y especialmente personal, a sabiendas que la nueva información adquirida se la convierta en conocimiento; conocimiento que ayudará a establecer el “Aprender a Aprender”, es decir, adquirir capacidades que permiten al estudiante conocer y regular sus propios procesos de aprendizaje.

Como nos indica el Ministerio de Educación en su estatuto; en condiciones generales para ejercer la docencia en su Art. 5 con respecto a los nombramientos, quienes podrán ejercer la docencia serán las personas que posean título de docente o acrediten estar inscritos en el escalafón docente, dependiendo del nivel educativo, es decir para el nivel básico – secundario, peritos o expertos, técnicos o tecnólogos en educación, licenciados en ciencias de la educación o post-grado en este nivel.

Tabla N° 11

<i>Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel</i>	f	%
Si	19	73,1
No	3	11,5
No contesta	4	15,4
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al hacer referencia sus deseos por seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, 19 docentes que son el 73,1% responde que sí, es decir, estos docentes estarían interesados en continuar sus estudios en nivel de postgrado, mientras que el 11,5% no lo estarían, por razones de tiempo y dinero.

Cuando se cuenta con profesionales interesados en formarse académicamente, como institución hay que saber aprovechar estas oportunidades, dando la facilidad y el apoyo necesario a los docentes; el Ministerio de Educación en sus estándares de calidad en sus procesos básicos de gestión se refiere a la elaboración y gestión de planes internos de desarrollo personal y profesional para los docentes en función de las necesidades de la institución.

Con la formación docente se cumple con parámetros de calidad, y estos estándares ayudarán a todos y cada uno de los docentes a: guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluarse, diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativa.

Tabla N° 12

<i>En que le gustaría formarse</i>	f	%
Maestría	15	57,7
PhD	4	15,4
No contesta	7	26,9
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En cuanto a esta pregunta que si les gustaría seguirse formando, podemos observar que 15 docentes que equivale al 57,7% les gustaría formarse en Maestría, mientras que 4 docentes que son e 15,4% en programas de PhD.

Al realizar un análisis de la formación a la que pudieren acceder los docentes es evidente que los programas de Maestría son la opción que prefieren, y esto se debe a que estos programas los encontramos en el país e inclusive en la provincia, pero no se debe dejar de lado los programas de PhD, aunque todavía no se cuenta con programas establecidos en el Ecuador, debilidad que tiene nuestro país comparado a otros países de Latinoamérica.

Es por esto que el Estado ecuatoriano impulso la creación y puesta en funcionamiento de la Universidad Nacional de Educación (UNAE) la cual permitirá priorizar la calidad como componente básico en la formación de docentes ecuatorianos.

Al respecto el Ministro de Educación ha indicado, “Es imposible la transformación del Sistema de Educación sin una plantilla de profesores calificados para la formación, por eso la UNAE contará con académicos con título PHD y maestrías, pero esta no reemplazará a las facultades de filosofía y ciencias de la educación, sino que se complementará con ellas y pretende ser un referente de la calidad en la formación de maestros”.

La UNAE, el Plan Internacional de Captación y Selección de Educadores, el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Siprofe) y la utilización de mentores para docentes, son parte de las estrategias que implementa el Ministerio de Educación.

El plan pretende consolidar una base de datos de profesionales ecuatorianos y de cualquier nacionalidad con estudios de maestría o doctorado (PHD) en ciencias de la educación, para que posteriormente puedan participar en concursos de méritos y oposición para formar parte de la planta docente de la UNAE.

Tabla N° 13

<i>Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos</i>	f	%
Si	23	88,5
No	2	7,7
No contesta	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al realizar un análisis a la importancia de seguirse capacitando, 23 docente de los 26 que fueron encuestados, es decir, el 88,5% consideran que si es importante seguirse formando en temas educativos, mientras que el 7,7% consideran que no.

La capacitación en docentes es el pilar fundamental para la educación, ya que de ello depende el mejoramiento continuo en los estudiantes, es considerar que estamos en un país en vías de desarrollo, es decir, en donde también depende de todos y cada uno de nosotros llegar al mismo nivel de países considerados desarrollados, dejar de lado paradigmas y pensar que si queremos podemos.

A través del Ministerio de Educación y su Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) impulsa la formación continua, dirigida a los docentes fiscales y fiscomisionales, cuyo objetivo principal de los cursos es afianzar la calidad del sistema educativo y mejorar el desempeño de los diversos actores de la educación, garantizando de esta manera el acceso y la calidad de la Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato para los habitantes del país.

Tabla N° 14

<i>Cómo le gustaría recibir la capacitación</i>	f	%
Presencial	9	34,6
Semipresencial	7	26,9
A distancia	3	11,5
Virtual	5	19,2
No contesta	2	7,7
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Referente a la modalidad en que les gustaría capacitarse 9 docentes que equivalen al 34,6% consideran preferentemente la modalidad presencial, mientras que el 26,9% lo prefiere semipresencial, el 11,5% a distancia y e 19,2% en forma virtual.

El Gobierno ha impulsado programas para que la capacitación de los docentes sea considerado un tema de vital importancia, es por esto que las instituciones pueden propiciar cursos de capacitación dentro de horarios y días laborables sin afectar las horas de descanso de los profesionales.

Como nos indica el Plan Decenal en una de sus políticas: Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en su Art. 15.- El Escalafón del Magisterio Nacional es la clasificación ordenada de los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo, a base de los cuales se determinan las funciones, promociones y remuneraciones, es decir, que la capacitación docente ayuda a la realización profesional y personal.

Tabla N° 15

<i>En que horarios le gustaría recibir la capacitación</i>	f	%
De lunes a viernes	4	15,4
Fines de semana	16	61,5
No contesta	6	23,1
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En cuanto al horario de capacitación preferente, 16 docentes de 26 que equivalen el 61,5% les gustaría capacitarse en horarios de fines de semana y 4 de ellos que son el 15,4% su horario de preferencia para la formación consideran que es de lunes a viernes.

Es importante destacar que al considerar horarios se debe establecer que estos estén aceptados por todos los docentes interesados en la capacitación ya que de ello dependerá el éxito y la culminación del curso, ya que esto no debe ser un obstáculo para ir actualizando sus conocimientos, en cursos con temas de interés para su mejoramiento profesional, el sistema educativo nos indica que los docentes pueden acceder a ascensos a través de concursos en los que se les evalúa sobre la base del puntaje que acumulan. Estos puntajes generalmente se determinan según los siguientes ítems: a) Los títulos y antecedentes que posean (título docente y todos aquellos cursos, seminarios o capacitaciones que hayan realizado); b) Los años de servicio y c) El promedio de todas las calificaciones obtenidas como titular.

Es por este motivo que la UNE en representación del Magisterio Nacional vigilante del cumplimiento de la Constitución en el art. 349, que manda que el Estado garantice de manera obligatoria cumpla con programas y cursos de actualización, capacitación y profesionalización docente; y el art. 117 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural sobre

la Jornada Laboral, que expresa “La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes, el tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica,...”; y art. 41 del Reglamento de la LOEI, “Gestión individual, que responde a no más del 65% de horas destinadas a la labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y a otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente”.

Por esta razón y amparados en la normativa vigente los docentes que además son partidarios de mejorar la calidad educativa, consideran que los cursos de capacitación, actualización y profesionalización docente al cual el magisterio tiene derecho se cumplan dentro de la jornada laboral pertinente, como manda la Constitución, La Ley y el propio Reglamento.

Tabla N° 16

<i>En qué temáticas le gustaría capacitarse:</i>	f	%
Pedagogía educativa	9	34,6
Teorías del aprendizaje	6	23,1
Valores y educación	2	7,7
Gerencia/Gestión educativa	3	11,5
Psicopedagogía	1	3,8
Métodos y recursos didácticos	5	19,2
Diseño y planificación curricular	8	30,8
Evaluación del aprendizaje	3	11,5
Políticas educativas para la administración	2	7,7
Temas relacionados con las materias a su cargo	8	30,8
Formación en temas de la propia especialidad	11	42,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	23,1
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	12	46,2
No contesta	2	7,7

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

De los 26 docentes encuestados de bachillerato, 12 de ellos que equivalen al 46,2% les gustaría recibir capacitación en diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, mientras que el 42,3% en formación en temas de la propia especialidad, un 34,6% en pedagogía

educativa, un 30,8% en temas relacionados con las materias a su cargo y diseño y planificación curricular, un 23,1% en nuevas tecnologías aplicadas a la educación y teorías del aprendizaje y una minoría en lo que se refiere a psicopedagogía.

Dentro de este orden de ideas, Ferreres e Imbernón (1999), afirman que la formación es parte del desarrollo profesional, pero no todo desarrollo profesional se da como consecuencia de la formación. Para argumentar este hecho describen una serie de condiciones sociales, laborales y ambientales que sin duda tienen una influencia directa en el desarrollo profesional y que no necesariamente tienen que ver con el proceso de formación. Por lo que conciben el desarrollo profesional del docente orientado hacia la comunicación, el trabajo colaborativo, toma de decisiones y la elaboración de proyectos en común, es decir, se reconoce al docente como un práctico reflexivo, que trabaja en cooperación con su grupo profesional.

Se debe considerar que al encontrarnos en un mundo que día a día se encuentra con nuevas tecnologías y con esto la manera de investigar, como docentes surge la necesidad de conocer y manejar estas tecnologías, ya que de ello dependerá fomentar el análisis en los estudiantes, ya que en la actualidad se considera que los docentes deben ser pedagogos – investigadores, para lo cual la gestión y evaluación de proyectos es un tema que debe ser considerado como el inicio de un proceso para formar buenos investigadores, ya que en una evaluación de proyectos siempre se produce información para la toma de decisiones, por lo cual también se le puede considerar como una actividad orientada a mejorar la eficacia de los proyectos en relación con sus fines, además de promover mayor eficiencia en la asignación de recursos con los que cuentan la institución educativa, ya que se fortalecerá el recurso tecnológico, material pero sobre todo el talento humano.

Tabla N° 17

<i>Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite</i>	f	%
Falta de tiempo	14	53,8
Altos costos	12	46,2
Falta de información	6	23,1
Falta de apoyo	8	30,8
Falta de temas	8	30,8
No es de su interés capacitarse	1	3,8
No contesta	1	3,8

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

De los docentes encuestados el 53,8% consideran que no se han capacitado por falta de tiempo, el 46,2% por altos costos, el 30,8% por falta de apoyo y falta de temas y una minoría establecen que no es de su interés capacitarse.

El tiempo es un factor importante para la capacitación, es por esto que el centro educativo debe considerar un tiempo en el cual los docentes estén dispuestos asistir, se cree que una capacitación no es una pérdida de tiempo más bien es ganar tiempo para compartirlos con los estudiantes.

Se debe considerar que los escenarios pedagógicos propicios para la formación de personas felices deben estar enmarcados en un contexto de amor, de valores, de conocimiento y de experiencias significativas, estas cualidades sólo las ofrecen docentes que las posean y las transmitan. Un docente de alto nivel debe capacitarse y actualizarse académicamente, estar inmerso en los avances tecnológicos, saber de actualidad social pero preservar y practicar los valores aprendidos desde la escuela tradicional. Es imperante no olvidar que el buen ejemplo vale más que un gran discurso.

Tabla N° 18

<i>Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos</i>	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	18	69,2
El prestigio ponente	1	3,8
Obligatoriedad de asistencia	2	7,7
Favorecen mi ascenso profesional	7	26,9
La facilidad de horarios	3	11,5
Lugar donde se realizó el evento	1	3,8
Me gusta capacitarme	12	46,2
No contesta	1	3,8

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Haciendo referencia a los motivos por lo que los docentes asisten a curso de capacitación, el 69,2% lo hacen por la relación que existe del curso con la actividad docente, el 26,9% porque favorecen a su ascenso profesional, un 11,5% por la facilidad de horarios, un 7,7% por la obligatoriedad de la asistencia y un 3,8% por prestigio del docente y por el lugar donde se realiza la capacitación.

Es así que el mayor motivo que consideran que asisten a cursos de capacitación es la relación que existe entre el curso y la actividad docente, ya que en ocasiones se manifiestan preguntas como: ¿cómo oriento los saberes?, ¿cómo aprenden mis alumnos?, ¿las

estrategias utilizadas son pertinentes?, etc., estas y muchas preguntas más son en mayor o menor parte aspectos que influyen en el quehacer docente.

Es ahí que surge la necesidad de ser capacitado, es por esto que al hablar de capacitación es considerar temas ligados a la actividad docente, ya que esto fortalecerá los conocimientos de los profesionales y podrán transmitirlo a sus estudiantes.

Tabla N° 19

Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso	f	%
Aspectos teóricos/prácticos	5	19,2
Ambos	20	76,9
No contesta	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Los aspectos que consideran de mayor importancia en el desarrollo de un curso el 76,9% establecen que son los aspectos teóricos y prácticos, frente al 19,2% que consideran que los aspectos importantes en la realización de un curso puede ser teórico o práctico.

Cuando se habla de teoría y esta no es llevada la práctica la información obtenida se desvanece, es por esto que al combinar la teoría con la práctica la información se hace conocimiento y esta perdura por siempre en nuestro diario vivir.

Es decir, si lo aprendido es llevado a la práctica y la hacemos parte de nuestras vidas estas ofrecen herramientas necesarias para el manejo de conflictos permitiendo tomar decisiones, ayuda al desarrollo intelectual y la confianza de uno mismo, se van logrando metas individuales pero sobre todo transforma el ambiente de trabajo en las instituciones, haciendo más agradable la estadía en ella.

Tabla N° 20

En relación a la institución educativa:

La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años	f	%
Si	9	34,6
No	17	65,4
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En relación a que si la institución en la que laboran los docentes, ha propiciado cursos en los dos últimos años, 17 docentes que equivalen al 65,4% aseguran que la institución no lo ha hecho y el 34,6% afirman que si lo ha hecho.

Es importante destacar que las instituciones educativas son las que deben propiciar cursos de capacitación en temas de interés y sobre todo relacionados al fortalecimiento del proceso enseñanza – aprendizaje, es así que la función del gestor educativo que es considerado el director de la institución es quien dirigirá la planificación de todos los procesos de la institución, especialmente la formación de sus docentes logrando así una sincronización del tiempo y las acciones que conducirán a logro de los objetivos, elaborando, gestionando los presupuestos y recursos necesarios para la realización de estos, dotarles de facilitadores calificados, y de esta manera orientando y liderando la institución al direccionamiento estratégico.

La implementación de cursos de capacitación en las instituciones les da el valor agregado para que éstas funcionen de manera correcta y acordes a los requerimientos que el Ministerio de Educación exige para que sean consideradas instituciones de categoría, es decir, instituciones en el cual el Estado aporte económicamente para el fortalecimiento de conocimientos de los docentes, infraestructura, pero sobre todo orientados al SUMA KAUSAI o Buen vivir de toda la comunidad educativa.

Tabla N° 21

<i>La institución en la que labora, está ofreciendo o elaborando cursos de capacitación</i>	f	%
Si	9	34,6
No	16	61,5
No contesta	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al hacer referencia de que si la institución en la que laboran los docentes, está ofreciendo o elaborando cursos de capacitación actualmente, 16 docentes que equivalen al 61,5% afirman que la institución no lo está haciendo y el 34,6% aseguran que la institución si está trabajando en esto.

Para contar con docentes comprometidos con la institución pero sobre todo con los estudiantes es importante que la institución ofrezca cursos de capacitación, ya que enseñar

y al mismo tiempo aprender es una estrategia que funciona de manera correlacionada, es decir, “si quien enseña, aprende al enseñar, y quien aprende, también enseña al aprender”, en esta relación educativa, educandos y docentes se completan y enriquecen como personas, los primeros aprendiendo a socializar y cooperar en el aprendizaje, intercambiando visiones, percepciones y experiencias; los segundos, propiciando relaciones dinámicas, fortalecedoras de la persona de los educandos, y perfeccionándose como personas.

Tabla N° 22

<i>Los cursos que se están desarrollando se realizan en función de</i>	f	%
Áreas de conocimiento	8	30,8
Necesidades de actualización curricular	3	11,5
Asignaturas que usted imparte	7	26,9
Reforma curricular	1	3,8
Planificación y programación curricular	4	15,4
No contesta	8	30,8

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Los cursos que la institución ha estado realizando son en base al área de conocimiento, así dan a conocer 8 docentes que equivalen al 30,8%, el 26,9% consideran que estos cursos han sido impartidos en base a las asignaturas que cada uno de los docentes imparte, el 15,4% consideran que las temáticas tomadas en cuenta han sido en base a planificación y programación curricular y lo 3,8% a reforma curricular.

Los cursos de capacitación que se imparten en las instituciones deben ser considerados como cursos de fortalecimiento de conocimientos, pero sobre todo en temáticas que en la actualidad están en vanguardia y que son muy necesarios para que la relación personal entre tutor y alumno logrando de esta manera un beneficio a ambas partes.

La sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje, esta idea está íntimamente ligada a la comprensión de toda educación en un contexto más amplio: el aprendizaje a lo largo de toda la vida, donde el sujeto precisa ser capaz de manipular el conocimiento, de ponerlo al día, de seleccionar lo que es apropiado para un contexto específico, de aprender permanentemente, de entender lo que se aprende y, todo ello de tal forma que pueda adaptarlo a nuevas situaciones que se transforman rápidamente.

Tabla N° 23

<i>Lo directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente</i>	f	%
Casi siempre	3	11,5
A veces	15	57,7
Rara vez	5	19,2
Nunca	3	11,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

De los docentes encuestados 15 de ellos que son el 57,7% consideran que a veces los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 19,2% establecen que rara vez y el 11,5% disponen que casi siempre y el otro 11,5% que nunca.

La formación permanente de los docentes asegura calidad en la educación de los estudiantes, es decir, que ellos logren alcanzar algunas de las competencias que deberían tener para asegurar una vida estudiantil de éxito como: aprender a aprender, organizar y planificar, analizar y sintetizar, aplicar los conocimientos a la práctica, adaptarse a nuevas situaciones, expresar con claridad de manera oral y escrita en la propia lengua, capacidad crítica y autocrítica, trabajar de forma cooperativa en equipo, capacidad de iniciativa, capacidad de liderazgo, etc., y como docentes debemos ser participantes activos de estos logros.

3.1.1 La persona en el contexto formativo.

Las exigencias de las respuestas educativas a la diversidad de necesidades especiales, conlleva implicaciones respecto a la formación de los profesionales que desarrollen su trabajo en contextos educativos igualmente diversos, es así que en cualquier proceso educativo la competencia profesional de los profesores, su capacidad para diseñar situaciones de aprendizaje, llevar a cabo procesos de adaptación del currículum, elaborar pautas de trabajo en equipo, etc., adquieren una gran relevancia que es decisiva en el éxito o fracaso de dicho proceso, es entonces que el profesor tiene la posibilidad de crear un clima adecuado para la interacción y la cooperación, que facilite la motivación a los alumnos formulando expectativas y utilizando refuerzos de autoestima y reconocimiento.

Tabla N° 24

<i>En lo relacionado al análisis de la persona:</i>	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	3,8	1	3,8	10	38,5	10	38,5	4	15,4	0	0,0	26	100,0
Describe las funciones y cualidades del tutor	1	3,8	0	0,0	9	34,6	13	50,0	2	7,7	1	3,8	26	100,0
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0	2	7,7	14	53,8	6	23,1	4	15,4	0	0,0	26	100,0
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0,0	2	7,7	7	26,9	13	50,0	4	15,4	0	0,0	26	100,0
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0,0	3	11,5	7	26,9	12	46,2	4	15,4	0	0,0	26	100,0
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0	5	19,2	8	30,8	10	38,5	3	11,5	0	0,0	26	100,0
Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0,0	0	0,0	4	15,4	15	57,7	7	26,9	0	0,0	26	100,0
Cuando se presentan problemas en los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución	0	0,0	0	0,0	4	15,4	13	50,0	9	34,6	0	0,0	26	100,0
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,0	0	0,0	2	7,7	13	50,0	11	42,3	0	0,0	26	100,0
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	61,5	10	38,5	0	0,0	26	100,0
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa	0	0,0	0	0,0	2	7,7	15	57,7	9	34,6	0	0,0	26	100,0
Como docente evaluo las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0,0	0	0,0	2	7,7	14	53,8	9	34,6	1	3,8	26	100,0
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,0	1	3,8	5	19,2	14	53,8	6	23,1	0	0,0	26	100,0
Cuando tengo estudiantes con necesidades especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.	1	3,8	3	11,5	5	19,2	9	34,6	7	26,9	1	3,8	26	100,0
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,0	0	0,0	4	15,4	17	65,4	4	15,4	1	3,8	26	100,0
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	0,0	0	0,0	7	26,9	11	42,3	7	26,9	1	3,8	26	100,0

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0	1	3,8	4	15,4	13	50,0	6	23,1	2	7,7	26	100,0
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,0	0	0,0	3	11,5	13	50,0	9	34,6	1	3,8	26	100,0
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.	0	0,0	0	0,0	4	15,4	14	53,8	7	26,9	1	3,8	26	100,0
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,0	0	0,0	3	11,5	15	57,7	7	26,9	1	3,8	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En relación al análisis de la persona es importante destacar que los valores que se presentan corresponden a una calificación cualitativa, es decir, al tener una calificación de 1 a 5 se considera que el 1 es la menor calificación y 5 la máxima, es decir:

- 1.- Muy desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy acuerdo

Es así, que el 38,5% de los docentes encuestados no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI, mientras que el 3,8% están de muy desacuerdo que conocen lo que propone la LOEI.

El 50% de los docentes están de acuerdo en que conocen las funciones y cualidades del tutor y el 3,8% están muy desacuerdo en dominar este tema.

El 53,8% de los docentes encuestados no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en conocer los aspectos relacionados con la psicología del estudiante y el 7,7% en desacuerdo en conocer estos aspectos.

El 50% de los docentes están de acuerdo en que su formación en TIC, les permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes y el 7,7% en desacuerdo en que estos conocimientos les ayuden en su profesión docente.

El 46,2% de los docentes están de acuerdo en que su formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país y el 11,5% en desacuerdo.

El 38,5% de los encuestados están de acuerdo en que planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos y el 11,5 % están muy de acuerdo en realizar estas actividades.

El 57,7% de docentes consideran en estar de acuerdo su expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida y el 15,4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 50% de encuestados consideran estar de acuerdo que cuando se presentan problemas en los estudiantes, les es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución y el 15,4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 50% de encuestados consideran estar de acuerdo que la formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes y el 7,7% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 61,5% de los docentes están de acuerdo que sus planificaciones siempre toman en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de sus estudiantes y el 38,5% muy de acuerdo.

El 57,7% de los docentes están de acuerdo que el proceso evaluativo que llevan a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa y el 7,7% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 53,8% de los docentes están de acuerdo que identifican a estudiantes con necesidades educativas especiales y el 3,8% están en desacuerdo.

El 34,6% de los docentes están de acuerdo que cuando tienen estudiantes con necesidades especiales, su planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva y el 3,8% están en muy desacuerdo.

El 65,4% de los encuestados están de acuerdo en que diseñan planes de mejora de la propia práctica docente y el 15,4% están en muy acuerdo.

El 42,3% de los encuestados están de acuerdo en que diseñan instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente y el 26,9% están en muy acuerdo.

El 50% de los encuestados están de acuerdo en que valoran las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura y el 3,8% están en desacuerdo.

El 50% de los docentes están de acuerdo en que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico es una constante en su práctica docente y el 11,5% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 53,8% de los docentes están de acuerdo en que diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes. y el 15,4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 57,7% de los docentes están de acuerdo en que plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación. y el 11,5% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

En esta sección podemos evidenciar que casi todos los docentes conocen el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI, que saben cuáles deben ser las funciones y cualidades del tutor y además tienen conocimientos acerca de la psicología del estudiante.

El 50% de los encuestados están conscientes que las TIC les ha ayudado a orientar de manera oportuna y eficaz a sus estudiantes y que la formación académica que han recibido fue la adecuada ya que han podido trabajar con estudiantes de diferentes etnias del país.

La planificación es ejecutada, por lo que dan el seguimiento oportuno a proyectos educativos, consideran que al contar con una expresión oral y escrita adecuada pueden lograr que sus asignaturas sean comprendidas sin dificultad y que al tener una relación orientadora con sus estudiantes han logrado que el aprendizaje sea eficiente además de poder detectar problemas y ayudar a su solución.

Al impartir sus asignaturas parten de experiencia y conocimientos anteriores de los estudiantes, es decir, consideran que no todos los estudiantes tienen el mismo nivel académico por lo que evalúan en forma diagnóstica formativa y sumativa haciendo así una evaluación integral, es decir, toma en cuenta los rasgos relevantes de la personalidad del alumno, el rendimiento y los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje.

3.1.2 La organización y la formación.

Tabla N° 25

<i>En lo relacionado al análisis organizacional:</i>	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	1	3,8	0	0,0	5	19,2	15	57,7	5	19,2	0	0,0	26	100,0
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa	2	7,7	1	3,8	10	38,5	11	42,3	2	7,7	0	0,0	26	100,0
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades de la institución educativa	3	11,5	1	3,8	9	34,6	10	38,5	3	11,5	0	0,0	26	100,0
Analiza la estructura organizativa institucional	0	0,0	2	7,7	9	34,6	10	38,5	3	11,5	2	7,7	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En relación al análisis organizacional de la institución se establecen valores que a continuación se detallan: 1 es la menor calificación y 5 la máxima, es decir:

- 1.- Muy desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy acuerdo

Del 100% de docentes encuestados se establece que el 57,7% están de acuerdo que analizan el clima organizacional de la estructura institucional, mientras que el 3,8% consideran estar en muy desacuerdo.

El 42,3% de los docentes encuestados están de acuerdo en decir que conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa y el 3,8% consideran no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 38,5% de los docentes encuestados están de acuerdo en decir que en manifestar que conocen las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades de la institución educativa y el 3,8% consideran están en desacuerdo.

El 38,5% de los docentes encuestados están de acuerdo en decir que analiza la estructura organizativa institucional y el 7,7% consideran están en desacuerdo.

Los docentes de la institución consideran que el clima organizacional de la institución es adecuado, ya que el liderazgo de los directivos ha llevado al trabajo en equipo y al cumplimiento de los objetivos propuestos mediante las herramientas eficaces utilizadas para planificar cada una de las actividades.

De la organización de la institución depende el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo pero sobre todo el desarrollo de todas y cada una de las capacidades físicas e intelectuales de los docentes, ya que el ambiente de trabajo es un factor determinante en la productividad del docente.

La organización y la formación relacionan estrechamente los objetivos, recursos y asignación de tales recursos para la formación de los docentes, es así, que los docentes formados llegan con nuevas destrezas que deben ser aprovechadas para establecer metas organizacionales las cuales nos lleven al cumplimiento de la misión de la institución, crear un clima de compañerismo en el cuál se establezcan vías de comunicación y el nuevo conocimiento pueda ser compartido.

3.1.3 La tarea educativa.

Tabla N° 26

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En lo relacionado a la tarea educativa:														
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	3,8	0	0,0	6	23,1	11	42,3	8	30,8	0	0,0	26	100,0
Analiza los factores que determinan los aprendizajes en la enseñanza	1	3,8	0	0,0	3	11,5	17	65,4	5	19,2	0	0,0	26	100,0
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	3,8	0	0,0	5	19,2	18	69,2	2	7,7	0	0,0	26	100,0
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,0	0	0,0	6	23,1	17	65,4	3	11,5	0	0,0	26	100,0
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0	0	0,0	6	23,1	15	57,7	5	19,2	0	0,0	26	100,0
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0	2	7,7	2	7,7	16	61,5	5	19,2	1	3,8	26	100,0
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0	0	0,0	3	11,5	14	53,8	9	34,6	0	0,0	26	100,0
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.	0	0,0	4	15,4	11	42,3	9	34,6	2	7,7	0	0,0	26	100,0

Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0,0	1	3,8	8	30,8	12	46,2	5	19,2	0	0,0	26	100,0
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,0	1	3,8	6	23,1	12	46,2	7	26,9	0	0,0	26	100,0
Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0,0	0	0,0	6	23,1	12	46,2	7	26,9	1	3,8	26	100,0
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,0	0	0,0	5	19,2	13	50,0	7	26,9	1	3,8	26	100,0
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,0	0	0,0	5	19,2	14	53,8	7	26,9	0	0,0	26	100,0
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	1	3,8	14	53,8	10	38,5	1	3,8	26	100,0
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0,0	0	0,0	4	15,4	16	61,5	5	19,2	1	3,8	26	100,0
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0,0	0	0,0	4	15,4	11	42,3	9	34,6	2	7,7	26	100,0
Aplica técnicas para la acción tutorial	0	0,0	1	3,8	9	34,6	9	34,6	6	23,1	1	3,8	26	100,0
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres	0	0,0	0	0,0	3	11,5	13	50,0	7	26,9	3	11,5	26	100,0
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0	0	0,0	4	15,4	16	61,5	5	19,2	1	3,8	26	100,0
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,0	0	0,0	1	3,8	16	61,5	8	30,8	1	3,8	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

En lo relacionado a la tarea educativa se establecen valores que a continuación se detallan:

1 es la menor calificación y 5 la máxima, es decir:

- 1.- Muy desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy acuerdo

Del 100% de encuestados el 43,3% de docentes consideran estar de acuerdo en que analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato y el 3,8% están muy desacuerdo.

El 65,4% de docentes encuestados manifiestan en estar de acuerdo en que analizan los factores que determinan los aprendizajes en la enseñanza y el 3,8% están muy desacuerdo.

El 69,2% de docentes encuestados manifiestan en estar de acuerdo en que analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato y el 3,8% están muy desacuerdo en analizar estos aspectos

El 65,4% de docentes encuestados manifiestan en estar de acuerdo en conocer técnicas básicas para la investigación en el aula y el 11,5% están muy acuerdo en conocer estos aspectos

El 57,7% de docentes encuestados manifiestan en estar de acuerdo en conocer diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal y el 19,2% están muy acuerdo en conocer estos aspectos

El 61,5% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en conocer las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente y el 7,7% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Del 100% de docentes encuestados el 53,8% establecen estar de acuerdo en desarrollar estrategias para la motivación de los alumnos y el 11,5% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Del 100% de docentes encuestados el 42,3% establecen no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos y el 7,7% .están muy acuerdo en realizar están actividades.

El 46,2% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en conocer la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica y el 3,8% están en desacuerdo.

El 46,2% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en percibir con facilidad problemas de los estudiantes y el 3,8% están en desacuerdo en conocer estos aspectos.

Del 100% de docentes encuestados el 46,2% establecen estar de acuerdo, en realizar la planificación macro y micro curricular y el 23,1% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

El 50% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en considerar que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje y el 19,2% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en conocer estos aspectos.

El 53,8% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en describir las principales funciones y tareas del profesor en el aula y el 19,2% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en conocer estos aspectos.

Del 100% de docentes encuestados el 53,8% establecen estar de acuerdo, en elaborar pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos y el 3,8% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en que realizan estas actividades.

El 61,5% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en que utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico y el 15,4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo en utilizar adecuadamente estos medios.

Del 100% de docentes encuestados el 42,3% establecen estar de acuerdo, en que diseñan programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas y el 15,4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en que realizan estas actividades.

El 34,6% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en aplicar técnicas para la acción tutorial y el 3,8% están en desacuerdo en la aplicación de técnicas.

Del 100% de docentes encuestados el 50% establecen estar de acuerdo, en diseñar y aplicar técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorios y talleres y el 11,5% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en que realizan estas actividades.

El 61,5% de docentes encuestados establecen estar de acuerdo en utilizar adecuadamente la técnica expositiva y el 15,4% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en utilizar adecuadamente estas técnicas.

Del 100% de docentes encuestados el 61,5% establecen estar de acuerdo, en utilizar recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje y el 3,8% no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en utilizar recursos para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje..

Los docentes conocen del currículo propuesto para el bachillerato por el Ministerio de Educación y Cultura, considerando que los factores que determinan los aprendizajes en la enseñanza son el trabajo con calidad, el incentivo a los estudiantes a la investigación en forma individual y grupal aplicando herramientas tecnológicas como ayuda a su proceso de aprendizaje.

De esta manera, consideran que el empleo de estrategias didácticas y de motivación fortalecen el proceso enseñanza – aprendizaje y sobre todo la interacción profesor – alumno; mediante técnicas expositivas, prácticas de laboratorios y talleres en el cual los estudiantes alcanzan los objetivos de aprendizaje.

A pesar de que el Ministerio de Educación del Ecuador ha establecido estándares de calidad para mejorar la tarea educativa, es evidente todavía que existen falencias educativas entre los modelos latinoamericanos y nacionales, pues según estudios realizados por el chileno, Ramírez (2013) un niño cuando ingresa a la escuela tiene el 98 por ciento de posibilidades de convertirse en genio, cuatro años después esta posibilidad disminuye al 28 por ciento.

Según Ramírez, los modelos educativos deben cambiar para permitir el desarrollo de las capacidades y destrezas de los niños, las que se van perdiendo en el aula, por la falta de estímulos durante el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que, las experiencias educativas en las que se estimula la creatividad en los niños muestran que su desempeño en las otras áreas del conocimiento también resultan positivas.

Es por esto que forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos, orientados a escoger el bien: ese es, en el fondo, el gran reto de toda tarea educativa, son los docentes quienes tienen que elevar el listón moral de sus estudiantes, desde su capacidad de juzgar y de actuar, desde los distintos lugares que ocupan en la sociedad, para que el nivel moral de la sociedad sea alto, importa que los ciudadanos tengan virtudes bien arraigadas y se propongan metas comunes desde el respeto mutuo, la sociedad tiene planteado un gran reto educativo: formar ciudadanos auténticos, dispuestos a obrar rectamente, a pensar bien y a compartir con otros acción y pensamiento, es decir, forjar verdaderos sujetos morales.

3.2 Los cursos de formación

Tabla N° 27

<i>Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años</i>	f	%
uno	1	3,8
dos	9	34,6
tres	2	7,7
cuatro	2	7,7
No contesta	12	46,2
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al hacer referencia al número de cursos a los que han asistido en los dos últimos años se establece que el 34,6% de docentes han asistido a dos cursos, el 7,7% entre tres y cuatro cursos, mientras que el 3,8% a un solo curso.

Se puede establecer que los docentes no asisten a cursos de capacitación de manera continua, por lo que no pueden fortalecer el ámbito cognitivo, es decir, la adquisición de conocimientos, de habilidades y las aptitudes intelectuales: el saber y el saber hacer.

La capacitación docente, es una herramienta para la excelencia académica por lo que es el factor principal que tanto las instituciones públicas como privadas deben abarcar.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Docente, del Ministerio de Educación (MINEDUC), socializó los pasos a seguir en el nuevo sistema de inscripción para docentes del magisterio fiscal en los cursos de capacitación que ofrece permanentemente el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SiProfe).

Los cursos tienen como objetivo que todos los maestros y maestras ecuatorianos desarrollen destrezas pedagógicas comunes y se apoyen mutuamente en la aplicación de los aprendizajes y conocimientos adquiridos, además busca la participación directa y conjunta de los rectores y directores de las instituciones educativas y del personal docente, para que los maestros puedan inscribirse en los diferentes cursos ofertados por el Ministerio de Educación, los rectores deberán habilitar a los docentes que trabajan en su centro educativo para tomar uno o varios cursos y a partir de ello, cada docente deberá inscribirse en los cursos en los cuales fueron habilitados. Para dicha autorización, el rector y/o director del centro educativo debe ingresar su número de cédula de ciudadanía y el código AMIE (Archivo Maestros de Instituciones Educativas) del plantel.

Luego de la habilitación, si el 80% del personal docente de la institución educativa no se inscribió individualmente en el curso en el que se los habilitó, no podrán participar del mismo y sus cupos serán adjudicados a otros aspirantes.

Tabla N° 28

<i>Total de horas</i>	f	%
26 – 50 horas	3	11,5
51 – 75 horas	1	3,8
76 – 100 horas	4	15,4
Más de 100 horas	6	23,1
No contesta	12	46,2
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al hacer referencia al total de horas de los cursos seguidos por los docentes, podemos establecer que el 23,1% de docentes encuestados dicen que los cursos han sido de más de 100 horas, el 15,4% de docentes indican que han sido de 76 a 100 horas, el 11,5% de docentes establecen que han sido de 26 a 50 horas y el 3,8% de docentes indican que los cursos seguidos han tenido una duración de 51 a 75 horas.

Los cursos de capacitación deben ser planificados en un tiempo de manera que los docentes puedan adquirir los conocimientos necesarios para ponerlos en práctica, ya que la educación escolar tradicional que aún se sigue impartiendo debe desaparecer, los maestros de todos los niveles deben capacitarse y actualizarse para que se efectúe el cambio en ellos y desarrollen su desempeño al máximo.

Los cursos del SíProfe que hayan sido aprobados se contemplan en el conteo de horas de capacitación necesarias, como uno de los requisitos para que el docente pueda subir en el escalafón docente, sin embargo, hay cursos ofertados que, aunque se certifican, no son válidos para cumplir con estos requisitos. Esto se debe a que pueden ser cursos que no surgen de las necesidades especificadas por las pruebas SER, sino de otras propuestas de capacitación.

Tabla N° 29

<i>Hace que tiempo lo realizó</i>	f	%
0 – 5 meses	4	15,4
6 – 10 meses	4	15,4
11 – 15 meses	4	15,4
21 – 24 meses	2	7,7
Más de 25 meses	1	3,8
No contesta	11	42,3
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Refiriéndose al tiempo en el que fue realizado el último curso de capacitación, el 46,2% de los docentes indican de 0 a 5 meses, de 5 a 10 meses y de 11 a 15 meses, el 7,7% de docentes manifiestan que fue hace 21 y 24 meses y el 3,8% fue más de 25 meses.

Los maestros de mayor antigüedad en el trabajo así como los maestros nuevos, como es bien sabido, son encargados de transmitir sus conocimientos y de moldear a sus alumnos, por lo tanto para que puedan ofrecer una excelente calidad educativa deben estar totalmente preparados, capacitados y actualizados.

Es así que el Ministerio de Educación en su página oficial hace referencia a las calificaciones de los concurso de méritos y oposición, el cual nos dice, estos tendrán dos fases: la primera correspondiente a la validación de los méritos, cuyos resultados serán el treinta y cinco (35%) de la calificación final; y, la segunda la oposición, cuyos resultados corresponden al sesenta y cinco por ciento (65%) de la calificación final del concurso. La evaluación total del concurso se realizará sobre cien (100) puntos.

1. Títulos.- Se concederá puntaje únicamente al título de mayor jerarquía relacionado al área por la que el candidato está concursando.
2. Cursos de capacitación y actualización obtenidos durante los últimos cinco años, deberán estar certificados por el MinEduc. Además, las publicaciones de libros deben estar reconocidos y registrados en el IEPI, los artículos que constituyen un aporte para la educación, la ciencia o la cultura también calificarán hasta con un máximo de 3 puntos y deben estar publicados en revistas indexadas.
3. Experiencia docente.- La misma que debe ser respaldada con el certificado o contrato de trabajo debidamente conferido por la autoridad competente.
4. En el caso de ser ganador de un concurso deberá presentar los originales de la declaración juramentada, y los documentos ingresados en el sistema para la respectiva validación de méritos. En caso eventual de encontrar alguna anomalía por incumplimiento de los requisitos, no se permitirá continuar con el proceso.

Es por esto que la actualización de conocimiento se lo debe hacer en forma continua ya que serán válidos como nos indica el tercer punto aquellos cursos de los últimos cinco años.

Tabla N° 30

<i>Lo hizo con el auspicio de</i>	f	%
El gobierno	8	30,8
De la institución donde labora usted	3	11,5
Por cuenta propia	5	19,2
No contesta	10	38,5
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Al preguntar a los docentes investigados cual fue el auspiciante de su último curso de capacitación, el 30,5% de docentes manifiesta que el gobierno, el 19,2% indican que fue por su propia cuenta y el 11,5% indican que fue la institución donde laboran.

Es por esto que el gobierno debe impulsar la capacitación hacia los docentes ya que ellos son quienes día a día están en contacto directo con el futuro de nuestro país y de ellos dependerá los buenos profesionales y personas del mañana.

En la actualidad el programa de becas “Universidades de Excelencia” que impulsa la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), permitirá que las personas que deseen continuar la preparación académica de cuarto nivel en el exterior, lo realicen en una de las 175 mejores universidades del mundo, la SENESCYT se centra en que los docentes deben aspirar más allá que un curso de capacitación, como es lograr la obtención de un título de cuarto nivel, título que ayudará a los docentes para su escalafón y el ser considerados docentes de alto rendimiento.

Tabla N° 31

<i>Ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años</i>	f	%
Si	7	26,9
No	18	69,2
No contesta	1	3,8
TOTAL	26	100,0

Fuente: Encuesta CES. Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Autor: López (2013)

Es importante destacar que el 69,2% de los docentes encuestados no han impartido cursos de capacitación en los dos últimos años y el 26,9% si lo ha hecho.

Cuando los docentes están preparados en temas específicos es importante impulsar que sean quienes impartan cursos de capacitación, ya que esto adiestrara a nuestros profesionales.

Al plantear cursos de capacitación es importantes primero, la selección del contenido y de sus fuentes, teniendo en cuenta el diagnóstico y el objetivo a alcanzar, la metodología para la impartición de la clase contemporánea, así como cada uno de los componentes de dicho proceso analizados y re contextualizados desde las experiencias vivenciales de cada uno de los implicados.

La metodología a emplear debe garantizar la valoración de la actividad del maestro como orientador, como mentor, las funciones sociales, sus habilidades, capacidades, su conducta en la vida y en la escuela, debe permitir el papel dinámico entre los integrantes del grupo, se debe lograr un enfoque personológico a partir de la unidad de lo afectivo y lo cognitivo y la autorregulación del comportamiento a partir de la aplicación del contenido seleccionado.

CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Justificación

La participación activa de cada uno de los docentes es un factor decisivo para el logro de los objetivos y el desarrollo de las competencias requeridas por el curso. Los pactos y acuerdos académicos que se establezcan deberán ser respetados para garantizar un clima de aprendizaje propicio y acorde con las expectativas y necesidades de formación académica. El facilitador es sólo una acompañante del proceso, y la responsabilidad aunque compartida, tiene que ser asumida por cada docente con compromiso y entusiasmo. En consecuencia, se trabajará con una participación activa, en la que se combinarán trabajos individuales como parte fundamental del trabajo colectivo; las modalidades metodológicas a emplear serán talleres, plenarias, conversatorios, discusiones y actividades prácticas fuera y dentro del aula. El análisis de documentos de carácter básico, se orientará a través de guías que serán desarrolladas por el maestrante

4.2. Propósitos

Desarrollar en el docente las competencias necesarias para su desempeño eficaz en el proceso de desarrollo de proyectos con la utilización adecuada de métodos, técnicas y estrategias basadas en el modelo de presentación de proyectos de la SENPLADES en vigencia.

A continuación se explicará el curso de formación que surge a partir de todo el análisis realizado, gracias a las encuestas ejecutadas al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

4.3. Tema del curso.

**“SEMINARIO- TALLER DE DISEÑO, GESTIÓN Y
EVALUACIÓN DE PROYECTOS DIRIGIDO A DOCENTES DE
BACHILLERATO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
DOCENTE GUAYAQUIL”**

4.4. Modalidad de estudios.

La modalidad de estudios que se lleva a cabo para el curso de capacitación será, presencial o convencional, como su nombre lo dice se exige y requiere de una presencialidad obligatoria en el aula para poder dirigir el aprendizaje por medio del profesor, quien en su

función más tradicional explica, aclara, comunica ideas y experiencias: el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y docente-educativo, el educando y el profesor se encuentran en la misma dimensión espacio-temporal, este tendrá una duración de 80 horas.

4.5. Objetivos.

4.5.1. Objetivo General.

- Contribuir a que los docentes participantes desarrollen competencias necesarias para actuar eficientemente en procesos de diseño, evaluación y gestión de proyectos de interés público a partir de una visión integradora que respondan a las necesidades y requerimientos de actores sociales, gubernamentales y académicos.

4.5.2. Objetivos Específicos

- Estructurar los contenidos micro-curriculares de un proyecto con aplicaciones a nivel de bachillerato.
- Elaborar la planificación del taller de diseño, gestión y evaluación de proyectos dirigido a docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.
- Establecer técnicas de difusión de involucramiento del personal docente a este nuevo aprendizaje.
- Definir técnicas activas de aprendizaje para el desarrollo del seminario-taller.
- Elaborar documentos de seguimiento y evaluación de resultados del seminario-taller.

4.6. Dirigido a:

4.6.1. Nivel formativo de los destinatarios

El curso está dirigido a docentes con un alto nivel de experiencia en el ámbito educativo, ya que la capacitación les permitirá desarrollarse en aspectos especializados como el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, además de plantear cursos de investigación.

4.6.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios son la utilización de la informática para la realización de trabajos y un amplio conocimiento del procedimiento para la elaboración de mentefactos, sin embargo se les entregará un manual ilustrativo para la construcción de mentefactos. Ver Anexo 4.

4.7. Breve descripción del curso.

Según Fernández (2002) los proyectos siguen un proceso determinado que se inicia con unas determinadas necesidades a las que hay que responder, se define qué es lo que hay que hacer, se analiza cómo hacerlo, se ejecutan las acciones oportunas, se realiza un seguimiento y control de las mismas y se finaliza con la satisfacción de esas necesidades.

Por otro lado Fernández (2009) manifiesta que el término proyecto se deriva de los términos latinos PROICERE y PROIECTARE que significan arrojar algo hacia delante. Entonces, proyecto en sentido genérico significa la planeación y organización de todas las tareas y actividades necesarias para alcanzar algo. Diseñar un proyecto significa planear un proceso para alcanzar una meta, objetivos. Esto implica desde la selección del problema surgido en un contexto particular, su tratamiento, hasta la presentación del informe. En otros términos, corresponde la realización de varias etapas interrelacionadas de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación. El objetivo principal de un proyecto es resolver, en forma organizada y planificada, un problema previamente identificado, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto.

Es así que en el curso a dictarse se abarcará todo cuanto a la realización de un proyecto basado en el formato que la SENPLANDES sugiere, analizando el diagnóstico, planificación y evaluación

4.7.1. Contenidos del curso.

Tabla N° 32

SEMINARIO- TALLER DE DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DIRIGIDO A DOCENTES DE BACHILLERATO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE GUAYAQUIL
UNIDAD I (20 HORAS)
<p>Tema: <i>Diagnóstico</i></p> <p>Objetivo: <i>Conocer que es el diagnóstico en el diseño, gestión y evaluación de proyectos.</i></p> <p>Dinámica: <i>“El árbol del Bien y del Mal (Árbol de problemas y soluciones)”</i></p> <p>Lectura: <i>Guía para la realización del diagnóstico realizado por el maestrante. Ver Anexo 5</i></p>
<p>SUBTEMAS:</p> <p>1.1 Introducción</p> <ul style="list-style-type: none">• El plan del buen vivir• Generalidades de los proyectos<ul style="list-style-type: none">- ¿Qué es un proyecto?- ¿Qué es un proyecto social?- ¿Qué es un proyecto socio productivo?- ¿Cuándo un proyecto es sostenible?- ¿Cuándo un proyecto es sustentable?• Líneas que enmarcan proyectos socio productivos• Fases para la elaboración de un proyecto <p>1.2 Diagnóstico - Análisis Situación Actual</p> <ul style="list-style-type: none">• Metodologías de identificación de problemas• Técnicas de análisis del problema <p>1.3 ¿Qué es un problema?</p> <ul style="list-style-type: none">• Importancia del problema• Identificar el problema <p>1.4 Proyectos Relacionados y/ o Complementarios</p> <p>1.5 Beneficiarios</p> <p>1.6 Localización geográfica</p> <p>1.7 Nombre del proyecto</p> <p>1.8 Antecedentes</p>

<p>1.9 Justificación</p> <p>1.10 Objetivos</p> <p>1.11 Metas</p> <p>1.12 Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología
<p>Recursos:</p> <p>Humanos: <i>Facilitador, maestrante y docentes</i></p> <p>Materiales: <i>Guía para la realización del diagnóstico y material para la realización de la dinámica (pliegos de papel periódico, hojas tamaño A4 y lápices de colores.)</i></p> <p>Tecnológicos: <i>Computador, internet y proyector</i></p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD II (20 HORAS)</p> <p style="text-align: center;">FORMULACIÓN / PLANIFICACIÓN</p> <p>Tema: <i>Planificación</i></p> <p>Objetivo: <i>Determinar la planificación en el diseño, gestión y evaluación de proyectos.</i></p> <p>Dinámica: <i>“El amigo secreto”</i></p> <p>Lectura: <i>Guía para la realización del diagnóstico realizado por el maestrante. Ver Anexo 5</i></p>
<p>2.1 Cronograma valorado de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formato de un cronograma de un proyecto social <p>2.2 Duración del proyecto y vida útil</p> <p>2.3 Marco institucional</p> <p>2.4 Autogestión y sostenibilidad</p> <p>2.5 Financiamiento del proyecto</p> <p>2.6 Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formato de un presupuesto <p>2.7 Ejecución del proyecto</p>
<p>Recursos:</p> <p>Humanos: <i>Facilitador, maestrante y docentes</i></p> <p>Materiales: <i>Guía para la realización de la planificación y material para la realización de la dinámica (hojas tamaño A4 y esferográficos.)</i></p> <p>Tecnológicos: <i>Computador, internet y proyector</i></p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD III (20 HORAS)</p> <p style="text-align: center;">EVALUACIÓN</p> <p>Tema: <i>Evaluación</i></p> <p>Objetivo: <i>Establecer la evaluación en el diseño, gestión y evaluación de proyectos.</i></p>

<p>Dinámica: “Llego – Me voy”</p> <p>Lectura: <i>Guía para la realización de la evaluación realizado por el maestrante. Ver Anexo 5</i></p>
<p>3.1 Factibilidad</p> <p>3.2 Evaluación</p> <p>3 ¿Cuál es la diferencia entre seguimiento o monitoreo y evaluación?</p> <p>3.3 Ex Ante</p> <p>3.4 Evaluación de Proceso</p> <p>3.5 Ex Post</p> <p>3.6 Indicadores de resultados alcanzados: cualitativos y cuantitativos</p> <p>3.7 Impacto ambiental</p> <p>3.8 Anexos</p>
<p>Recursos:</p> <p>Humanos: <i>Facilitador, maestrante y docentes</i></p> <p>Materiales: <i>Guía para la realización de la evaluación</i></p> <p>Tecnológicos: <i>Computador, internet y proyector</i></p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD IV (20 HORAS)</p> <p style="text-align: center;">TRABAJO AUTÓNOMO</p> <p style="text-align: center;">PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL CON UN TEMA DE PROYECTO DEL INTERÉS DE CADA UNO DE LOS DOCENTES</p> <p>Tema: <i>Presentación del informe final</i></p> <p>Objetivo: <i>Elaborar el informe final con todos los requerimientos impartidos en la curso de capacitación.</i></p> <p>Lectura: <i>Formato para la presentación de proyectos – SENPLADES. Ver Anexo 5</i></p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre del proyecto 2. Localización geográfica 3. Análisis de la situación actual (diagnóstico) 4. Antecedentes 5. Justificación 6. Proyectos relacionados y / o complementarios 7. Objetivos 8. Metas 9. Actividades 10. Cronograma valorado de actividades 11. Duración del proyecto y vida útil

- 12. Beneficiarios
- 13. Indicadores de resultados alcanzados
- 14. Impacto ambiental
- 15. Autogestión y sostenibilidad
- 16. Marco institucional
- 17. Financiamiento del proyecto
- 18. Anexos

Recursos:

Humanos: *Facilitador, maestrante y docentes*

Materiales: *Formato para la presentación de perfiles de proyectos – SENPLADES, hojas tamaño A4.*

Tecnológicos: *Computador, internet e impresora*

Autor: López (2013)

4.7.2. Metodología.

Durante las fechas previstas para el seminario-taller, cada docente deberá disponer de tiempo y equipo informático personal para las actividades del mismo.

Los aspectos de carácter general, serán dictados mediante conferencias, presentaciones y demostraciones a todos los participantes. En estas reuniones, se darán las pautas de trabajo que deberán realizar durante el seminario.

Los fundamentos teóricos que se impartirán durante el desarrollo del seminario estarán orientados hacia una aplicación práctica.

Se establecerán grupos de trabajo y se asignarán responsabilidades de grupo e individuales.

Según Estay-Niculcar (2006) la metodología de un proyecto con una fase de diseño, precisa una metodología que integra la enseñanza de conceptos abstractos con la praxis de un proyecto, explotando, además, la dimensión no presencial con un entorno virtual de trabajo colaborativo con tal de ir de un aprender – haciendo a un aprender – enseñando.

Aprender – Haciendo.- Este principio reconoce la importancia de la articulación de la teoría con la práctica como posibilidad de afianzar los niveles de aprendizaje de los conocimientos compartidos en el colectivo estudiantil. Tal iniciativa está basada en la premisa “aprender-haciendo”, para permitir y garantizar mayores niveles de asimilación de conocimientos y saberes.

Construcción Participativa de Saberes.- Este criterio parte de reconocer la necesidad de desarrollar procesos educativos caracterizados por la participación activa de los participantes. La mayor parte del mismo se realizará a través de trabajos en subgrupos como la posibilidad de potenciar dicha participación y hacer un mejor acompañamiento garantizando así, mayores niveles de asimilación. Por otra parte, es de vital importancia bajo este principio, el diálogo de saberes, reconociendo los múltiples conocimientos de los/as docentes y la necesidad de su interacción en la construcción de nuevo saber.

Discusión y Debate Constructivo.- Se permitirá y se propenderá por la habilitación y generación de espacios para el debate sano, que permita la exposición de diferentes puntos de vista frente a los temas abordados en el curso. Ello implicará la construcción permanente de escenarios para reflexión, argumentación y discusión.

La Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador (SENPLADES) nos presenta un formato para la realización de proyectos, estructurado de la siguiente manera:



República del Ecuador



FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE PERFILES DE PROYECTOS

1. Nombre del proyecto
2. Localización geográfica
3. Análisis de la situación actual (diagnóstico)
4. Antecedentes
5. Justificación
6. Proyectos relacionados y / o complementarios
7. Objetivos
8. Metas
9. Actividades
10. Cronograma valorado de actividades
11. Duración del proyecto y vida útil
12. Beneficiarios
13. Indicadores de resultados alcanzados: cualitativos y cuantitativos
14. Impacto ambiental
15. Autogestión y sostenibilidad
16. Marco institucional
17. Financiamiento del proyecto
18. Anexos

Fuente: SENPLADES

4.7.3. Evaluación.

Según Flores (1999), los principios de la evaluación más importantes son:

- a. La evaluación es una actividad o un elemento implícito en todo el proceso educativo y específicamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje que tiene lugar en el aula.
- b. La evaluación se debe considerar no como un fin en sí mismo sino como un medio para fomentar la formación y el progreso continuo del estudiante, según las necesidades

- específicas de éstos, dentro de un contexto social.
- c. La evaluación es integral y requiere la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos para la recopilación de datos que permitan apreciar de modo objetivo el progreso de los estudiantes en relación con los objetivos propuestos.
 - d. Concretar y definir con absoluta claridad qué es lo que se va a evaluar y luego seleccionar el instrumento más apropiado para conseguir este propósito.
 - e. Estar consciente de que, ni los mejores instrumentos de medición son absolutamente precisos o exactos, por el contrario, hay que tener conciencia clara de que una de sus limitaciones es proporcionar únicamente información relativa, resultados inexpresivos sobre el objeto de evaluación, que deben ser interpretados por el profesor, a través del análisis lógico.
 - f. No valerse de la evaluación como un fin para sancionar, castigar o recompensar al estudiante, sino como un proceso dirigido a estimular, reforzar, rectificar y mejorar, los saberes, las actitudes y los procedimientos del docente y del discente.

Características de la Evaluación

- a. Científica.
Porque se guía por un conjunto de principios, métodos, técnicas y procedimientos relativamente confiables y válidos.
- b. Sistemática.
Porque es un proceso que no se cumple de forma improvisada, sino que responde a una planificación previa; porque está íntimamente ligada a la acción didáctica y por lo tanto participa de todas sus actividades; y, responde a normas, criterios relacionados.
- c. Integral.
En su proceso valora todas y cada una de las áreas que integran la personalidad: cognoscitiva, afectiva y psicomotora. Al proceder de esta manera evaluamos los conocimientos, valores y habilidades del estudiante que corresponden, respectivamente, al saber, saber ser y saber hacer.
La característica de integral implica superar la práctica de evaluación centrada exclusivamente en el saber del alumno, para comprobar o verificar qué hace con lo que sabe, es decir qué destrezas utiliza para demostrar lo que ha aprendido sobre esta área.
- d. Participativa.
Permite la intervención de todos los sujetos relacionados directa e indirectamente en el proceso educativo; propicia la autoevaluación, la reflexión y la crítica de los estudiantes sobre sus propios aprendizajes.

e. Interdisciplinaria.

Incluye a especialistas de distintas áreas o disciplinas que, desde el principio, aún teniendo conceptos, métodos e informaciones diferentes, trabajan conjuntamente, en un esfuerzo compartido, para lograr el desarrollo eficaz y real del proceso

f. Sencilla.

Utiliza un lenguaje que está al alcance de la comprensión de todos los involucrados en el proceso.

g. Acumulativa.

En la toma de decisiones integra la información recogida en distintas épocas, varias áreas del conocimiento y diversos instrumentos de medición.

h. Permanente.

Se realiza durante el proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de verificar el aprendizaje de habilidades, conocimientos, valores, que va asimilando el estudiante por efecto del proceso didáctico y, oportunamente, buscar alternativas que permitan solucionar las deficiencias o vacíos de aprendizaje encontrados en este proceso. Esta característica se configura en la práctica de las evaluaciones: diagnóstica, formativa y acumulativa que son necesarias en todo proceso educativo.

i. Funcional.

Utiliza la información investigada en el proceso educativo para el mejoramiento oportuno del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Objetivos de la evaluación

La evaluación busca cumplir con los siguientes objetivos:

- a. Valorar objetivamente los aprendizajes, individual o grupal de los estudiantes, referidos a conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en los objetivos.
- b. Informar oportunamente al docente y discente sobre sus éxitos y fracasos obtenidos y motivarlos para la recuperación progresiva de sus falencias detectadas.
- c. Proporcionar información válida para el análisis e innovación permanente de contenidos, metodologías y medios didácticos que utilizan los maestros durante el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- d. Propiciar el uso de diversidad de técnicas, instrumentos, estrategias dirigidas a la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.
- e. Inculcar en los estudiantes el hábito de la autoevaluación y coevaluación de su rendimiento educativo, con miras a que identifiquen sus falencias y adopten espontáneamente las estrategias correctivas que consideren necesarias y factibles.

Funciones esenciales de la evaluación

Las funciones esenciales de la evaluación son:

- a. Orientadora.- Proporciona información relacionada con el SABER, SABER HACER y SABER SER, orientada a la toma de decisiones que impulsen el cambio o innovación. Estos datos permiten mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje y todos los elementos que conforman el sistema educativo.
- b. Retroalimentadora.- Es una estrategia de retroalimentación continua que permite evidenciar los contenidos y capacidades que han dominado los estudiantes, así como aquellos que necesitan adquirirlos, mejorarlos, rectificarlos mediante estudios complementarios a los que recibió en clase.
- c. Detectar materias, unidades o temas que deben reforzarse o enseñarse de otra manera
- d. Analítica.- Propicia el análisis de procedimientos, productos, resultados, actitudes, habilidades dentro de un enfoque sistémico y perspectiva holística.
- e. Reflexiva.- Fomenta la reflexión para la toma de conciencia sobre los aciertos conseguidos y errores cometidos que sirvan de insumos para habituar a los alumnos a la meta cognición.
- f. Formativa.- Coadyuva progresivamente con el mejoramiento de la calidad de la educación, considerando los juicios de valor conseguidos a través de los procesos de evaluación.
- g. Propicia el uso de diversidad de técnicas, instrumentos, dirigidos a la evaluación de los estudiantes.
- h. Estratégica.- Considera a la evaluación como una estrategia de retroalimentación oportuna que permita evidenciar los contenidos y capacidades que han dominado los estudiantes, así como aquellos que necesitan adquirirlos, mejorarlos o rectificarlos a través de estudios complementarios.
- i. Verificadora.- Constata si es que el proceso didáctico es eficaz y eficiente para el aprendizaje de los estudiantes.
- j. Planificadora.- Decide el plan de apoyo pedagógico que se necesita para ayudar a los alumnos o al grupo que presenten ciertas deficiencias o falencias.
- k. Integradora.- Conformar grupos de trabajo de acuerdo con el nivel de dominio conceptual, procedimental y actitudinal que posean los estudiantes.
- l. Promocionadora.- Determina las condiciones que los estudiantes deben cumplir para su promoción de un nivel a otro en el sistema de Formación profesional

Es así que en el desarrollo de este seminario – taller las actividades realizadas por los docentes sea en forma individual o grupal serán evaluadas mediante la técnica de la rúbrica.

La rúbrica en la evaluación de competencias

Blanco (2008), nos dice, las rúbricas o matrices de valoración son guías o escalas de evaluación donde se establecen niveles progresivos de dominio o pericia relativos al desempeño que una persona muestra respecto de un progreso determinado, integran un alto rango de criterios que cualifican de modo progresivo el tránsito de un desempeño incipiente o novato al grado de experto. a través de escalas ordinales que destacan una evaluación del desempeño centrada en aspectos cualitativos, siendo posible también puntuaciones numéricas, ya que es una evaluación basada en un amplio rango de criterios más que en una puntuación numérica única.

Concepto de rúbrica

Las rúbricas son guías de puntuación usadas en la evaluación del desempeño de los estudiantes que describen las características específicas de un producto, proyecto o tarea en varios niveles de rendimiento, con el fin de calificar lo que ese espera del trabajo del alumno, de valorar su ejecución y de facilitar la proporción de feedback.

Una Rúbrica es una herramienta de registro que enlista los criterios para realizar un trabajo o actividad, como por ejemplo los referentes a: organización, procedimientos y algunos detalles.

Una Rúbrica es también un instrumento de graduación de calidad para cada criterio del trabajo o actividad, que abarca, desde excelente hasta muy deficiente.

Además es importante tomar en cuenta el esquema que debe tener una rúbrica, ésta tiene la forma de una tabla de doble entrada, que debe tener los siguientes elementos básicos:

- Dimensiones.- Componentes que constituyen por agregación el marco de la evaluación del producto/desempeño del estudiante. Puede representar subcomponentes de la tarea, aspectos particulares de la misma, atributos genéricos, etc. Formalmente suele disponerse en la primera columna.
- Niveles de desempeño.- Categoría que dispuestas como un gradiente, definen la calidad del trabajo del estudiante. Pueden estar expresados tanto con etiquetas cualitativas (excelente, satisfactorio, etc.), como con un sistema numérico o con ambos elementos. Habitualmente representan el encabezado de la tabla, al ubicarse en la primera fila.
- Descriptores.- Breve explicación de la evidencia que permite juzgar el trabajo particular de un estudiante a lo largo de las distintas dimensiones o criterios y

asignarlo a un nivel de desempeño concreto. Se dispone en las celdas que define la intersección de cada criterio con cada nivel de desempeño.

A continuación hare una descripción de las rúbricas que serán utilizadas en el curso de capacitación las cuales serán aplicadas en cada una de las actividades a realizarse en las unidades a desarrollarse.

UNIDAD I DIAGNÓSTICO

Actividades	Evaluación
1.1 Mentefacto realizado en grupos acerca de la importancia de los proyectos.	5%
1.2 Ensayo realizado por grupos sobre de las fases para la elaboración de un proyecto.	5%
1.3 Realización individual de un árbol de problema con un tema de proyecto social.	5%
1.4 Realización del estado del arte de un tema de interés (antecedentes)	10%
1.5 Establecimiento de objetivos y metas del tema propuesto.	5%

Evaluación

ACTIVIDAD 1.1. Mentefacto realizado en grupos acerca de la importancia de los proyectos.

Tabla N° 33

RUBRICA PARA EVALUAR LA PRIMERA UNIDAD DIAGNÓSTICO			
Elemento de competencia: Identifica la importancia de los diferentes tipo de proyectos			
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.			
Producto Integrador de la unidad: Elabora de forma adecuada el diagnóstico de un proyecto con un tema de interés.			
Actividad a evaluar 1.1: Mentefacto realizado en grupos acerca de la importancia de los proyectos.			
CRITERIOS	DESCRIPTORES		
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO
Presentación	El resumen es claro, preciso y breve.	El resumen es poco claro y conciso.	El resumen es poco preciso demasiado breve.
Creatividad	Establece comentarios con ideas innovadoras de las definiciones estudiadas.	Establece comentarios en un 80% de las definiciones estudiado	Realiza pocos comentarios de las definiciones estudiadas.
CALIFICACION	5	4	3

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 1.1.

- Realiza de manera adecuada el mentefacto utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- La redacción se hará de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 1.2. Ensayo realizado por grupos sobre de las fases para la elaboración de un proyecto.

Tabla N° 34

RUBRICA PARA EVALUAR LA PRIMERA UNIDAD DIAGNÓSTICO			
Elemento de competencia: Identifica la importancia de los diferentes tipo de proyectos			
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.			
Producto Integrador de la unidad: Elabora de forma adecuada el diagnóstico de un proyecto con un tema de interés.			
Actividad a evaluar 1.2: Ensayo realizado por grupos sobre de las fases para la elaboración de un proyecto.			
CRITERIOS	DESCRIPTORES		
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO
Presentación	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles que definen una posición claramente establecida en el ensayo	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles, pero no logran definirse una posición clara en el ensayo	Se presentan argumentos pertinentes , pero que no son defendibles usada la evidencia disponible en el ensayo
Creatividad	Establece comentarios con ideas innovadoras de las definiciones estudiadas.	Establece comentarios en un 80% de las definiciones estudiado	Realiza pocos comentarios de las definiciones estudiadas.
CALIFICACION	5	4	3

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 1.2. Ensayo realizado por grupos sobre de las fases para la elaboración de un proyecto.

- Realiza de manera adecuada el ensayo utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- El ensayo debe contener los datos informativos de los integrantes del grupo, nombres y apellidos completos, tema, fecha.
- La redacción se hará de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 1.3. Realización individual de un árbol de problema con un tema de proyecto social.

Tabla N° 35

RUBRICA PARA EVALUAR LA PRIMERA UNIDAD				
DIAGNÓSTICO				
Elemento de competencia: Identifica el proceso y los diversos tipos de proyectos y su importancia.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Elabora de forma adecuada el diagnóstico de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 1.3: Realización individual de un árbol de problema con un tema de proyecto social				
CRITERIOS	DESCRIPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles; existe relación entre el problema, la causa y efecto.	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles, pero no logran una relación entre el problema, la causa y efecto	Se presentan argumentos pertinentes, pero que no son defendibles no existe relación entre el problema, la causa y efecto	Se presentan argumentos que no son pertinentes
Creatividad	Establece ideas innovadoras y entendibles.	Establece ideas poco innovadoras y entendibles	Realiza ideas poco entendibles	Es una copia, no aporta con sus ideas.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 1.3. Realización individual de un árbol de problema con un tema de proyecto social

- Realiza de manera adecuada el árbol de problemas utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso; y existe relación entre el problema, causa y efecto.
- El árbol debe tener la estructura adecuada.
- La redacción se hará de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 1.4. Realización del estado del arte de un tema de interés (antecedentes).

Tabla N° 36

RUBRICA PARA EVALUAR LA PRIMERA UNIDAD				
DIAGNÓSTICO				
Elemento de competencia: Identifica el proceso y los diversos tipos de proyectos y su importancia.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Elabora de forma adecuada el diagnóstico de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 1.4: Realización del estado del arte de un tema de interés (antecedentes).				
CRITERIOS	DESCRIPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	El resumen es claro, preciso y breve.	El resumen es poco claro y conciso.	El resumen es poco preciso demasiado breve.	El resumen no es claro y nada preciso.
Creatividad	Establece comentarios con ideas innovadoras de las definiciones estudiadas.	Establece comentarios en un 80% de las definiciones estudiado	Realiza pocos comentarios de las definiciones estudiadas.	Es una copia, no aporta con sus ideas.
CALIFICACION	10-9	8-7	6-5	4-3

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 1.4. Realización del estado del arte de un tema de interés (antecedentes).

- Realiza de manera adecuada el estado del arte utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- El estado del arte debe tener la bibliografía de donde se realizó la investigación en normas APA.
- La redacción se hará de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 1.5. Establecimiento de objetivos y metas del tema propuesto.

Tabla N° 37

RUBRICA PARA EVALUAR LA PRIMERA UNIDAD				
DIAGNÓSTICO				
Elemento de competencia: Identifica el proceso y los diversos tipos de proyectos y su importancia.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Elabora de forma adecuada el diagnóstico de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 1.5: Establecimiento de objetivos y metas del tema propuesto.				
CRITERIOS	DESCRIPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	Los objetivos son es claro, preciso y concisos.	Los objetivos son poco claros y concisos.	Los objetivos son poco precisos demasiado breves.	Los objetivos no son claros y nada precisos.
Creatividad	Plantea adecuadamente los objetivos utilizando los verbos adecuados.	Establece objetivos sin utilizar los verbos adecuados.	Realiza objetivos que no ayudaran la investigación.	Los objetivos no aportan con sus ideas.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 1.5. Establecimiento de objetivos y metas del tema propuesto.

- Realiza de manera adecuada los objetivos utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- Los objetivos ayudan al desarrollo de la investigación.
- Los objetivos y metas están de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

UNIDAD II
PLANIFICACIÓN

Actividades	Evaluación
2.1 Realización de un cronograma de actividades	5%
2.2 Exposición grupal acerca de la vida útil del proyecto.	5%
2.3 Realizar un taller grupal acerca de cómo la autogestión y sostenibilidad ayudan en los proyectos.	5%
2.4 Establecer el presupuesto que se utilizaría en el proyecto a realizarse.	5%

Evaluación

ACTIVIDAD 2.1. Realización de un cronograma de actividades.

Tabla N° 38

RUBRICA PARA EVALUAR LA SEGUNDA UNIDAD				
PLANIFICACIÓN				
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la planificación de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 2.1: Realización de un cronograma de actividades				
CRITERIOS	DESCRIPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	El cronograma es claro y preciso.	El cronograma es poco claro y conciso.	El cronograma es poco preciso demasiado breve.	El cronograma no es claro y nada preciso.
Creatividad	Existe relación entre el tiempo y las actividades a realizarse.	Existe poca relación entre el tiempo y las actividades a realizarse.	No existe nada de relación entre el tiempo y las actividades a realizarse.	El tiempo y las actividades no son ejecutables.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 2.1. Realización de un cronograma de actividades

- Realiza de manera adecuada el cronograma estableciendo una relación adecuada entre las actividades y el tiempo Y de acuerdo a los conceptos contenidos de la guía.
- El cronograma debe estar realizado en una hoja de cálculo (Excel).

ACTIVIDAD 2.2. Exposición grupal acerca de la vida útil del proyecto.

Tabla N° 39

RUBRICA PARA EVALUAR LA SEGUNDA UNIDAD				
PLANIFICACIÓN				
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la planificación de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 2.2: Exposición grupal acerca de la vida útil del proyecto.				
CRITERIOS	DESCRPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	Las definiciones son claras y precisas.	Las definiciones son poco claras y concisas.	Las definiciones son poco precisas y demasiadas breve.	Las definiciones no son claras y nada precisas.
Creatividad	Realiza la presentación de manera muy explicativa con argumentos razonables.	Realiza la presentación poco explicativa con argumentos poco razonables.	Realiza la presentación nada explicativa..	Realiza la presentación sin argumentos razonables.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 2.2. Exposición grupal acerca de la vida útil del proyecto.

- Realizan de manera adecuada útil del proyecto, usando un lenguaje claro, sencillo y preciso.
- La presentación para su exposición debe ser realizada en una presentación en diapositivas (powerpoint).
- La vida útil del proyecto está realizado de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 2.3. Realizar un taller grupal de la autogestión y sostenibilidad en los proyectos.

Tabla N° 40

RUBRICA PARA EVALUAR LA SEGUNDA UNIDAD				
PLANIFICACIÓN				
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la planificación de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 2.3: Realizar un taller grupal acerca de cómo la autogestión y sostenibilidad ayudan en los proyectos.				
CRITERIOS	DESCRPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	El resumen es claro, preciso y breve.	El resumen es poco claro y conciso.	El resumen es poco preciso demasiado breve.	El resumen no es claro y nada preciso.
Creatividad	Establece comentarios con ideas innovadoras de las definiciones estudiadas.	Establece comentarios en un 80% de las definiciones estudiado	Realiza pocos comentarios de las definiciones estudiadas.	Es una copia, no aporta con sus ideas.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 2.3. Realizar un taller grupal acerca de cómo la autogestión y sostenibilidad ayudan en los proyectos.

- Realizan de manera adecuada el taller grupal, usando un lenguaje claro, sencillo y preciso.
- El taller debe contener todos los datos informativos: nombre y apellidos, tema, fecha.
- El taller debe estar realizado de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 2.4. Establecer el presupuesto que se utilizaría en el proyecto a realizarse.

Tabla N° 41

RUBRICA PARA EVALUAR LA SEGUNDA UNIDAD				
PLANIFICACIÓN				
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la planificación de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 2.4: Establecer el presupuesto que se utilizaría en el proyecto a realizarse.				
CRITERIOS	DESCRIPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	El presupuesto es claro y preciso.	El presupuesto es poco claro y conciso.	El presupuesto es poco preciso demasiado breve.	El presupuesto no es claro y nada preciso.
Creatividad	Realiza un presupuesto en el que relaciona todos sus elementos.	Realiza un presupuesto en el que relaciona el 80% de sus elementos.	Realiza un presupuesto en el que relaciona el 50% de sus elementos.	Realiza un presupuesto en el que no relaciona todos sus elementos.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 2.4. Establecer el presupuesto que se utilizaría en el proyecto a realizarse.

- Realiza de manera adecuada el presupuesto estableciendo una relación adecuada entre la cantidad, valores y fuentes de financiamiento.
- El presupuesto debe estar realizado en una hoja de cálculo (Excel).
- El presupuesto está realizado de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía

UNIDAD III

Actividades	Evaluación
3.1 Debate constructivo acerca de cuán son factibles la realización de los proyectos	5%
3.2 Mesa redonda acerca de la diferencia entre monitoreo y evaluación.	5%
3.3 Exposición individual de la evaluación de un proyecto	5%
3.4 Trabajo grupal del ciclo de gestión del proyecto.	5%

Evaluación

ACTIVIDAD 3.1. Debate constructivo acerca de cuán son factibles la realización de los proyectos.

Tabla N° 42

RUBRICA PARA EVALUAR LA TERCERA UNIDAD			
EVALUACIÓN			
Elemento de competencia: Reconoce de manera adecuada la factibilidad de un proyecto.			
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.			
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la evaluación de un proyecto con un tema de interés.			
Actividad a evaluar 3.1: Debate constructivo acerca de cuán son factibles la realización de los proyectos.			
CRITERIOS	DESCRIPTORES		
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR
Aprendizajes previos.	Siempre relaciona sus conocimientos previos, construye y reflexiona su proceso de aprendizaje.	Casi siempre relaciona sus conocimientos previos, construye y reflexiona su proceso de aprendizaje.	Casi nunca relaciona sus conocimientos previos, construye y reflexiona su proceso de aprendizaje.
Participación	Siempre han participado muy activamente aportando ideas, haciendo observaciones muy interesantes hasta conseguir óptimos resultados.	Casi siempre han participado muy activamente aportando ideas, haciendo observaciones muy interesantes hasta conseguir óptimos resultados.	Casi nunca han participado muy activamente aportando ideas, haciendo observaciones muy interesantes hasta conseguir óptimos resultados.

Responsabilidad Individual	Siempre han hecho su parte de trabajo individual, siempre han explicado a los compañeros, siempre han defendido sus puntos de vista. Siempre han aceptado críticas y sugerencias.	Casi siempre han hecho su parte de trabajo individual, casi siempre han explicado a los compañeros, casi siempre han defendido sus puntos de vista. Casi siempre han aceptado críticas y sugerencias.	Casi siempre han hecho su parte de trabajo individual, casi siempre han explicado a los compañeros, casi siempre han defendido sus puntos de vista. Casi siempre han aceptado críticas y sugerencias.
Resolución de Conflictos	En momentos de desacuerdo, siempre argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.	En momentos de desacuerdo, casi siempre argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.	En momentos de desacuerdo, casi nunca argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.
CALIFICACION	5	4	3

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 3.1. Debate constructivo acerca de cuán son factibles la realización de los proyectos.

- Establecen de manera adecuada el debate estableciendo una relación adecuada entre sus compañeros.
- El debate se establece dentro del respeto
- El debate se realiza de acuerdo al tema establecido.

ACTIVIDAD 3.2. Mesa redonda acerca de la diferencia entre monitoreo y evaluación.

Tabla N° 43

RUBRICA PARA EVALUAR LA TERCERA UNIDAD			
EVALUACIÓN			
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.			
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.			
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la evaluación de un proyecto con un tema de interés.			
Actividad a evaluar 3.2: Mesa redonda acerca de la diferencia entre monitoreo y evaluación.			
CRITERIOS	DESCRPTORES		
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR
Participación	Siempre han participado muy activamente aportando ideas..	Casi siempre han participado muy activamente aportando ideas.	Casi nunca han participado muy activamente aportando ideas..
Responsabilidad Individual	Siempre han hecho su parte de trabajo individual, defendido sus puntos de vista. y aceptando críticas y sugerencias.	Casi siempre han hecho su parte de trabajo individual, defendiendo casi siempre sus puntos de vista. Y aceptando casi siempre han aceptado críticas y sugerencias.	No siempre defienden sus puntos de vista y no aceptado críticas y sugerencias.
Resolución de Conflictos	En momentos de desacuerdo, siempre argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.	En momentos de desacuerdo, casi siempre argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.	En momentos de desacuerdo, casi nunca argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.
CALIFICACION	5	4	3

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 3.2. Mesa redonda acerca de la diferencia entre monitoreo y evaluación.

- Establecen de manera adecuada la mesa redonda estableciendo una relación adecuada entre sus compañeros.
- La mesa redonda se establece dentro del respeto
- La mesa redonda se realiza de acuerdo al tema establecido.

ACTIVIDAD 3.3. Exposición individual de la evaluación de un proyecto.

Tabla N° 44

RUBRICA PARA EVALUAR LA TERCERA UNIDAD				
EVALUACIÓN				
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la evaluación de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 3.3: Exposición individual de la evaluación de un proyecto.				
CRITERIOS	DESCRIPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles que definen una posición claramente establecida en la exposición	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles, pero no logran definirse una posición clara en la exposición	Se presentan argumentos pertinentes , pero que no son defendibles usada la evidencia disponible en la exposición	Se presentan argumentos que no son pertinentes
Creatividad	Establece comentarios con ideas innovadoras de las definiciones estudiadas.	Establece comentarios en un 80% de las definiciones estudiado	Realiza pocos comentarios de las definiciones estudiadas.	Es una copia, no aporta con sus ideas.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 3.3. Exposición individual de la evaluación de un proyecto.

- Realiza de manera adecuada la exposición utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- La exposición debe ser realizada de manera que se utilicen mentefactos para una mejor explicación.
- La redacción se hará de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

ACTIVIDAD 3.4. Trabajo grupal del ciclo de gestión del proyecto.

Tabla N° 45

RUBRICA PARA EVALUAR LA TERCERA UNIDAD				
EVALUACIÓN				
Elemento de competencia: Establece de manera adecuada el cronograma y el presupuesto para la realización del proyecto.				
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.				
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada la evaluación de un proyecto con un tema de interés.				
Actividad a evaluar 3.4: Trabajo grupal del ciclo de gestión del proyecto.				
CRITERIOS	DESCRPTORES			
	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR
Presentación	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles que definen una posición claramente establecida en la exposición	Se presentan argumentos pertinentes y defendibles, pero no logran definirse una posición clara en la exposición	Se presentan argumentos pertinentes , pero que no son defendibles usada la evidencia disponible en la exposición	Se presentan argumentos que no son pertinentes
Creatividad	Establece comentarios con ideas innovadoras de las definiciones estudiadas.	Establece comentarios en un 80% de las definiciones estudiado	Realiza pocos comentarios de las definiciones estudiadas.	Es una copia, no aporta con sus ideas.
CALIFICACION	5	4	3	2

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 3.4. Trabajo grupal del ciclo de gestión del proyecto.

- Realizan de manera adecuada la exposición utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- La exposición debe ser realizada de manera que se utilicen mentefactos para una mejor explicación.
- La redacción se hará de acuerdo a los conceptos contenidos en la guía.

UNIDAD IV
INFORME FINAL CON UN TEMA DE INTERÉS

Actividades

Evaluación

4.1 Presentación de proyecto – Trabajo autónomo

30%

Evaluación

ACTIVIDAD 4.1. Presentación de proyecto – Trabajo autónomo.

Tabla N° 46

RUBRICA PARA EVALUAR LA CUARTA UNIDAD					
INFORME FINAL					
Elemento de competencia: Reconoce de manera adecuada el desarrollo del informe final de un proyecto.					
Producto integrador del seminario: Presentación del informe final con un tema de proyecto del interés de cada uno de los docentes.					
Producto Integrador de la unidad: Desarrolla de forma adecuada el informe final de un proyecto con un tema de interés.					
Actividad a evaluar 4.1: Presentación de proyecto – Trabajo autónomo					
CRITERIOS	DESCRIPTORES				
	SUPERIOR	BUENO	LIMITADO	INSUFICIENTE	POBRE
ORGANIZACIÓN	Presenta de modo completo toda la información relevante en el orden lógico. Fácil de seguir. Ritmo y tiempo muy bien empleados.	Presenta casi toda la información relevante en una secuencia lógica. Ritmo y uso del tiempo apropiado.	Alguna información se presenta fuera de la secuencia lógica. Algunos problemas de ritmo y uso del tiempo.	Secuencia pobre o presentación ilógica de la información. Algunas informaciones relevantes no se presentan. Inadecuado uso del tiempo.	Ausencia de secuencias en la presentación u comisiones claras. Presentación demasiado breve o extensa para el tiempo concedido.
ORIGINALIDAD	Problema muy creativo u original con ideas nuevas. Exploro nuevos temas y obtuve resultados novedosos. Diseño innovador.	Problema bastante original o creativo. Diseño apropiado o innovador.	Problema moderadamente original o creativo. Diseño solo moderadamente apropiado o innovador.	Problema limitado en originalidad y creatividad. Diseño solo marginalmente apropiado o innovador.	El problema no es nuevo u original. Réplica de un trabajo previo. Diseño inapropiado y/o desconsideración de antecedentes bien establecidos en el área.

SIGNIFICACION	Proyecto extremadamente relevante y que hará una importante contribución al campo.	Proyecto con bastante relevancia y que hará una contribución de potencial interesante al campo.	Proyecto sólo con moderada relevancia o significación y que hará una contribución nominal al campo.	Proyecto con escasa relevancia o significación y que hará escasas contribuciones al campo.	Proyecto sin significación o relevación en el campo y que no hará contribuciones al mismo.
DISCUSIÓN	Discusión completa y precisa y estimulante. Conclusiones apropiadas y claramente sustentadas por los resultados.	Discusión suficiente y con pocos errores. Necesidad de una mayor justificación en la investigación previa. Conclusiones apropiadas y sustentadas por los resultados. No existen recomendaciones	Pocas impresiones u omisiones. Conclusiones en general sustentadas por los resultados	Descripción imprecisa de los principales temas o conceptos omisión de secciones relevantes de la discusión. Conclusiones no completamente sustentadas por los resultados.	Escasa o nula discusión de los resultados del proyecto. Presentación pobre del material conclusiones no sustentadas por los resultados.
COMUNICACIÓN	Entusiasmo e interés genuinos. Escasa lectura de notas. Expresión fluida de ideas usando sus propias palabras. Destrezas comunicativas, tono de voz y lenguaje corporal excelentes. Materiales mostrados en la presentación de alta calidad.	Presentación con interés y entusiasta. Escasas lecturas de notas. Destrezas comunicativas, tono de voz y lenguaje corporal buenos. Materiales mostrados en la presentación de buena calidad.	Presentación con interés y entusiasta. Lee pequeñas partes del material. Ocasionales problemas de fluidez tono de voz y lenguaje corporal en general adecuados. Materiales mostrados en la presentación de calidad moderada.	Presentación monótona y falta de entusiasmo. Destrezas comunicativas insuficientes. Lectura frecuente de notas. Tono de voz y lenguaje corporal a veces inadecuados. Materiales pobres mostrados en la presentación	Aparente falta de interés y entusiasmo. Pobres destrezas comunicativas. Presentación leída. Tono de voz y lenguaje corporal inadecuado. Baja calidad de los materiales mostrados en la presentación
CALIFICACIÓN	30-28	27-25	24-22	21-19	18-16

Autor: López (2013)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad 4.1. Presentación de proyecto – Trabajo autónomo.

- Establece de manera adecuada el desarrollo del informe final utilizando un lenguaje adecuado sencillo, claro y preciso.
- El informe final debe ser coherente en todo el desarrollo.

El seminario – taller será evaluado sobre el 100%, de la cual la nota mínima requerida para que los docentes aprueben el curso es del 90%.

4.8. Duración del curso.

El curso de capacitación tendrá una duración de 80 horas divididas en 60 horas de trabajo presencial y 20 de trabajo autónomo, por lo cual no se permitirá asistencia parcial y durante las fechas en que se desarrollará el curso cada participante deberá disponer de tiempo.

4.9. Cronograma de actividades a desarrollarse.

El mes tentativo para la capacitación a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Docente “Guayaquil” es el mes de Agosto del 2014, poniendo a elección dos horarios dependiendo de la disponibilidad de los docentes; el horario matutino de 08:00 a 12:00 y el horario vespertino de 14:00 a 18:00 cuando se trate de las unidades que tienen una duración de cuatro horas, para las unidades que para su desarrollo se necesita cinco horas se aumentara una hora más tanto en el horario matutino y vespertino.

Las fechas tentativas a desarrollarse la capacitación son:

Fecha	Unidad
Del 04 al 08 de agosto de 2014	Unidad I – Diagnóstico
Del 11 al 15 de agosto de 2014	Unidad II – Planificación
Del 18 al 22 de agosto de 2014	Unidad III – Evaluación
Del 25 al 29 de agosto de 2014	Unidad IV – Entrega del Informe Final

Por lo que previo a la autorización de las autoridades de la institución se propone el siguiente cronograma de trabajo:

Tabla N° 47

No.	Horarios a elección (tentativos)	Actividades	Tiempo establecido	Posible facilitador
	Matutino: 08:00 a 08:30 Vespertino: 14:00 a 14:30	Inauguración	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
1.1	Matutino: 08:30 a 09:00 Vespertino: 14:30 a 15:00	Introducción	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:00 a 15:30	Plan del buen vivir	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:00 Vespertino: 15:30 a 16:00	Receso	30 minutos	
	Matutino: 10:00 a 11:00 Vespertino: 16:00 a 17:00	Generalidades de los proyectos	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Mentefacto realizado en grupos acerca de la importancia de los proyectos.	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 1.1 Unidad I - Diagnóstico	4 horas	
1.2	Matutino: 08:00 a 09:00 Vespertino: 14:00 a 15:00	Líneas que enmarcan proyectos socio productivos	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:00 a 15:30	Diagnóstico - Análisis situación actual	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:00 Vespertino: 15:30 a 16:00	Receso	30 minutos	
	Matutino: 10:00 a 11:00 Vespertino: 16:00 a 17:00	Diagnóstico - Análisis situación actual	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Trabajo en clase por subgrupos en la realización de las fases para la elaboración de un proyecto	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 1.2 Unidad I - Diagnóstico	4 horas	
1.3	Matutino: 08:00 a 09:00 Vespertino: 14:00 a 15:00	Técnicas de análisis de problemas	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:00 a 15:30	¿Qué es un problema?	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:30 a 16:00	Receso.	30 minutos	
	Matutino: 10:00 a 11:00 Vespertino: 16:00 a 17:00	Identificación del problema	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante

	Matutino: 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Realización de un árbol de problema	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 1.3 Unidad I - Diagnóstico	4 horas	
1.4	Matutino: 08:00 a 09:00 Vespertino: 14:00 a 15:00	Proyectos relacionados/complementarios	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:00 a 15:30	Beneficiarios	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:30 a 16:00	Receso.	30 minutos	
	Matutino: 10:00 a 11:00 Vespertino: 16:00 a 17:00	Antecedentes - Justificación	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Realización del estado del arte de un tema de interés (antecedentes)	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 1.4 Unidad I - Diagnóstico	4 horas	
1.5	Matutino: 08:00 a 09:00 Vespertino: 14:00 a 15:00	Realización de objetivos	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:00 a 15:30	Realización de metas	30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 09:30 Vespertino: 15:30 a 16:00	Receso	30 minutos	
	Matutino: 10:00 a 11:00 Vespertino: 16:00 a 17:00	Actividades - Metodología	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Establecimiento de objetivos y metas del tema propuesto.	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 1.5 Unidad I - Diagnóstico	4 horas	
2.1	Matutino: 08:00 a 09:00 Vespertino: 14:00 a 15:00	Cronograma	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 10:00 Vespertino: 15:00 a 16:00	Formato de un cronograma de un proyecto social	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:00 a 10:30 Vespertino: 16:00 a 16:30	Receso	30 minutos	
	Matutino; 10:30 a 12:00 Vespertino: 16:30 a 18:00	Explicación de la herramienta informática excel para la elaboración del cronograma	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante

	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Realización de un cronograma de actividades	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 2.1 Unidad II – Planificación	5 horas	
2.2	Matutino: 08:00 a 09:30 Vespertino: 14:00 a 15:30	Duración y vida útil de un proyecto	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:30 Vespertino: 15:30 a 16:30	Marco institucional	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:30 a 11:00 Vespertino: 16:30 a 17:00	Receso	30 minutos	
	Matutino; 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Realización del trabajo grupal en diapositivas	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Exposición grupal acerca de la vida útil del proyecto.	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 2.2 Unidad II – Planificación	5 horas	
2.3	Matutino: 08:00 a 09:30 Vespertino: 14:00 a 15:30	Qué es la autogestión	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:30 Vespertino: 15:30 a 16:30	Como se debe realizar la autogestión	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:30 a 11:00 Vespertino: 16:30 a 17:00	Receso	30 minutos	
	Matutino; 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Que es la sostenibilidad	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Realizar un taller grupal acerca de cómo la autogestión y sostenibilidad ayuda en los proyectos.	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 2.3 Unidad II – Planificación	5 horas	
2.4	Matutino: 08:00 a 09:00 Vespertino: 14:00 a 15:00	Financiamiento	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:00 a 10:00 Vespertino: 15:00 a 16:00	Ejecución del proyecto	1 hora	Facilitados/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:00 a 10:30 Vespertino: 16:00 a 16:30	Receso	30 minutos	
	Matutino; 10:30 a 12:00 Vespertino: 16:30 a 18:00	Explicación de la herramienta informática excel para la elaboración del presupuesto	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante

	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Establecer el presupuesto que se utilizaría en el proyecto a realizarse.	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 2.4 Unidad II – Planificación	5 horas	
3.1	Matutino: 08:00 a 09:30 Vespertino: 14:00 a 15:30	Monitoreo - Evaluación	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:30 Vespertino: 15:30 a 16:30	Indicadores de resultados alcanzados.	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:30 a 11:00 Vespertino: 16:30 a 17:00	Receso	30 minutos	
	Matutino; 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Cuando un proyecto es factible	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Debate constructivo acerca de cuán son factibles la realización de los proyectos	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 3.1 Unidad III – Evaluación	5 horas	
3.2	Matutino: 08:00 a 09:30 Vespertino: 14:00 a 15:30	Impacto ambiental	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:30 Vespertino: 15:30 a 16:30	Evaluación del impacto ambiental	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:30 a 11:00 Vespertino: 16:30 a 17:00	Receso	30 minutos	
	Matutino; 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Indicadores en investigación social	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Mesa redonda acerca de la diferencia entre monitoreo y evaluación	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 3.2 Unidad III – Evaluación	5 horas	
3.3	Matutino: 08:00 a 09:30 Vespertino: 14:00 a 15:30	Evaluación Ex	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:30 Vespertino: 15:30 a 16:30	Evaluación Intra	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:30 a 11:00 Vespertino: 16:30 a 17:00	Receso	30 minutos	
	Matutino; 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	Evaluación Post	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante

	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Exposición individual de la evaluación de un proyecto	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 3.3 Unidad III – Evaluación	5 horas	
3.4	Matutino: 08:00 a 09:30 Vespertino: 14:00 a 15:30	¿Qué es un ciclo?	1 hora 30 minutos	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 09:30 a 10:30 Vespertino: 15:30 a 16:30	¿Qué es gestión?	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 10:30 a 11:00 Vespertino: 16:30 a 17:00	Receso	30 minutos	
	Matutino; 11:00 a 12:00 Vespertino: 17:00 a 18:00	¿Qué es un ciclo de gestión?	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
	Matutino: 12:00 a 13:00 Vespertino: 18:00 a 19:00	Trabajo grupal del ciclo de gestión del proyecto	1 hora	Facilitador/convenio - Maestrante
		Subtotal horas de la Actividad 3.4 Unidad III – Evaluación	5 horas	
4.1	A disposición del docente	Presentación de proyecto	20 horas	
Autor: López (2013)		Subtotal horas de la Actividad 4.1 Unidad IV – Informe Final	20 horas	
		TOTAL DEL SEMINARIO - TALLER	80 horas	

4.10. Costos del curso.

A continuación se describe el presupuesto para la realización de los talleres, exposiciones, etc., y diferentes actividades que se realizarán en el curso.

Tabla N° 48

Detalle	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Módulo	26	\$ 1,50	\$ 39,00
Alquiler de proyector	1	\$ 10,00	\$ 150,00
Honorario facilitador	60 horas	\$ 10,00	\$ 600,00
Papelería	338	\$ 0,03	\$ 10,14
Refrigerios	26	\$ 2,00	\$ 30,00
SUBTOTAL			\$ 829,14
Imprevistos 10%			\$ 82,91
TOTAL			\$ 912,05

Autor: López (2013)

Fuente de financiamiento: El 85% del costo será cubierto por los docentes a capacitarse y el 15% por el maestrante investigador.

4.11. Certificación.

Para que la certificación de aprobación sea entregada a los docentes, estos requieren tener un mínimo del 93% de asistencia, es decir, los docentes pueden faltar a un solo día durante toda la capacitación, además deben ser realizadas todas las tareas y principalmente el proyecto final, todas estas actividades serán evaluadas de manera cuantitativa sobre 10, para lo cual la nota mínima es 9; de ser el caso que los docentes no alcancen esta nota se les entregará un certificado sólo de asistencia. Ver Anexo 6.

4.12. Bibliografía del curso.

Blanco, B. (2008). *Las rúbricas: un instrumento útil para la evaluación de competencias*. Barcelona, España.

Estay-Niculcar, C. (2006). *Metodología para el diseño de proyectos*. Recuperado de: http://www.pmi-costarica.org/pdf/metodologia_para_el_diseno_de_proyectos.pdf

Fernández, N. (2002). *Manual de proyectos*. Agencia Andaluza de Voluntariado. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/gobernación/opencms/portal/com/voluntariado/contenidosespecificos/planformacin2003/manualdeproyectos.pdf>

Fernández, E. (2009). *Guía para el diseño de proyectos, propuestas e informes de investigación*. Recuperado de: <http://blog.espol.edu.ec/vicenteriofrio/files/2009/06/guaa-para-el-diseao-de-proyectos-propuestas-e-informes-de-investigacion-200906-adaptacion-efr.pdf>

Flores, R. (1999). *Evaluación pedagógica y cognición*. Colombia: McGraw-Hill

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador (SENPLADES). *Formato para la presentación de perfiles de proyectos*. Recuperado de: <http://www.upec.edu.ec/dmdocuments/DESCARGASUPEC/FORMATOPERFILESDEPROYECTOSENPLADES.pdf>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De los resultados obtenidos en el presente estudio, se obtienen las siguientes conclusiones:

- A través de la encuesta realizada a los docentes de bachillerato se puede establecer y fundamentar en forma teórica, que los profesionales presentan necesidades de capacitación en el cuál el conocimiento se adquirido en forma práctica y teórica.
- Se pudo diagnosticar mediante el estudio de campo realizado que los docentes de bachillerato necesitan ser capacitados, aunque el 50% de docentes están de acuerdo que cumplen y conocen los parámetros que en la actualidad la educación exige, sin embargo es necesario hacer una evaluación de la importancia de la formación continua en la institución.
- Se diseñará un curso de formación para los docentes de bachillerato, denominado “SEMINARIO- TALLER DE DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DIRIGIDO A DOCENTES DE BACHILLERATO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE GUAYAQUIL” el cuál abarcará una temática en la que los profesionales mejoren y actualicen sus conocimientos en el manejo del diseño, gestión y evaluación de proyectos.

Recomendaciones

Las recomendaciones que surgen con base en el presente estudio son las siguientes:

- Implementar cursos de formación continua para fortalecer los conocimientos de los docentes y crear vías de comunicación adecuadas entre docente y estudiante.
- Impulsar a los docentes Instituto Superior Tecnológico Docente “Guayaquil” a la toma de cursos de capacitación, de manera que adquieran conocimientos necesarios para incluir actividades que preparen al estudiante a crear una estructura de conocimiento útil, es decir, poder recuperarlo y aplicarlo en las diferentes situaciones que se les presente en su cotidiano vivir.
- Se recomienda a la institución iniciar un sistema de formación permanente para los docentes en temáticas de interés individual y grupal, de manera que se fortalezca y se mejore el proceso enseñanza – aprendizaje,

BIBLIOGRAFÍA

- Arriaza, R. (2004). *Diagnóstico sobre la Formación de Docentes en Instituciones de Educación Superior en Costa Rica* Recuperado de http://oei.es/docentes/info_pais/informe_formacion_docente_costa_rica_iesalc.pdf
- Ávalos, B. (2005). Las instituciones formadoras de docentes y las claves para formar buenos docentes. In *El desafío de formar los mejores maestros*. Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional.
- Bradshaw, J. (1995). El concepto de las necesidades sociales. In *Nueva Sociedad* (pp. 640-643).
- Carrascosa, G., Furió, C., y Martínez-Torregrosa, J. (1991). *La enseñanza de las ciencias en la educación secundaria*. Barcelona: ICE/HORSORI.
- Casanova, M. (1995). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Colén, M., y Defis, O. (1997). La formación permanente del profesorado de educación infantil. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, Recuperado en <http://www.uva.es/ufop/publica/actas/viii/edinfant.htm>.
- Constitución de la República del Ecuador Asamblea Constituyente (2008). Art. 349. Recuperado de http://www.derechoambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_5.html
- Cooper, L. (1991). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mcgraw-Hill.
- Correa, S. y Álvarez, A. (2000). *La función directiva y el gestor educativo*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>.
- Cox, F. (1987). Solución de problemas comunitarios. In *Estrategias de organización comunitaria* (pp. 150-167). Illinois: Peacock Publishers.

- Dipboye, R. (1994). *Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos*. Recuperado de <http://webpages.ull.es/users/ldiazvi/detnecfor.pdf>
- D'Hainaut, L. (1979). Necesidades educativas. In *Estudios y programas de educación continua*. Paris: UNESCO.
- Estándares UNESCO de competencia en TIC para docentes (2008). Recuperado de <http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCOEstandaresRecursos.pdf>
- Ferreres, V. e Imbernón, F. (1999). *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Editorial Síntesis
- Ford, J. y Kraiger, K. (1995). *Las implicaciones de constructos cognitivos y principios para la enseñanza de sistemas modelo de la formación: implicaciones para las necesidades evaluación, diseño y transferencia*. Revista Internacional de Psicología Organizacional. 1, 1-48. Chichester: John Willey and Sons Ltd
- Gerver, R. (2011). *Alumnos sumisos y profesores autoritarios*. Recuperado de <http://www.terceracultura.net/tc/?p=3047&cpag=1>
- Gonzalez, R. y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Iberoamericana de Educación*. 43.
- Goldstein, I. (1993). *Formación en las organizaciones de trabajo*. At Dunnette, M.D. y Hough, L.M. Vol. 2. Consultoría psicólogos Press, Inc.
- Gutiérrez, M. (2008). Las TIC en la formación del maestro. "Realfabetización" digital del profesorado. . *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Hernández, E., Murillo, P., y Mayor, C. (2005). *Las necesidades formativas docentes de los profesores Universitarios*. Recuperado de <http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/elena/122.pdf>.
- Hewton, E. (1988). *School focused staff development*. Londres: The falmer press.

Hoffmann, R., y McGuire, S. (2009). Teaching and Learning Strategies That Work. *Letters, Science*, Recuperado de <http://francisthemulenews.wordpress.com/2010/08/12/como-ensenar-ycomo-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>.

Jiménez, E. y Segarra, M. (2010). *La formación de formadores de bachillerato en sus propios Centros docentes*. Recuperado de <http://ddd.uab.es/pub/edlc/02124521v19n1p163.pdf>

Kaufman, R. (2004). Determinación de necesidades de donde vienen los objetivos. *Revista Tecnología Educativa*, 259.

Knight, P. (2005). *El profesorado de Educación Superior: Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea

Kotter, J. El Factor Liderazgo. (1997) Citado por Alvarez, MI. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "*El Estilo de Dirección Lasaliana*". El Escorial, España. Noviembre de 2005. 16p.

Lázaro, Patricia (1998). *El audiovisual en la formación de educadores*. Comunicación y Pedagogía, nº 153, p. 47-50

Lahoz, J. (2012). *La influencia del ambiente familiar*. Recuperado de <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=3>

Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/info_pais/ley_carrera_docente_ecuador.pdf

Marco Legal Educativo (2012). LOEI. Capítulo II del Régimen Laboral. Art. 41 - num. 1

Martínez, M., Buxarrais, M., y Esteban, F. (2002). Las Universidades como espacio de aprendizaje ético. *Revista Iberoamericana de educación*, 29.

Mateo, J. (1990) *Función docente y demandas discentes*. Revista Española de Pedagogía. Nº 186, 40-49.

Mayor, C. y González, T. (2000) *La mejora de los planes de estudio en la Universidad*. Vicerrectorado de Calidad. Vicerrectorado de Calidad. Universidad de Sevilla. Sevilla.

McGehee, W. y Thayer, P. (1961). *Detección de necesidades de formación*. Recuperado de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>

Ministerio de Educación y Cultura, Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación, Departamento de Programación Educativa, Plan y Programas para el ciclo diversificado. Quito. Recuperado de: <http://estandares.educacion.gob.ec/home/1328-entra-en-vigencia-el-reglamento-a-la-loei.html>

Ministerio de Educación. Estándares nacionales de calidad desempeño profesional y directivos. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/desempeno-directivo/>

Ministerio de Educación. Estándares nacionales de calidad desempeño profesional y docente. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Ministerio de Educación. Plan Decenal 2006 – 2015. Recuperado de: <http://planipolis.iiep.unesco.org/>

Ministerio de Educación, Presidencia de la Nación. Argentina – Buenos Aires. Recuperado de <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/> y <http://portal.educacion.gov.ar/modalidades/educacion-tecnico-profesional/>

Moyano, A. (2004). *Análisis del perfil profesional, orientación vocacional, y pruebas psicológicas*. Recuperado de <http://angelamariamoyano.inkframe.com/analisis-del-perfil-profesional/>

Munch, L. Galicia, E. Jiménez, S. Patiño, F. y Pedroni, F. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*. México: s/e

Navio, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador*. Barcelona: Octaedro-EUB.

Pérez, A. (1998). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata.

- Pradas, S. (2011). *Liderazgo. Nuevos tipos de liderazgo*. Recuperado de <http://unpasomas.fundacion.telefonica.com/educacion/2011/01/04/liderazgonuevo-tipos-de-liderazgo/>.
- Ramírez, A. (2013). *Seminario evidencia falencias en la tarea educativa*. Recuperado de <http://www.elmercurio.com.ec/365137-un-seminario-evidencia-falencias-en-la-tarea-educativa.html>
- Reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural. Art. 117. Recuperado de <http://loei-educar.blogspot.com/>
- Reyes, M. (2006). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado de: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf.
- Silberman, M. (1990). *Técnicas por competencias herramienta del siglo XXI*. Recuperado de <http://www.wattpad.com/1274904-%C3%A9nicas-por-competencias-herramienta-del-siglo-xxi>
- Sobrado, L. (2005). El diagnóstico educativo en contextos Sociales y profesionales. *Revista de investigación educativa*, 85-112. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/98351/105691>.
- Stufflebeam, D. (1997). *Evaluación sistemática, guía teórica y práctica*. México: Paidós.
- Sundre, D. (1990). *La identificación de las dimensiones importantes en la educación*. Trabajo presentado en la reunión anual de la AERA.
- Tannenbaum, S. y Yukl, G. (1992). *Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos*. Recuperado de <http://webpages.ull.es/users/ldiazvi/detnecfor.pdf>
- Tébar, B. (2003). *El perfil del profesor mediador*. Madrid: Aula XXI/Santillana
- Tejada, J. (2002). El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. In *Acción Pedagógica* (pp. 30-42).

Witkin, B. (1996). Planificación y realización de necesidades de evaluación. California: Sage Publications.

Zeichner y Noffke, (2001). Desarrollo profesional y profesionalización docente perspectivas y problemas. Revista de currículo y formación del profesorado. Vol 13. No. 2

ANEXOS

Anexo 1.- Petición de autorización al Rector de la Institución Educativa.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



Anexo 2. Autorización por parte de la Institución para la aplicación de la encuesta.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE
“GUAYAQUIL”
SECRETARÍA
AMBATO - ECUADOR

Ambato 7 de diciembre de 2012
ISTDG-R- 2609 -12

ASUNTO: Comunicando autorización.

Magister
Mariana Buele Maldonado
COORDINACION DE TITULACION HUMANISTICA
Universidad Técnica de Loja
Loja

De mi consideración:

En atención a la petición formulada para que la maestrante de Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo, realice el ingreso a la institución para que continúe con el proceso de investigación, en lo relacionado a la recolección de datos, para desarrollar el Proyecto de Investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución, en el período 2012-2013, comunico que cuenta con el visto bueno correspondiente para que cumpla esta actividad, en la fecha que estimare conveniente.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente,


Dr. Joffre Venega J. M. Sc.
Rector Encargado.



Hilda S.

Dirección: Av. Bolivariana s/n y Morales entrada a Picaihua. Tel.: (03)2848564 Fax:
(03)2411950 www.istdg.edu.ec - email: istdguayaquil@istdg.edu.ec

Anexo 3. Cuestionario: “Necesidades de Formación”. Docentes de bachillerato.



*UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE LOJA
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA*

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Objetivo: Conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Superior Tecnológico Docente Guayaquil.

Sr. (a) Docente.

La presente encuesta ha sido diseñada con fines de investigación, por lo que se le solicita comedidamente contestar el siguiente cuestionario.

Sus respuestas serán de gran validez para esta investigación 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.

Gracias por su colaboración.

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Por ejemplo:							
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____								
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____				
1.3. Tipo de institución:	Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:	Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico		6
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:								
Bachilleratos Técnicos								
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								
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	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administración 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								
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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de 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/capacitaciones (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/capacitaciones: (señale una o más alternativas)

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente (Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4. Guía de realización de organizadores gráficos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE "GUAYAQUIL"

GUÍA ORGANIZADORES GRÁFICOS PARA LOS DOCENTES

PERIODO LECTIVO 2012 – 2013

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de contenidos	2
Índice de gráficos	3
Organizadores gráficos	4
1. Qué son los organizadores gráficos	4
2. Para qué sirven los organizadores gráficos	4
2.1 Tipos de organizadores gráficos	4
2.1.1 Los mapas conceptuales	5
2.1.2 Los mapas mentales	6
2.1.3 Mentefactos conceptuales	7
2.1.4 La rueda de atributos	8
2.1.5 La espina de pescado	8
2.1.6 La mesa de la idea principal	10
2.1.7 Diagrama "T"	11
2.1.8 Cuadros sinópticos	11
2.1.9 Diagrama de VENN	12
2.1.10 Cadena de secuencias	12
2.1.11 El árbol de problemas	13
Bibliografía	13

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Mapa conceptual	5
Gráfico N° 2. Mapa mental	6
Gráfico N° 3. Mentefactos conceptuales	7
Gráfico N° 4. Ejemplo mentefactos conceptuales	8
Gráfico N° 5. Rueda de atributos	8
Gráfico N° 6. Espina de pescado	9
Gráfico N° 7. Ejemplo espina de pescado	9
Gráfico N° 8. Mesa de la idea principal	10
Gráfico N° 9. Ejemplo mesa de la idea principal	10
Gráfico N° 10. Diagrama "T"	11
Gráfico N° 11. Cuadro sinóptico	11
Gráfico N° 12. Diagrama de VENN	12
Gráfico N° 12. Cadena de secuencias	12
Gráfico N° 13. Árbol de problemas	13

ORGANIZADORES GRÁFICOS

En estos últimos años, para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes se ha propuesto y difundido el uso de organizadores gráficos (de mapas conceptuales, mapas mentales cuadros sinópticos, entre otros), que son técnicas visuales de representación del conocimiento. La comunicación humana, a través de gráficos, es parte de nuestra historia. Las pinturas prehistóricas y representaciones en las cuevas y otros lugares muestran el uso de estos medios como forma de comunicación de mensajes o conocimiento. Una lectura comprensiva implica organizar la información de forma que permita destacar las ideas importantes presentes en la misma e identificar las relaciones que existen entre los diferentes medios informativos.

1. ¿Qué son los organizadores gráficos?

Un organizador Gráfico es una representación visual de conocimientos que presenta información rescatando aspectos importantes de un concepto o materia dentro de un esquema usando etiquetas. Los organizadores gráficos son técnicas activas de aprendizaje por las que se representan los conceptos en esquemas visuales.

2. ¿Para qué sirven los organizadores gráficos?

Los organizadores gráficos sirven para:

- Comprimir información
- Mostrar la información que se ha reunido
- Mostrar la información que todavía falta conseguir
- Localizar ideas claves
- Establecer relaciones entre ideas
- Actuar como mapas mentales

2.1 Tipos de organizadores gráficos

2.1.1 Mapas conceptuales

2.1.2 Mapas mentales

2.1.3 Mentefactos conceptuales

2.1.4 La rueda de atributos

2.1.5 La espina de pescado

2.1.6 La mesa de la idea principal

2.1.7 Diagrama "T"

2.1.8 Cuadros Sinópticos

2.1.9 Diagrama de Venn

2.1.10 Cadena de secuencias

2.1.11 El árbol de problemas

2.1.1 Los mapas conceptuales

Creado por el investigador científico Josep Novak, es una técnica que organiza el conocimiento empleando conceptos enlazados por palabras dentro de una estructura jerárquica vertical. El mapa conceptual permite relacionar conceptos para formar proposiciones.

Elementos:

- **Proposición.** Dos o más términos conceptuales (conceptos) unidos por palabras (palabras enlace) para formar una unidad semántica (donde se afirma o niega algo de un concepto).
- **Concepto.** Es una regularidad en los acontecimientos o en los objetos que se designa mediante algún término y hacen referencia a acontecimientos (algo que sucede o que se provoca) y a objetos (cualquier cosa que existe y se puede observar), estos son las imágenes mentales que provocan en el individuo las palabras o signos con los que expresa regularidades. Tienen elementos comunes a los demás y matices personales del individuo.
- **Palabras-enlace.** Son las palabras que sirven para unir los conceptos y señalar el tipo de relación existente entre ambos.

Con el mapa conceptual, se adecúa la información de manera jerárquica y comprensiva.

Gráfico Nº 1



Fuente: Cómo crear mapas mentales

Autor: Buzan (2002)

2.1.2 Mapas mentales

Un mapa mental (mind map en inglés) es un diagrama usado para representar las palabras, ideas, tareas, u otros conceptos ligados y dispuestos radialmente alrededor de una palabra clave o de una idea central. Se utiliza para la generación, visualización, estructura, y clasificación taxonómica de las ideas, y como ayuda interna para el estudio, organización, solución de problemas, toma de decisiones y escritura. Los esquemas de los mapas mentales, según la definición de Buzan (2002), “. . . son una poderosa técnica gráfica que nos ofrece una llave maestra para acceder al potencial del cerebro y que se puede aplicar a todos los aspectos de la vida, de tal manera que una mejoría en el aprendizaje y una mayor claridad de pensamiento puedan reforzar el trabajo de los seres humanos”.

Para elaborar un mapa mental se sigue los siguientes pasos:

- Colocar el concepto principal en el centro de una página.
- Escribir los conceptos básicos que lo sustentan conectándolos con líneas al concepto central en el sentido de las manecillas del reloj.
- Utilizar solo palabras clave, con los menos elementos posibles, para categorizar y jerarquizar los conceptos básicos.
- Incluir elementos visuales, como dibujos, imágenes, símbolos y grafismos, para enfatizar los conceptos más importantes.
- Agregar colores que ayuden a organizar visualmente los conceptos.

Gráfico N° 2



Fuente: Cómo crear mapas mentales

Autor: Buzan (2002)

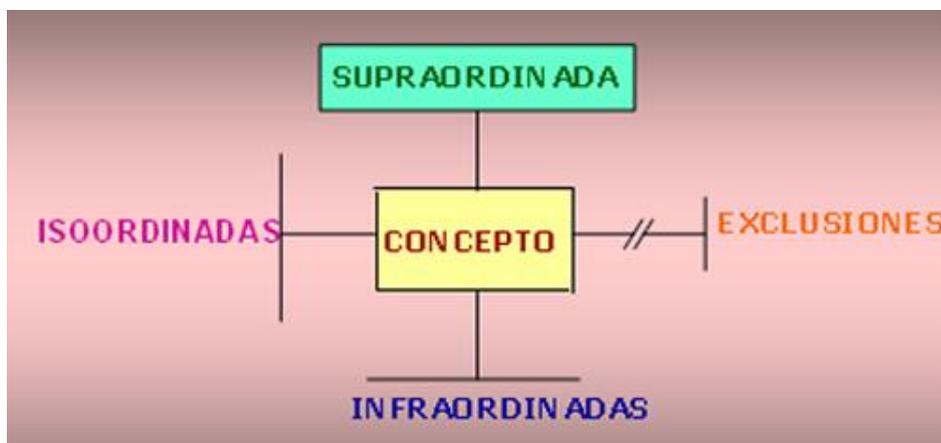
2.1.3 Los mentefactos conceptuales

Son extraordinarias herramientas (formas gráficas muy esquematizadas) para representar la estructura interna de los conceptos, y su elaboración requiere enorme cuidado. Se considera que buena parte de la dificultad para enseñar conceptos reside en que no existen aún, textos ni libros escritos conceptualmente. Mientras tanto, corresponde organizar las proposiciones que arman cada concepto, consultar la respectiva bibliografía, seleccionar las proposiciones fundamentales y asignarles su posición dentro del mentefactos. Los mentefactos actúan como diagramas ahorran tiempo y valiosos esfuerzos intelectuales, pues permiten almacenar aprendizajes, a medida que se digieren con lentitud, y paso a paso, los conceptos. Dominar el mentefactos favorece en los estudiantes el rigor conceptual, tanto para su futura vida intelectual, como condición esencial en el tránsito fácil hacia el pensamiento *formal*.

Componentes:

- **Supra ordinal:** Incluir una clase en una superior
- **Excluir:** Diferenciar dentro de una misma clase
- **Isoordinal:** Caracterizar el concepto
- **Infraordinal:** Divisiones dentro de una clase

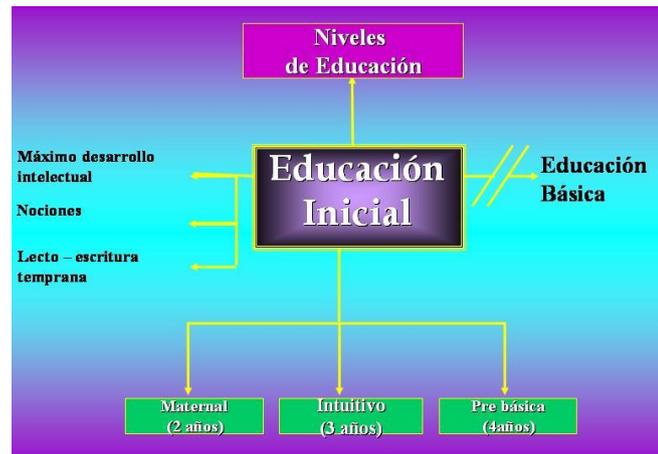
Gráfico N° 3



Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

Ejemplo:

Gráfico N° 4

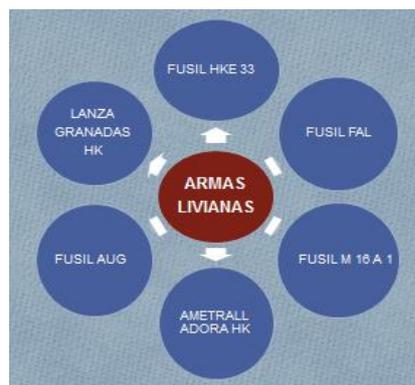


Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.4 La rueda de atributos

Este instrumento provee una representación visual de pensamiento analítico, dado que invita a profundizar en las características de un objeto determinado. Los docentes pueden utilizarlo como mecanismo de evaluación y aprendizaje.

Gráfico N° 5

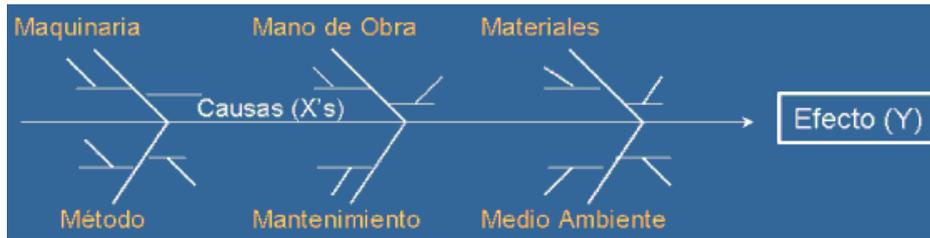


Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.5 La espina de pescado

Es una técnica que nos permite analizar problemas y ver las relaciones entre causas y efectos que existen para que el problema analizado ocurra. Construido con la apariencia de una espina de pescado, esta herramienta fue aplicada por primera vez en 1953, en el Japón, por el profesor de la Universidad de Tokio, **Kaoru Ishikawa**, para sintetizar las opiniones de los ingenieros de una fábrica, cuando discutían problemas de calidad.

Gráfico N° 6

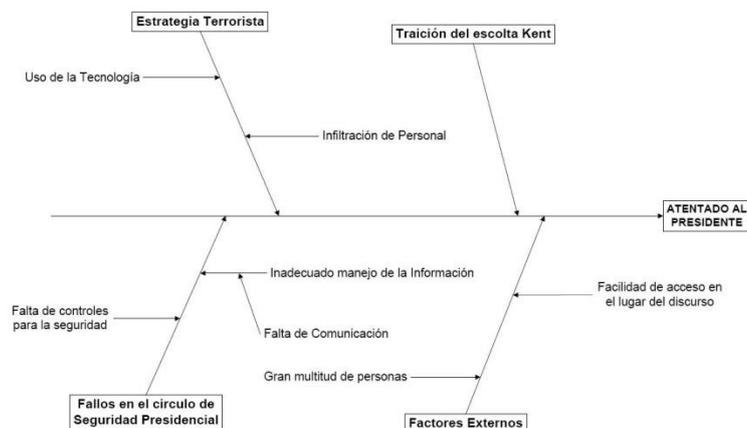


Fuente: Cómo crear mapas mentales
 Autor: Buzan (2002)

Se usa para:

- Visualizar, en equipo, las causas principales y secundarias de un problema.
- Ampliar la visión de las posibles causas de un problema, enriqueciendo su análisis y la identificación de soluciones.
- Analizar procesos en búsqueda de mejoras.
- Conduce a modificar procedimientos, métodos, costumbres, actitudes o hábitos, con soluciones – muchas veces – sencillas y baratas.
- Educa sobre la comprensión de un problema.
- Sirve de guía objetiva para la discusión y la motiva.
- Muestra el nivel de conocimientos técnicos que existe en la empresa sobre un determinado problema.
- Prevé los problemas y ayuda a controlarlos, no solo al final, sino durante cada etapa del proceso.

Gráfico N° 7

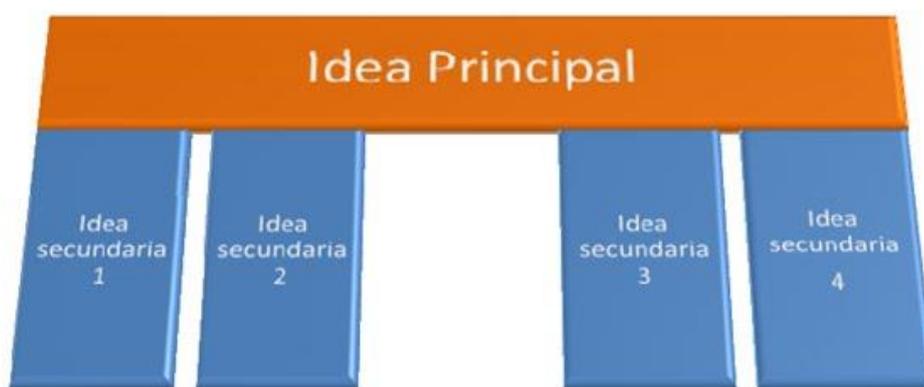


Fuente: Cómo crear mapas mentales
 Autor: Buzan (2002)

2.1.6 La mesa de la idea principal

Llamada también la mesa de la tesis, sirve para mostrar la relación entre una idea principal y los detalles (idea secundaria) que la apoyan. Para construirla, se escribe la idea principal en la SUPERFICIE de la mesa y los detalles (ideas secundarias) en las PATAS. Sin embargo, este organizador puede también ser utilizado para ayudar a los estudiantes a llegar a una generalización sobre un tema, cuando ya conocen varios hechos concretos relacionados con él. En este caso, los estudiantes comienzan por escribir en las patas los hechos concretos que conoce. Usando de esta manera la mesa estimula el pensamiento inductivo.

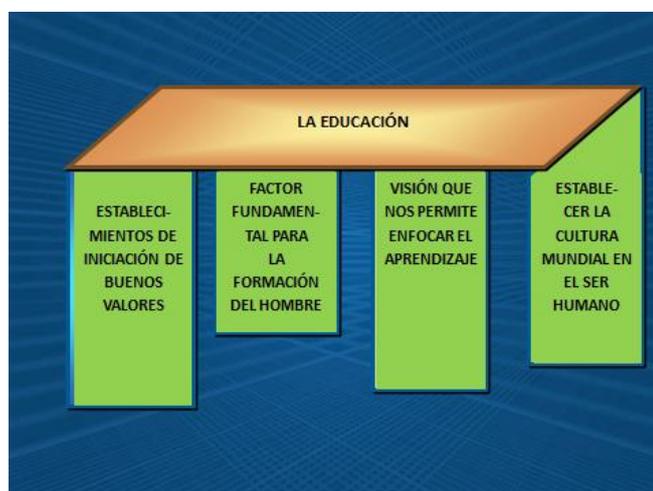
Gráfico N° 8



Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

Ejemplo:

Gráfico N° 9



Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.7 Diagrama “T”

Sirve para diferenciar 2 ideas o conceptos

Gráfico Nº 10



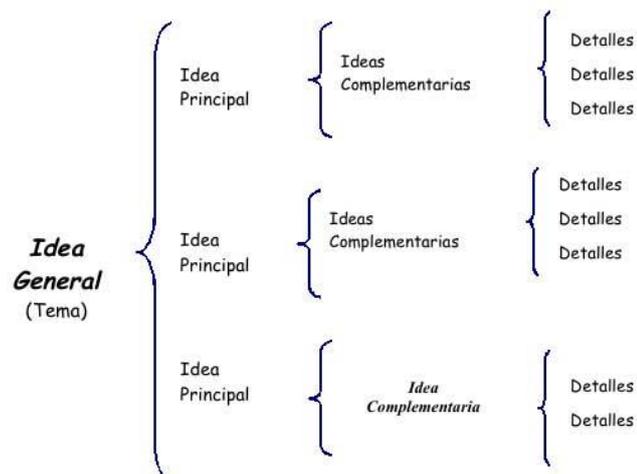
Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.8 Cuadros sinópticos

Es un resumen esquematizado con la ventaja de visualizar la estructura y organización del contenido expuesto en el texto, pueden elaborarse con ayuda de “llaves”, diagramas o utilizar una serie de columnas.

Permiten definir la forma como se encuentra organizado un escrito, sus elementos principales y la manera como están relacionados.

Gráfico Nº 11

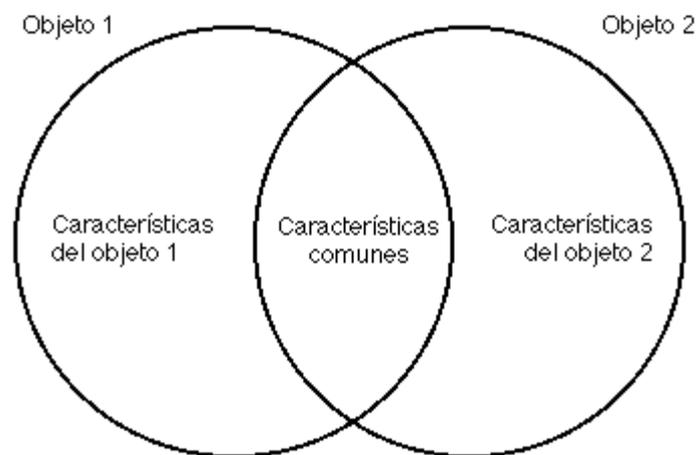


Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.9 Diagrama de VENN

En el diagrama de Venn, desarrollado en 1880 por el matemático británico John Venn, se establecen las semejanzas y las diferencias entre dos temas equivalentes. En las circunferencias se colocan las propiedades que pertenecen a cada concepto y que lo diferencian del otro. En la intersección, se indican las características comunes de ambos conceptos.

Gráfico N° 11

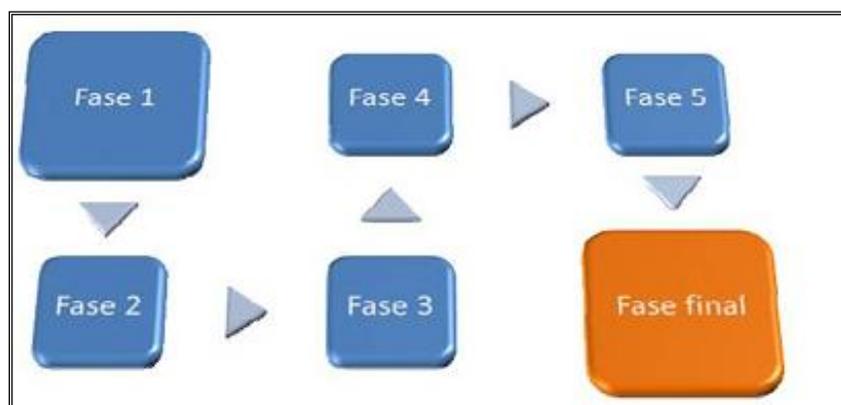


Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.10 Cadena de secuencias

La cadena de secuencias indica las fases de un proceso en orden cronológico.

Gráfico N° 12

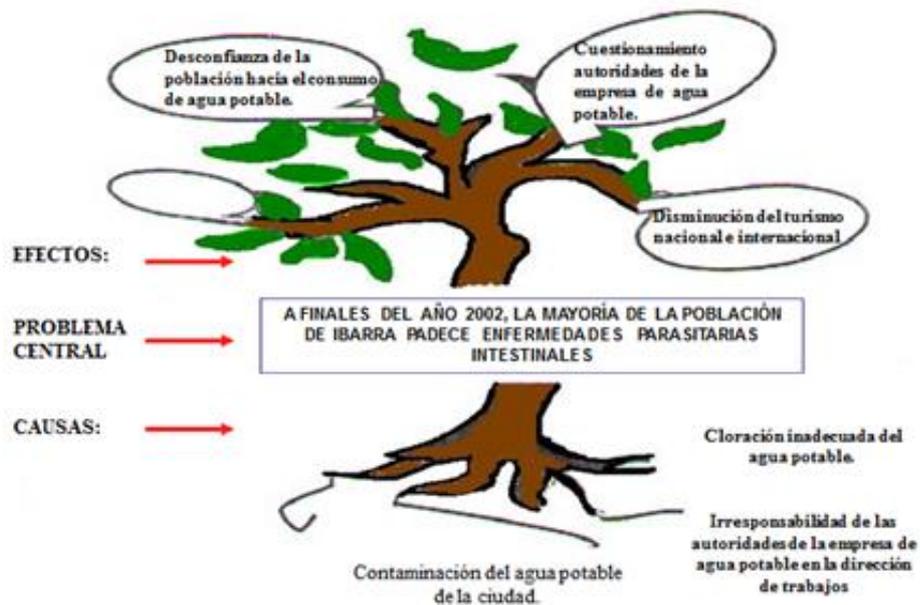


Fuente: Cómo crear mapas mentales
Autor: Buzan (2002)

2.1.11 El árbol de problemas

El árbol del problema es una herramienta visual de análisis que debe ser utilizada para identificar con precisión al problema objeto de estudio, a través de él se especifican e investigan las causas y los efectos del problema a plantear en la tesis o monografía, además de destacarse las relaciones entre ellas. Es una herramienta para la identificación y el análisis de las causas relevantes de los problemas principales, que formaran más adelante las bases para formular soluciones y los objetivos para hallar las alternativas de solución mediante la ejecución de la investigación.

Gráfico N° 13



Fuente: Cómo crear mapas mentales
 Autor: Buzan (2002)

BIBLIOGRAFÍA.

Buzan, T. (2002). *Cómo crear mapas mentales*. Recuperado de: <http://www.ehu.es/ehusfera/derechoshumanos/files/2012/03/buzan-tony-como-crear-mapas-mentales1.pdf>

Anexo 5. Guía de realización de diseño, gestión y evaluación de proyectos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE
“GUAYAQUIL”

GUÍA DE DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE
PROYECTOS PARA LOS DOCENTES

PERIODO LECTIVO 2012 - 2013

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de contenidos	2
Índice de tablas	3
Índice de gráficos	3
Unidad I - Diagnóstico	4
1.1 Introducción	4
1.2 Diagnóstico - Análisis situación actual	11
1.3 Qué es un problema	12
1.4 Proyectos relacionados y / o complementarios	17
1.5 Beneficiarios	17
1.6 Localización geográfica	18
1.7 Nombre del proyecto	18
1.8 Antecedentes	18
1.9 Justificación	19
1.10 Objetivos del proyecto	19
1.11 Metas	21
1.12 Actividades	21
Unidad II - Planificación	22
2.1 Cronograma	22
2.2 Duración y vida útil del proyecto	24
2.3 Marco institucional	25
2.4 Autogestión	25
2.5 Financiamiento	26
Unidad III - Evaluación	28
3.1 Monitoreo	28
3.2 Evaluación	28
3.3 Indicadores de resultados alcanzados	29
3.4 Impacto ambiental	31
3.5 Anexos	32
Formato para la presentación de perfiles de proyectos	33
Bibliografía	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Preguntas para plantearse	10
Tabla N° 2. Ejemplo como identificar un problema	15
Tabla N° 3. Ejemplo de problemas correcta e incorrecta formulados	17
Tabla N° 4. Formato de un cronograma de un proyecto social	24
Tabla N° 5. Formato de presupuesto	27
Tabla N° 6. Ejemplo de indicador	30
Tabla N° 7. Formato para la presentación de proyectos	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Fases para la elaboración de un proyecto	11
Gráfico N° 2. Modelo árbol de problema	13
Gráfico N° 3. Cronograma	22

DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

“El ser humano aprende en la medida en que participa en el descubrimiento y la invención”

ERNESTO SÁBATO

UNIDAD 1. DIAGNÓSTICO

Definiciones básicas

1.1 Introducción

El desarrollo es un proceso coherente, integrador y armónico donde todos los actores sociales públicos y privados se forman como entes capaces de articular esfuerzos, voluntades, poderes, con miras a gestionar sus propias transformaciones particulares en colectivas, un contexto de civilidad moderna y desde un estado social de derecho en donde las personas se sienten partícipes, y protagonistas de las relaciones sociales, no solo receptores de derechos, sino también de responsabilidades sociales .

Desde ese punto de vista la gestión social permite el desarrollo de la ciudadanía, la creación de una cultura de corresponsabilidad, de aceptación de la diferencia, del diálogo, de la información, de la formación, y la aplicación del conocimiento para el progreso, para el desarrollo, para la inclusión social y para la transformación, soportada en herramientas como la planeación estratégica, el desarrollo humano, la organización, la participación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la investigación que permitan dotar a las comunidades de los elementos teóricos y prácticos y así lograr la implementación de políticas públicas para plasmar un el cambio social.

- **El plan del buen vivir**

Según la constitución - Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivamente el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

“la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte dignas, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno —visto como un ser humano universal y particular a la vez— valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente, y sin producir ningún tipo de dominación a un otro). Nuestro concepto de Buen Vivir nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros— entre diversos pero iguales— a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, y con ello posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido”.

Ramírez (2008).

- **Generalidades de los proyectos**

El término proyecto proviene del latín **“proiectus”** que significa representado en perspectiva. Un proyecto es la idea de algo que se piensa hacer y cómo hacerlo.

Es la anticipación (pensamiento) y preparación de algo.

Un proyecto en términos simples, no es más que tratar de encontrar una solución inteligente al planteamiento de una necesidad humana por satisfacer.

Los elementos componentes del proyecto deben definirse con exactitud en cuanto a carácter, lugar y tiempo. Se han de calcular de antemano los recursos necesarios de financiación, materiales y de mano de obra con precisión suficiente para permitir que pueda formularse en juicio razonado acerca de la serie óptima de actividades.

En todo género de actividad que requiera búsqueda y movilización de recursos, el proyecto cumple dos funciones esenciales:

Convencer a los proveedores de dichos recursos, la pertinencia, la necesidad y la factibilidad del trabajo que se proyecta y persuadirlos para la adjudicación de los recursos.

Activar o disponer mentalmente al ejecutor en rumbo a seguir para la realización de dicho trabajo.

La redacción de un proyecto tiene no solo aspectos técnicos, sino también aspectos de invención que forman parte del oficio y pericia del investigador como casi todas las actividades en la vida, las habilidades se adquieren en el ejercicio continuo, en la práctica y con la experiencia.

El proyecto se concibe como un proceso a desarrollar, construir y ejecutar satisfactoriamente, tanto a nivel técnico, económico y social.

Arboleda, (1998) detalla este proceso de vida de los proyectos:

En primera instancia se formula el proyecto. Los resultados de esta formulación constituye la información básica para la evaluación del proyecto, cuyos resultados permiten dar respuesta a la pregunta ¿Se justifica ejecutar el proyecto?

Si la respuesta es negativa, el proyecto se archiva y lo más probable es que la organización que lo estudia lo descarte definitivamente o lo deje para reestudiarlo en un futuro, cuando cambien algunas condiciones que lo hagan factible.

Si la respuesta es positiva se somete al análisis y decisión final de invertir, normalmente ejecutando por la directiva de la institución dueña o patrocinadora del proyecto.

Dependiendo del ambiente político que rodee al proyecto y de la disponibilidad de recursos, la decisión puede ser no invertir, en cuyo caso puede correr el peligro de nunca ser ejecutado o de tener que esperar algún tiempo antes de que se decida llevarlo a cabo; o de invertir en el proyecto; es decir, ejecutar el proyecto, convertirlo en una realidad física.

Antes de iniciar la ejecución es necesario establecer los distintos elementos que permitan un adecuado control de la ejecución del proyecto. Su definición se hace a partir del contenido del documento correspondiente a la formulación; ya que, al final, debe haber una buena concordancia entre el proyecto formulado y el proyecto ejecutado.

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: su actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio; y, gran parte de las metas y objetivos se generan como parte del proceso en que ellas se gestan.

¿Qué es un proyecto?

Es el conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas que buscan cumplir con un cierto objetivo específico.

¿Qué es un proyecto social?

Es un conjunto de acciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida de un grupo de personas y que involucra la utilización de recursos para el logro de los beneficios esperados, en un tiempo determinado.

¿Qué es un proyecto socio productivo?

Son aquellos que impulsan el desarrollo de actividades generadoras de bienes y servicios útiles para nuestra comunidad, generando redes productivas para el desarrollo de la economía solidaria. Su carácter deberá ser socialista, es decir, la finalidad no es generar ganancias que enriquezcan a un individuo, sino garantizar, la producción de bienes y servicios sin explotar a los involucrados en el proceso productivo, garantizándoles una calidad de vida digna y la satisfacción de las necesidades colectivas.

¿Cuándo un proyecto es sostenible?

Un Proyecto es Sostenible cuando considera conocimientos y herramientas técnicas y no técnicas necesarias, para garantizar la continuidad del proyecto en el tiempo haciendo uso de tecnologías apropiadas a nuestras localidades y apropiables por quienes ejecutan el proyecto. Igualmente, debe generar beneficios económicos necesarios para cubrir todos los costos asociados al proceso productivo, estos van desde la materia prima y todos los insumos necesarios, pasando por los servicios de agua, electricidad, teléfono, entre otros, hasta llegar a cubrir los beneficios correspondientes a los trabajadores por el esfuerzo aportado. Lo ideal es lograr que todo Proyecto Productivo además de cubrir sus costos genere excedentes.

¿Cuándo un proyecto es sustentable?

Un proyecto es sustentable cuando permite, a través de un uso racional garantizar la disponibilidad de los Recursos Naturales Renovables a las generaciones futuras en cuanto a calidad y cantidad. También debe prever el uso eficiente de los recursos naturales no renovables.

- **Líneas que enmarcan proyectos socio productivo**

- 1. Proteger y conservar el patrimonio cultural o manifestaciones propias de la identidad local.**

- Publicaciones contentivas de investigaciones, censos, inventarios y registros del patrimonio local, tradiciones populares y/o culturales.
- Difusión de la memoria local, a través de la representación o puesta en escena de mitos, fabulas o personajes locales.
- Promover foros, entrevistas y presentación entre cronistas, cultores y promotores o activadores. Estimular la conmemoración y celebración de fiestas y fechas tradicionales.

- 2. Fomentar la participación ciudadana en materia cultural y de organización social.**

- Realización de festivales inter-escolares.
- Intercambio cultural inter – municipal.
- Incorporación de funciones artísticas o actividades culturales en las escuelas, liceos y colegios.
- Campañas publicitarias a través de los medios de comunicación impresos, radiofónicos, audiovisuales, comunitarios entre otros.
- Incorporar la diversidad cultural, étnica y de género de la comunidad.

- 3. Conservación del ambiente y los recursos naturales.**

- Recuperación, habilitación y mantenimiento de espacios para el uso en actividades culturales.
- Reciclaje de desechos sólidos en el aula, la escuela y la comunidad.
- Incorporación de contenido cultural en la promoción turística de la zona.
- Reforestación

- 4. Apoyo y estímulo a colectivos desfavorecidos o minorías.**

- Fomento de la lectura en las comunidades.
- Formación artística-cultural básica a docentes de las escuelas y planteles educativos rurales.
- Realización de concursos en las escuelas, que premien la participación, creatividad y conocimiento de la cultura local, a través del juego y la competencia.

- Actividades de calle (Cine, Teatro)
- Distribución de material informativo que oriente al público sobre: salud, higiene, programación cultural y actividades de interés desarrolladas en el municipio.
- Mecanismos de comercialización de productos indígenas.

5. Desarrollo endógeno cultural.

- Programas de formación sociopolítica en el seno de las comunidades.
- Mecanismos para la gestación, articulación y ejercicio del poder popular, como proceso constituyente de cada municipio.
- Desarrollo endógeno, cambios en la producción social impulso de la economía solidaria.

6. La investigación como herramienta de reconstrucción de los acervos culturales de los sectores populares.

- Reconstrucción de las memorias históricas.
- La sabiduría ancestral y popular, una estrategia para el futuro.
- Palabras y sonidos, lo propio y lo diverso.
- Reconstruyendo nuestros calendarios festivos.
- Memoria visual y bibliográfica para el conocimiento de nuestra historia.
- Reconociéndonos en la diversidad.
- Enriqueciendo nuestro repertorio simbólico.
- Diversidad de culturas, diversidad de estéticas.

7. Apoyo en el Proceso de Producción.

- Adquisición del Ganado.
- Movimiento de Rebaño.
- Plan de Alimentación.
- Suministro de Agua y Minerales.
- Plan Sanitario.
- Plan de gestación y reproducción.

Ser capaces de dar respuestas adecuadas a ciertas preguntas no significa que sepamos planificar, y mucho menos elaborar un proyecto. Por otra parte, no es necesario elaborar un proyecto completo para terminar dándonos cuenta de que no es viable su realización. Las

preguntas planteadas nos pueden ayudar a considerar y descartar propuestas, con el fin de hacer diseños que, al menos de forma preliminar, tengan algunas posibilidades de realización y no sean castillos en el aire.

Tabla N° 1

¿Qué?	Se quiere hacer	Descripción del proyecto
¿Por qué?	Se quiere hacer	Fundamentación o justificación, razón de ser y origen del proyecto.
¿Para qué?	Se quiere hacer	Objetivos, propósitos.
¿Cuánto?	Se quiere hacer	Metas
¿Dónde?	Se quiere hacer	Localización física (ubicación en el espacio)
¿Cómo?	Se va a hacer	Actividades y tareas. Métodos y técnicas.
¿Cuándo?	Se va a hacer	Cronograma.
¿A quiénes?	Va dirigido	Destinatarios o beneficiarios.
¿Quiénes?	Lo van a hacer	Recursos humanos.
¿Con qué?	Se va a hacer Se va a costear	Recursos materiales Recursos financieros

Autor: López (2013)

- **Fases para la elaboración de un proyecto**

Gráfico N° 1



Autor: López (2013)

1.2 Diagnóstico - Análisis situación actual

Esta fase previa a la formulación del problema implica el reconocimiento la más completo posible de la situación objeto de estudio. Conviene examinar la realidad a estudiar, las personas, el entorno, las características y circunstancias que van a incidir en el desarrollo del proyecto. Es preciso llegar a describir los problemas e intentar conseguir que todos los miembros del grupo tomen conciencia de los mismos; de esta forma es más fácil llegar a una solución satisfactoria...el objeto del diagnóstico es el conocimiento de la realidad.

Pérez. (2006:39)

- **Metodologías de identificación de problemas**

ZOPP o Planificación de Proyectos por Objetivos.- Consiste en elementos que se apoyan mutuamente:

- ✓ El método, constituye una guía para el trabajo en el grupo de planificación.
- ✓ El enfoque de equipo, como marco de estudio de problemas multisectoriales.
- ✓ La visualización, utilizada para registrar las contribuciones individuales de los participantes y los resultados de las discusiones.

El método ZOPP es aplicado en el análisis y el trabajo de planeamiento porque la experiencia ha mostrado que la cooperación es más fácil y exitosa cuando los participantes pueden ponerse de acuerdo sobre objetivos que han sido expresados en la forma más clara posible.

FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.- El Análisis **DAFO**, o también llamado en algunos países "**FODA**", o en inglés SWOT, es una metodología de estudio de la situación competitiva de una empresa en su mercado (situación externa) y de las características internas (situación interna) de la misma, a efectos de determinar sus **Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas**.

Es la herramienta estratégica por excelencia más utilizada para conocer la situación real en que se encuentra la organización.

Diagnóstico Rural Rápido.- Es un enfoque que agrupa diversos métodos y técnicas para la recogida rápida de información derivada de los conocimientos que las comunidades tienen sobre sus propias condiciones de vida, con la finalidad de que agentes externos la utilicen para diseñar proyectos de desarrollo.

Diagnóstico Rural Participativo.- Es un sondeo rural participativo, las ventajas y algunas limitaciones en la aplicación, los resultados que se obtienen, los principios que lo fundamentan, quienes lo aplican, quienes participan, el rol del facilitador, el tiempo para implementar el sondeo, las perspectivas de género, la recolección y análisis de datos, los datos socio-económicos, los datos técnicos y productivos, la toma de decisión e identificación de problemas y soluciones y concluye con casos de estudio.

Plan de Acción Cooperativo.- Es el interés por las condiciones del orden social, en la medida en que tales condiciones radican en el plano analítico de las interacciones simples.

Planificación del Desarrollo Local.- Es un proceso continuado en el cual se pretende el desarrollo y crecimiento de una población.

- **Técnicas de análisis del problema**

Diagramas causa-efecto.- Es conocido también como de **Ishikawa**, es una forma de organizar y representar las diferentes teorías propuestas sobre las causas de un problema.

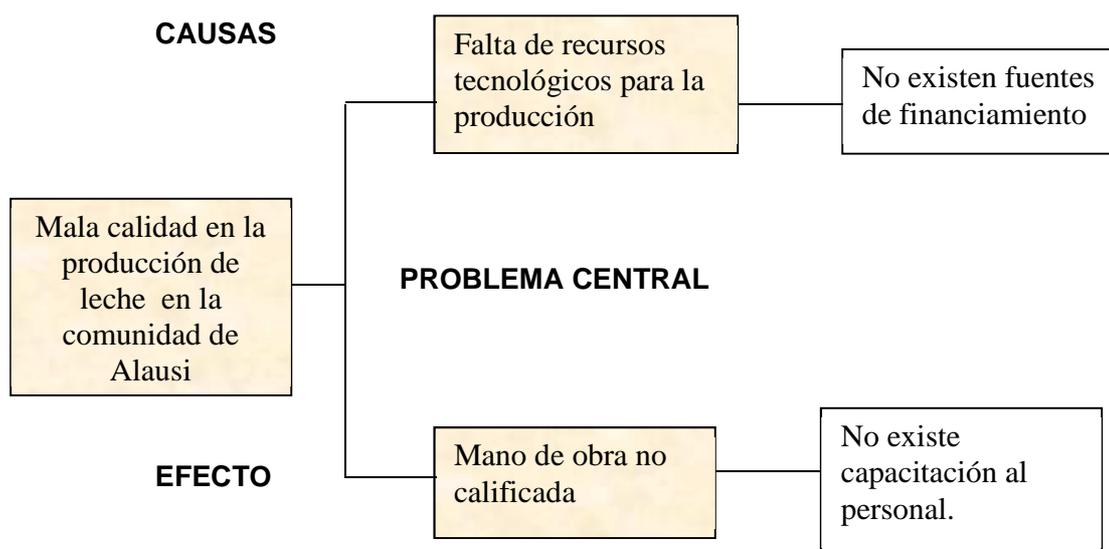
Nos permite, por tanto, lograr un conocimiento común de un problema complejo.

Árbol de Problema.- Es una técnica que permite obtener una visión de conjunto de los medios necesarios para alcanzar una meta o resolver un problema.

Partiendo de una información general, como la meta a alcanzar, se incrementa gradualmente el grado de detalle sobre los medios necesarios para su consecución. Este mayor detalle se representa mediante una estructura en la que se comienza con una meta general (el "tronco") y se continúa con la identificación de niveles de acción más precisos (las sucesivas "ramas"). Las ramas del primer nivel constituyen medios para alcanzar la meta pero, a su vez, estos medios también son metas, objetivos intermedios, que se alcanzarán gracias a los medios de las ramas del nivel siguiente. Así repetidamente hasta llegar a un grado de concreción suficiente sobre los medios a emplear.

Modelo árbol de problema

Gráfico N° 2



Autor: López (2013)

1.3 ¿Qué es un problema?

En toda comunidad se pueden identificar dos realidades: una es la **Situación Actual**, normalmente insatisfactoria, por la existencia de necesidades no satisfechas y que, en general, hacen referencia a:

- Carencias objetivas que afectan la calidad de vida de los integrantes de la comunidad (por ejemplo, bajos ingresos; mala calidad de la vivienda; alta desnutrición de los niños; falta de agua potable; alto porcentaje de enfermedades, etc.).
- Circunstancias que afectan la socialización y aprendizaje de un sector importante de la población (por ejemplo, retardo en la lectura y escritura; desconocimiento de los síntomas y prevención de enfermedades; baja escolaridad formal, o baja participación de los jóvenes, etc.).
- Falta de relación de los sectores más necesitados con las instituciones y otros actores de la sociedad (descalificación, discriminación y falta de integración en la sociedad).

La otra situación es la **Situación Futura** o deseada que resultaría una vez satisfecha la necesidad sentida por la comunidad, como consecuencia del desarrollo, a corto o mediano plazo, de un proyecto o programa social.

La situación actual se caracteriza por circunstancias que pueden calificarse de problemas, y que se hacen evidentes por sus expresiones o manifestaciones externas y por la forma como afectan a una comunidad. Desde este punto de vista, un problema se puede resumir por la carencia del algo bueno, o por la existencia de algo malo.

Esta práctica se desarrolla principalmente de dos formas:

1. Mediante la acción espontánea y reactiva del grupo, dirigida a encontrar rápidas soluciones a demandas inmediatas, muchas veces en forma inadecuada.
2. Mediante la planificación, analizando la situación problemática y programando las soluciones.

- **Importancia del problema**

La curiosidad y el deseo de saber son innatos en cada ser humano; es por eso que el hombre siente la necesidad de investigar y de encontrar respuestas a sus inquietudes.

Indagando sobre los vacíos de conocimientos propios, se presentan dificultades o problemas constantemente.

Los problemas encontrados pueden ser tanto como prácticos como teóricos. Los primeros tienen que ver con las urgencias y necesidades propias del ser humano y los segundos se

relacionan con el conocimiento y comprensión del mundo; y, que una vez resueltos ayudan a solucionar los problemas prácticos.

- **Identificar el problema**

Contar con una definición clara y precisa del problema social que orientará al proyecto es el primer requisito para alcanzar el impacto buscado. Esta no es una tarea simple, dada la multiplicidad de variables que afectan a la población y su contexto. Para identificar el problema hay que recolectar y analizar toda la información disponible. Deben combinarse los datos existentes sobre la situación de la población objetivo en las áreas definidas como prioritarias en la política social, con la percepción que ésta tiene de sus necesidades y la importancia relativa que les asigna.

Es recomendable que el problema sea lo suficientemente concreto para facilitar la búsqueda de soluciones, pero que a la vez sea amplio para que permita plantear una gama de soluciones alternativas.

Se comienza por efectuar una detallada observación de la realidad y recopilar la mayor cantidad posible de antecedentes. El ideal es contar con un sistema que integre la información de distintos proyectos y permita analizarlos en sus distintas etapas del ciclo de vida, con datos relativos a los sectores (salud, educación, vivienda, etc.) y estudios de base de la población, donde ésta priorice los problemas que la afectan. Para ello se deben recoger opiniones y jerarquizar los problemas, haciendo, por ejemplo, que cada persona asigne un puntaje a cada problema en una escala de 0 a 5 puntos.

Tabla N° 2

ESCALA PROBLEMA	SIN IMPORTANCIA	MUY POCO IMPORTANTE	MEDIANAMENTE IMPORTANTE	BASTANTA IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
	1	2	3	4	5
PROBLEMA 1			X		
PROBLEMA 2		X			
PROBLEMA 3					X

Autor: López (2013)

Una medida que puede ser utilizada para determinar si el problema cumple con esta condición consiste en observar su posición en el árbol de causas, un problema lo suficientemente amplio y concreto debe tener una fila de causas indirectas que puedan ser atacadas directamente, a través de acciones concretas. Por ello, resulta útil revisar cómo se ha definido el problema central una vez que el árbol de causas y efectos haya sido elaborado.

A partir de la identificación del problema es posible determinar el objetivo general del proyecto. Consiste en poner el problema en términos de acción positiva para contar con una guía que permita definir objetivos específicos y buscar alternativas para alcanzarlos.

Un ejemplo de lo dicho es:

1. **Problema:** Alta incidencia de mortalidad infantil en la zona rural de la Región Metropolitana.

Objetivo general: Alcanzar una baja incidencia de mortalidad infantil en el área rural de la Región Metropolitana.

2. **Problema:** Bajo rendimiento escolar en las escuelas fiscales del país.

Objetivo general: Lograr un alto rendimiento escolar de los alumnos de escuelas fiscales del país.

Cabe mencionar que el problema no debe ser expresado como la negación de una solución, sino que debe dejar abierta la posibilidad de encontrar múltiples alternativas para resolverlo. Si se diera el caso de que hay una solución predominante, o que parece ser única, un procedimiento que facilitaría la correcta identificación del problema central es preguntarse ¿por qué es necesaria esta solución?

Ejemplos de problemas correcta e incorrectamente formulados:

Tabla N° 3

“No existe un generador local de energía eléctrica”	“Limitada provisión de energía eléctrica durante el día”
“Necesidad de un programa de empleo femenino”	“Baja participación de la mujer en la generación de ingresos de los hogares en situación de pobreza”
“Ausencia de programas de educación inicial”	“Bajo rendimiento de niños y niñas en los primeros años de educación primaria”

Autor: López (2013)

1.4 Proyectos relacionados y / o complementarios

Una vez se ha llegado a formular el problema conviene realizar un examen detenido de la principal bibliografía existente sobre el tema, lo que se ha hecho sobre el mismo. Es decir, leer trabajos semejantes al que vamos a plantear en algunas de las dimensiones. Esta lectura nos aportará una visión más amplia del problema y nos brindará posibilidades de solución.

1.5 Beneficiarios

Este punto se refiere a los beneficiarios de la ejecución del proyecto; éstos pueden ser directos, como por ejemplo, cuantas personas o familias de la zona abarca el proyecto se benefician realmente de la propuesta; e indirectos, los pobladores que se ubican en zonas de influencia del proyecto, sin estar involucrados directamente.

Deben ser expresados en grupo de edad, sexo, localización, características socioeconómicas y socioculturales para permitir una buena focalización.

Así, por ejemplo, para el problema de insuficiente abastecimiento de agua para una comunidad determinada, la población afectada vendría a ser el número de personas de la comunidad que no dispone del servicio de agua potable y que se estima en un 25% del total de la población.

La información sobre la población se puede tomar directamente de estudios realizados o de estudios especiales que hayan sido elaborados por entidades a las que le otorgamos confiabilidad. Crespo (2009:41)

1.6 Localización geográfica

Responde a la pregunta ¿Dónde? se quiere hacer. Consiste en determinar el área en dónde se realizará el proyecto. Indicar la ubicación geográfica del dentro de la ciudad, distrito, barrio o manzana, lugar o zona en donde se desarrollará el proyecto.

1.7 Nombre del proyecto

Debe ser indicativo de lo que se desea poner en marcha

La denominación que se le dé al proyecto debe incluir, por lo menos, la siguiente información:

- La naturaleza de la intervención, vinculada con las acciones principales que el proyecto ejecutará (por ejemplo, mejoramiento, recuperación, ampliación) a fin de dar solución al problema que se ha identificado como relevante. (¿Qué acción se hará?
- La identificación de los establecimientos, servicios y/o unidades funcionales que serán intervenidos por el proyecto. ¿Sobre quién o qué se actuará?
- La localización geográfica relevante, de acuerdo con el área de influencia del proyecto, precisando las regiones, provincias, distritos y centros poblados a ser beneficiados. (¿Dónde?).

1.8 Antecedentes

En esta sección se debe explicar brevemente:

- **Los motivos que generaron la propuesta de este proyecto:**

Entre los principales suelen estar: la observación de la realidad, particularmente de los problemas que la población de la zona enfrenta, la solicitud explícita de dicha población respecto de la solución de un problema particular, la identificación por parte de las autoridades de que no se han alcanzado las metas sectoriales planteadas para la zona, entre otros aspectos.

- **Las características de la situación negativa que se intenta modificar**

En la mayoría de los casos, las características de la situación negativa que se intenta modificar se desprenden naturalmente de los motivos que generaron la propuesta. Sin embargo, es necesario indagar con más profundidad sobre las mismas.

1.9 Justificación

Se deberán explicar las razones por las que es de interés para la comunidad resolver dicha situación. Determinando:

- En qué medida la ejecución del proyecto contribuirá a solucionar las necesidades identificadas en el área o zona de acción del proyecto.
- De qué forma los estudios, investigaciones y diseños obtenidos con la ejecución del proyecto servirán para que puedan ser utilizados por las entidades públicas o privadas con finalidad social o pública.

1.10 Objetivos del proyecto

Los objetivos son las metas que se pretende alcanzar, también se puede decir que, son los propósitos que se desea cumplir, o de igual manera se los define, como los anhelos que se desea se haga realidad para alcanzar un fin previamente establecido, por tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientará a lograr estos objetivos. Son las respuestas a las preguntas: ¿Para qué realiza la investigación? ¿Qué deseo lograr con la investigación? ¿Adónde deseo llegar con la investigación? Las respuestas a las interrogantes planteadas, constituye los objetivos del proyecto que debe ser enunciado con claridad y precisión.

Estos se dividen en dos tipos:

Objetivo general: Es lo que queremos lograr, se formula como solución al problema

El objetivo general implica cierto grado de imprecisión que se supera con la formulación de los objetivos específicos.

Objetivos específicos:

Es lo que se debe hacer concretamente para lograr el objetivo general, se formulan como solución a las causas del problema.

Los objetivos deben ser:

- **Realistas**, es decir, posibles de realizar con los recursos disponibles dentro de las condiciones generales dadas.
- **Eficaces**, es decir, no sólo deben responder a los problemas presentes, sino a aquellos que existirán a futuro.
- **Coherentes**, esto es, vinculados con otros, sin que su cumplimiento imposibilite el logro de otros.

- **Cuantificables**, es decir, que puedan ser medibles en el tiempo.

Para su redacción se utilizan verbos en infinitivo (verbos de acción), es decir, que no indiquen ni género, ni número, ni persona al terminar en ar, er, o ir.

Ejemplo 1:

Objetivo General

Lograr el mejoramiento de los ingresos económicos de los pequeños productores de leche de Jaluví, brindando alternativas que mejoren la producción y venta de sus productos.

Objetivos Específicos

- Aumentar la cantidad y calidad de la leche producida por los pequeños productores de Jaluví.
- Mejorar los ingresos de los pequeños productores de leche de Jaluví, con la venta asociativa de leche y derivados directamente al consumidor.

Ejemplo 2:

Objetivo General

- Contribuir al mejoramiento del nivel de salud de las comunidades del área rural sur de la ciudad de Ayacucho, mediante la disminución de las afecciones vinculadas a la falta de higiene y salubridad, con la participación y organización de toda la población.

Objetivo Específico

- Mejorar y ampliar la calidad de la infraestructura de agua potable.
- Desarrollar mecanismos de organización y participación de la población.
- Capacitar a las poblaciones en prácticas higiénicas y de mantenimiento, conservación de los equipamientos existentes.

Ejemplo 3:

Objetivo General

Promover la participación de los jóvenes del centro cultural del barrio de la Huerta en la vida familiar.

Objetivo Específico

- Brindar conocimientos y crear actitudes para el desempeño del rol del joven en la vida familiar.
- Crear actitudes favorables en los jóvenes para asumir responsabilidades.

- Crear actitudes favorables en los padres para que posibiliten la participación de los hijos en el manejo de los recursos familiares.

1.11 Metas

Las metas indican cuanto se quiere hacer, en cuánto tiempo y en qué espacio.

Estas están ligadas a los objetivos como por ejemplo:

- Mejorar y construir en el plazo de dos años acueductos que beneficien a 80 mil personas que integran las comunidades de la región.
- Rehabilitar 500 pozos de agua con bombas manuales.
- Constituir como mínimo una organización social en cada una de las poblaciones de la región.
- Involucrar a la población en actividades a realizar, alcanzando al 40% de la misma, en cada localidad.
- Impartir en el transcurso del primer año, 4 cursos de capacitación de promotores, totalizando la formación de 120 promotores capacitados.

1.12 Actividades

Identificar con precisión las actividades que se llevarán a cabo para alcanzar cada una de las metas que persigue el proyecto, siendo necesario puntualizarlas en orden secuencial.

Aquí se hace necesario especificar la metodología y las técnicas que se utilizarán en las diversas actividades.

- **Metodología**

Es ¿Quién y cómo se va desarrollar la actividad que se planifica?, ¿Cuáles son los recursos necesarios para su ejecución?

En este caso nos preguntamos:

¿Qué recursos financieros necesitamos para la ejecución del proyecto?

¿Qué recursos humanos vamos a emplear?

¿Qué recursos materiales necesitamos?

¿Qué recursos puede aportar mi organización y / o comunidad?

UNIDAD 2. PLANIFICACIÓN

“Para un espíritu científico, todo conocimiento es respuesta a una pregunta: Si no hubo pregunta, no puede haber conocimiento”

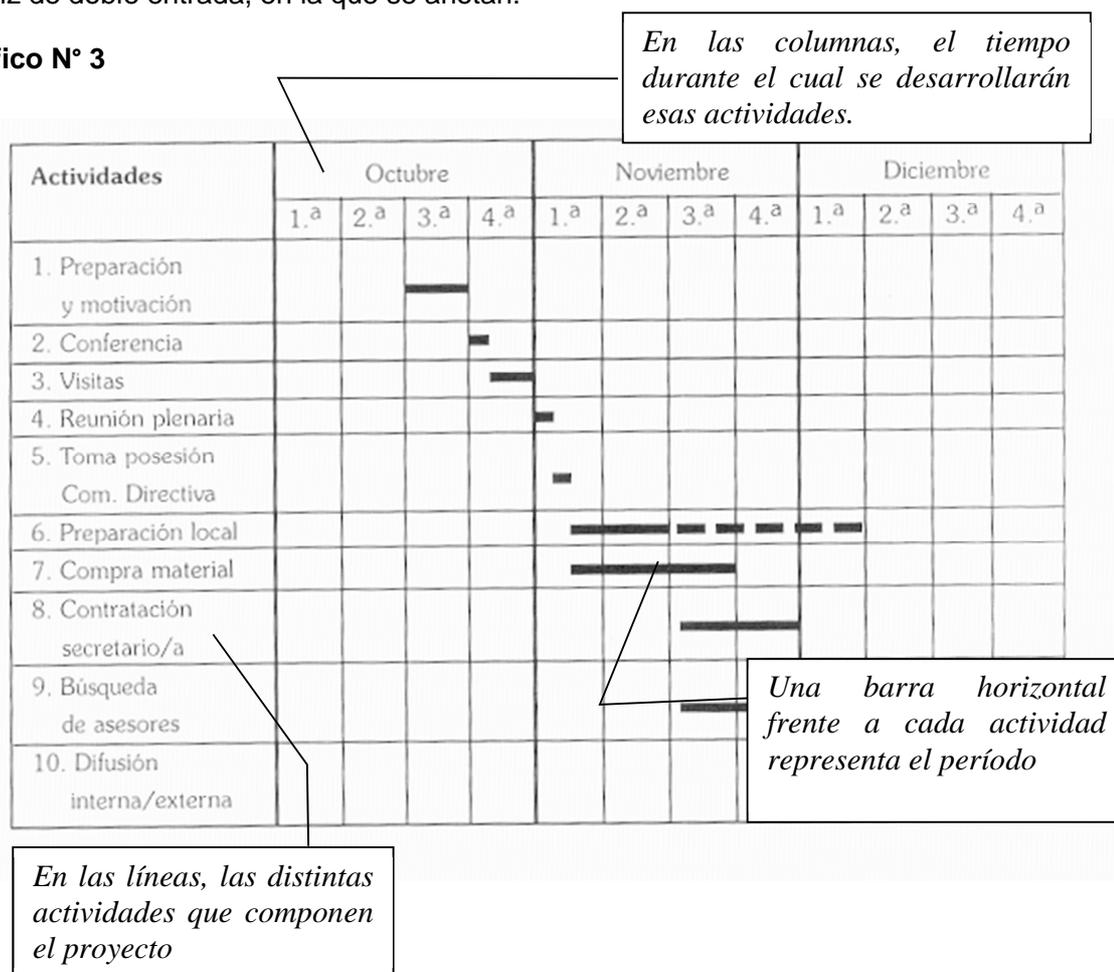
G. Bachelard

2.1 Cronograma

Respondemos a la pregunta ¿Cuándo? se quiere hacer. Para realizar el calendario o cronograma del proyecto, existen diferentes técnicas gráficas de apoyo a la programación que permiten distribuir en el tiempo las distintas actividades y hacen posible una captación rápida y global de la secuencias de las actividades.

El más simple y conocido es el diagrama de avance o diagrama de Gantt. Consiste en una matriz de doble entrada, en la que se anotan:

Gráfico N° 3



Autor: López (2013)

Proceso que se sigue para la confección del gráfico Gantt

1. Listado y ordenamiento de actividades

Este primer paso consiste en establecer la lista de actividades ordenadas, según han de ser ejecutadas o realizadas. Se ha de prever una secuencia con el máximo de lógica posible, partiendo de la actividad más inmediata o inicial, o sea, que antes de ella no hay otra, y terminando con aquella más allá de la cual no existe otra y que, por tanto, llamamos actividad final. Entre la actividad inicial y la actividad final hay que indicar todas las actividades a realizar estableciendo la relación de precedencia que hay entre ellas.

2. Construcción de barras.

Estimación del tiempo de duración de cada actividad. A continuación hay que estimar el período de tiempo que lleva cada actividad para su realización.

Como la duración de actividades y recursos están estrechamente ligados, para la estimación del tiempo, hay que tener presente la real disponibilidad de recursos, tanto humanos como técnicos, materiales y financieros, de modo que exista una razonable posibilidad de desarrollar la actividad en el tiempo previsto.

En este tipo de gráfico no se puede reflejar la incertidumbre, hay que hacer un cálculo que vaya entre "lo más pronto posible" y "lo más tarde posible".

3. Confección del gráfico

El tercer paso es la elaboración gráfica teniendo presente el calendario que se ha confeccionado en el paso anterior. La tarea principal es la construcción de barras horizontales cuya longitud representa cada actividad indicada en unidades de tiempo. Universalmente, a cada mes se le atribuyen 4 semanas. La mínima unidad de tiempo en este tipo de gráfico es la semana.

- **Formato de un cronograma de un proyecto social**

Tabla N° 4

TIEMPO	ANO 2013															
	SEP.				OCT.				NOV.				DIC.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																
PREPARACION	■															
VISITAS		■	■	■												
REUNION					■	■										
COMPRAS DE MATERIAL						■	■	■	■							
CONTRATACION										■	■	■				
BUSQUEDA DE ASESORES														■	■	■
DIFUSION															■	■

Autor: López (2013)

2.2 Duración y vida útil del proyecto

Es importante saber que un proyecto tiene una vida limitada. Hay quienes utilizan el caso de las personas para explicar esto. En un período inicial, llamado de maduración, el proyecto aprende a caminar. Según su simplicidad o complejidad, este período puede demorar de uno a cinco años.

Le sigue el período de madurez. Aquí, el proyecto está en plena producción, con escasos ajustes de renovación de equipos. Es un período que puede variar de diez a veinte años, aun cuando estas cifras son relativas. Después de ese tiempo, el proyecto pasa de moda, se vuelve obsoleto. Corresponde justamente al período de decaimiento o de obsolescencia. Como por ejemplo instalaciones o los equipos pueden estar demasiado deterioradas o pudiera darse el caso, que aun estando en buen estado, la nueva tecnología los ha hecho inútiles. O las necesidades que le dieron origen, ya han variado sustancialmente. De acuerdo con esta explicación, la vida útil de un proyecto comprenderá hasta el período de madurez.

2.3 Marco institucional

En una investigación el marco institucional es la descripción física, administrativa y organización de la institución a investigar el marco social es la descripción del contexto teórico toda información que puedas conseguir sobre el tema investigado.

2.4 Autogestión

La autogestión es un enfoque integral de la vida en sociedad, que no solo se refiere a organizar democrática o participativamente el lugar de trabajo o la empresa productora de bienes o servicios que se extiende a todas las dimensiones de la vida económica y social en comunidad. La base de la autogestión está en el concepto mismo de la persona o del ser humano y sus derechos fundamentales, como el derecho a la autodeterminación y a la participación, en las esferas personales, familiares y comunitarias.

Es una gestión de la comunidad que ocurre como consecuencia de transformar la espiral descendente de la pobreza en espirales ascendentes de desarrollo. La fuente de la autogestión comunitaria es el cambio de una visión fatalista de la pobreza, sólo como suma de carencias, a una visión esperanzadora, como generadora del impulso necesario para el desarrollo, es el canal a través del cual el ser humano canaliza sus esfuerzos hacia el logro de una vida digna mejorando la calidad de vida de cada uno de los miembros de la comunidad, de acuerdo a sus propios objetivos, metas y con el apoyo solidario de sus semejantes.

La autogestión comunitaria es un proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad individual o de un grupo para identificar los intereses o las necesidades básicas. Es una herramienta eficaz probada, que exalta la utilización de los mejores valores del individuo y de los grupos, situándolos en mejor posición para enfrentar y resolver sus problemas comunes, donde la auto organización social y comunitaria toma en sus propias manos la tarea de resolver sus necesidades. Martínez. (2003)

La autogestión comunitaria debe incluir los siguientes factores:

- La acción participativa de los ciudadanos en las esferas personales, familiares y comunitarios para la toma de decisiones en el proceso de desarrollo.
- La acción para disminuir la dependencia de ayudas gubernamentales para sobrevivir.

- El esfuerzo comunitario para responder y buscar soluciones a las necesidades o intereses de la población.
- La auto responsabilidad, colaboración, contribución y trabajo voluntario para búsqueda de soluciones.

2.5 Financiamiento

Presupuesto

Se le llama **presupuesto** al cálculo anticipado de los ingresos y gastos de una actividad económica (personal, familiar, un negocio, una empresa, una oficina, un gobierno) durante un período, por lo general en forma anual

Es un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que, debe cumplirse en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas, este concepto se aplica a cada centro de responsabilidad de la organización. El presupuesto es el instrumento de desarrollo anual de las empresas o instituciones cuyos planes y programas se formulan por término de un año.

Formato de un presupuesto

Tabla N° 5

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
INVERSIONES			
Obras de infraestructura			
Maquinaria y Equipo			
Otros			
CAPITAL DE TRABAJO			
Mano de Obra			
Insumos y Materiales			
Consultoría Especializada			

Mobilización			
INVERSION TOTAL			
GASTOS ADMINISTRATIVOS			
Administración General			
Gastos servicios básicos			
TOTAL			

Autor: López (2013)

- **Ejecución del proyecto**

Esta es la etapa de desarrollo del trabajo en sí. Durante la ejecución del proyecto, se debe poner énfasis en la comunicación para tomar decisiones lo más rápido posible en caso de que surjan problemas. Así, es posible acelerar el proyecto estableciendo un plan de comunicación, a través de:

- El uso de un tablero que muestre gráficamente los resultados del proyecto, permitiendo que el director del proyecto arbitre en caso de variaciones.
- Un informe de progreso que permita a todas las personas involucradas en el proyecto estar informadas sobre las acciones en progreso y aquellas terminadas. Generalmente, "informar" incluye la preparación completa y la presentación de informes sobre las actividades.

UNIDAD 3. EVALUACIÓN

“Hay quienes ven las cosas como están y se preguntan ¿Por qué?

Hay quienes imaginan las cosas como podrían estar.

Y se preguntan ¿Por qué no?”

George Bernard Shaw

3.1 Monitoreo

El Monitoreo es el seguimiento continuo que permite ver si las actividades del proyecto se están realizando de acuerdo a lo planificado.

3.2 Evaluación

La Evaluación es el análisis de los resultados y efectos de un proyecto al final de su ejecución, con el fin de utilizar la experiencia obtenida como fuente de aprendizaje para otros proyectos.

La Evaluación se realiza en períodos más amplios de tiempo que dependiendo de la duración del proyecto pueden ser semestrales o anuales. Nuevamente esto se define con la institución que apoya el proyecto.

¿Cuál es la diferencia entre seguimiento o monitoreo y evaluación?

El Monitoreo y la Evaluación están interrelacionados pero no son sinónimos. Mientras que el monitoreo es un proceso continuo y permanente (todos los días, semanas, meses en la ejecución del proyecto), la evaluación se realiza en períodos establecidos, entre lapsos más largos. El monitoreo es un proceso continuo de análisis, observación y sugerencias de ajustes para asegurar que el proyecto esté encarrilado a alcanzar su objetivo. La evaluación, por su parte, permite la formulación de conclusiones acerca de lo que se observa a una escala mayor, aspectos tales como el diseño del proyecto y sus impactos, tanto los previstos como los no previstos.

Debemos ver a la evaluación y al monitoreo como una importante herramienta con la cual podemos cumplir lo planificado, una herramienta que mejora nuestra gestión y sobre todo un instrumento que transparenta nuestra labor, primeramente con las gente que buscamos beneficiar y después con los organismos que nos apoyan.

Según Crespo (2009), existen diferentes tipos de evaluación asociados al ciclo de vida del proyecto.

- **La evaluación Ex:** evalúa durante la etapa de preparación, el contexto socioeconómico e institucional: problemas identificados, las necesidades detectadas, la población objetivo, los insumos, las estrategias de acción.
- **La evaluación Intra:** se desarrolla durante la ejecución. Se evalúa las actividades del proceso mientras estas se desarrollan, identificando los aciertos, los errores, las dificultades
- **La evaluación post:** corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, detectando, registrando y analizando los resultados tempranos, así como también evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo y se centra en los impactos del proyecto.

3.3 Indicadores de resultados alcanzados

Los indicadores sociales empleados en proyectos sociales son medidas específicas, explícitas y objetivamente verificables que buscan dar cuenta de los cambios producidos por el proyecto, en otras palabras, permiten especificar la forma en que se verificará el grado de cumplimiento de objetivos y resultados.

Los indicadores empleados en proyectos sociales, especialmente si se emplea el marco lógico, usualmente son cuantitativos, sin embargo es posible emplear indicadores cualitativos para obtener un acercamiento a los logros del proyecto.

Estos indicadores suelen organizarse de tres tipos: impacto, efecto y cumplimiento.

- **Indicadores de impacto:** Miden los cambios que se esperan lograr al final del proyecto, e incluso más allá de su finalización, y que son definidos en su propósito u objetivo general.
- **Indicadores de efecto:** Miden los cambios que se producirán durante la ejecución del proyecto. Se asocian con sus resultados u objetivos específicos.

- **Indicadores de cumplimiento:** Miden la ejecución de las metas planteadas en las actividades del proyecto. También se puede cuantificar el cumplimiento del tiempo y presupuesto programados.

Los indicadores de impacto y efecto corresponden al nivel de evaluación, en tanto los de cumplimiento corresponden al de monitoreo.

Los indicadores en investigación social

La secuencia o la vida de un indicador comienzan seleccionando uno o varios que representen lo que se quiere investigar. Por ejemplo, los indicadores esperanza de vida al nacer, analfabetismo y nivel de vida (Producto Interior Bruto) permiten estimar el Desarrollo Humano.

El proceso para definir un indicador es el siguiente:

- Seleccionando un tópico.
- Definiendo el problema.
- Seleccionando los indicadores e índices.
- Recopilando datos secundarios (censales)
- Analizando los resultados.
- Presentando los resultados.

Un indicador es el grado en que se ha cumplido los objetivos, componentes y actividades planificadas.

Ejemplo de un Indicador:

Tabla N° 6

ACTIVIDAD	INDICADOR
Iniciar una campaña cada 6 meses de vacunación a los animales de la comunidad	Resultado 180 animales tratados y desparasitados

Autor: López (2013)

- **Factibilidad**

Por factibilidad o sostenibilidad se entiende la capacidad de la organización para mantenerse en el tiempo, ejecutar el proyecto efectivamente y obtener el impacto previsto.

La factibilidad integra una combinación de factores internos y externos de la organización relacionados con los objetivos del proyecto y el contexto en el cual se desarrollará.

Estos factores son tangibles como dinero, edificios, equipos, vehículos, tamaño del equipo humano, o intangibles como tecnología, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes.

Existen varios factores que influyen en la sostenibilidad de una organización, cuya relación debe mantenerse en equilibrio.

Es factible un proyecto social desde el punto de vista técnico si existe recursos económicos y humanos necesarios, el respaldo institucional, políticas de apoyo y aspectos socio culturales positivos.

Impacto Social.- Son los beneficiarios directos e indirectos del proyecto.

Análisis Económico.- Es un análisis básico de rentabilidad (ingresos menos costos).

Mercadeo y Comercialización.- ¿Dónde y Cómo se venderá?

3.4 Impacto ambiental

Es la alteración que se produce en el ambiente cuando se lleva a cabo un proyecto o una actividad. Las obras públicas como la construcción de una carretera, un pantano o un puerto deportivo; las ciudades; las industrias; una zona de recreo para pasear por el campo o hacer escalada; una granja o un campo de cultivo; cualquier actividad de estas tiene un impacto sobre el medio.

La alteración no siempre es negativa. Puede ser favorable o desfavorable para el medio

Evaluación del impacto ambiental (EIA)

Es un conjunto de procedimientos para identificar, predecir e identificar consecuencias ambientales de un proyecto, a fin de emitir recomendaciones sobre medidas de corrección y

mitigación de los impactos negativos, es una actividad dirigida a identificar y predecir el impacto sobre la salud y bienestar humanos, de propuestas legislativas, políticas, programas y procedimientos operacionales, y para interpretar y comunicar información sobre los impactos.

Factores a tener en cuenta:

- SUELO: estructura, composición.
- RECURSOS HÍDRICOS: subterráneos, calidad, cantidad, caudal, cuenca hidrográfica.
- AIRE: calidad, composición, características climáticas (temperatura, vientos, etc.)
- ECOLOGÍA: flora (terrestre, acuática) / fauna (natural, exógena)
- POBLACIÓN: densidad, salud, variables demográficas, calidad de vida.
- SOCIOECONÓMICOS: nivel de empleo, consumo, transporte, infraestructura de servicios.

3.5 Anexos

Los apéndices, llamados a veces también anexos, son secciones relativamente independientes de una obra que ayudan a su mejor comprensión y que permiten conocer más a fondo aspectos específicos que por su longitud o su naturaleza no conviene tratar dentro del cuerpo principal. Son accesorios que pueden interesar tal vez a algunos lectores, o que conviene incluir para dar una información más completa sobre los temas tratados pero que, en definitiva, resultan de algún modo prescindibles.

La decisión en tal sentido queda por completo en manos de quien lo redacta, pues él será quien conozca con más exactitud los elementos que puedan apoyar mejor su exposición.

Se puede considerar lo siguiente:

- Documentos completos que se han citado fragmentariamente durante el desarrollo del trabajo, pero que es prudente colocar para permitir que el lector aprecie el contexto dentro del cual se han extraído las citas o referencias. Esto sucede especialmente con textos históricos, leyes, artículos breves, etc.
- Listas, alfabéticamente ordenadas, de abreviaturas o siglas que aparecen en el texto.
- Dibujos, diagramas, mapas, fotos o cualquier otro material gráfico que no resulta conveniente incluir en el texto principal.

Cabe al autor organizar los mismos y numerarlos o identificarlos con letras para poder hacer las correspondientes referencias.

Tabla N° 7

 <p>República del Ecuador</p>  <p>SENPLADES Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo</p> <p style="text-align: center;">FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE PERFILES DE PROYECTOS</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nombre del proyecto2. Localización geográfica3. Análisis de la situación actual (diagnóstico)4. Antecedentes5. Justificación6. Proyectos relacionados y / o complementarios7. Objetivos8. Metas9. Actividades10. Cronograma valorado de actividades11. Duración del proyecto y vida útil12. Beneficiarios13. Indicadores de resultados alcanzados: cualitativos y cuantitativos14. Impacto ambiental15. Autogestión y sostenibilidad16. Marco institucional17. Financiamiento del proyecto18. Anexos
--

Fuente: SENPLADES

BIBLIOGRAFÍA

Arboleda, G.(1998) *Proyectos, formulación, evaluación y control*. Segunda Edición. Colombia. Editorial AC editores.

Crespo, A. (2009) *Guía de diseño de proyectos sociales comunitarios bajo el enfoque del marco lógico*. Edición electrónica gratuita.

Martínez, A. (2003). *Autogestión comunitaria*. Recuperado de: <http://www.autogestion-comunitaria-pt-1>.

Pérez, G. (2006) *Elaboración de proyectos sociales casos prácticos*. Madrid. Narcea Ediciones.

Plan Nacional del Buen Vivir. Recuperado de: www.senplades.gob.ec

Ramírez, R. (2008). *El buen vivir*. Recuperado de: http://blogpnd.senplades.gob.ec/?page_id=3669

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador (SENPLADES). *Formato para la presentación de perfiles de proyectos*. Recuperado de: <http://www.upec.edu.ec/dmdocuments/DESCARGASUPEC/FORMATOPERFILESDEPROYECTOSSENPLADES.pdf>

Anexo 6. Modelo de certificado



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DOCENTE
"GUAYAQUIL"

CONFIERE EL PRESENTE
CERTIFICADO

A:

Por haber asistido y aprobado el curso de "SEMINARIO- TALLER DE DISEÑO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS" del 04 al 29 de Agosto de 2014, con una duración de 80 horas.

FORMADOR

Ambato, Agosto 2014

Anexo 7. Fotos institucionales



Instituto Superior Tecnológico Docente "Guayaquil"
Foto tomada por: López, J. (2013)



Dr. Joffre Venegas MSc. - RECTOR (e)
Foto tomada por: López, J. (2013)



Docentes del área de cultura técnica encuestados

Foto tomada por: López, J. (2013)



Docentes del área de cultura técnica encuestados

Foto tomada por: López, J. (2013)