



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 Colegio Remigio Tamariz Crespo, del cantón San
Fernando, provincia del Azuay, período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Rivadeneira Noguera, Marcia Edita.

DIRECTORA: Carrera Herrera, Xiomara Paola, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Carrera Herrera, Xiomara Paola.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FÍN DE MAESTRÍA

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Remigio Tamariz Crespo, del cantón San Fernando, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012-2013”** realizado por: Rivadeneira Noguera Marcia Edita, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rivadeneira Noguera Marcia Edita declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Remigio Tamariz Crespo, del cantón San Fernando, provincia del Azuay, periodo lectivo 2012-2013”, de la Titulación en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Xiomara Paola Carrera Herrera, 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 trabajos de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

AUTORA: Rivadeneira Noguera Marcia Edita. Lic.

CEDULA: 1400235477

DEDICATORIA

Al culminar una meta más en mi vida profesional, quiero dedicar este trabajo de fin de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, a mi esposo Hernán Gavilanes, por el apoyo brindado, a mis hijos: Diego, Valeria y Hernán Andrés por el ánimo que día a día me brindaban para seguir adelante.

A toda mi familia, mi madre, mis hermanos, hermanas quienes me motivaron a continuar en este camino que había emprendido dentro de mi vida profesional y como persona.

Y sobre todo este trabajo lo dedico a mi padre que desde el cielo ha sido el motor principal para poner todo mi esfuerzo y dedicación, con el fin de culminar con éxito mis objetivos y metas.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

En esta oportunidad y con mucha emoción al cumplir con una de las metas en mi vida profesional, quiero agradecer en primer lugar a Dios, por todos los dones recibidos, gracias a él estoy aquí.

Así mismo mi agradecimiento a toda mi familia, a mi esposo, a mis hijos, por ser los pilares fundamentales de apoyo, motivación, aliento para seguir con paso firme hacia el logro de mis metas y por tener confianza en mi

Mi agradecimiento a Magister Xiomara Paola Carrera, directora del Trabajo de fin de la Maestría, por su valiosa orientación, asesoramiento y guía en la realización del presente trabajo.

A todos mis profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, mi agradecimiento por sus sabios conocimientos y profesionalismo demostrado en los dos años de estudio, los mismos que me han servido para mejorar sustancialmente mi labor educativa.

De igual manera, mi agradecimiento va dirigido a todas las personas que de una manera directa o indirecta han colaborado para lograr con éxito este triunfo en mi vida.

Gracias a ti padre, que desde el cielo me proteges y me cuidas.

Gracias a todos.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosset, de Kaufman, de D'hainaut, de Cox).....	11
1.1.5.1. Modelo de Rossett.....	11
1.1.5.2. Modelo de Kaufman.....	12
1.1.5.3. Modelo de Cox.....	13
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1. Análisis organizacional	14
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	17
1.2.1.4. Liderazgo educativo.....	18
1.2.4.1. Tipos de liderazgo educativo.....	18
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	20
1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI –Reglamento a la LOEI - Plan Decenal).....	22
1.2.1.6.1. La LOEI y su reglamento.....	23
1.2.1.6.2. Plan Decenal.....	27
1.2.2. Análisis de la persona.....	28
1.2.2.1. Formación profesional.....	29

1.2.2.1.1 Formación inicial.....	29
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	31
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	31
1.2.2.2. Formación continua	32
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	34
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	35
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	36
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	38
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	39
1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación-tic, en los procesos formativos.....	40
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	42
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	42
1.2.3.2. La función del docente	43
1.2.3.3. La función del entorno familiar	45
1.2.3.4. La función del estudiante	47
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprende	49
1.3. Cursos de formación	49
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	49
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	50
1.3.3. Diseño, Planificación y Recursos de cursos formativos.....	51
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia	52
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	53
2.1 Contexto.....	55
2.2 Participantes.....	56
2.3. Recursos.....	59
2.3.1. Talento humano.....	59
2.3.2. Recursos Materiales	59
2.3.3. Recursos Institucionales	59
2.3.4. Recursos Económicos	59
2.4.2. Métodos de investigación.....	60
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	60
2.4.1. Técnicas de investigación	60

2.4.2. Instrumentos de investigación.....	61
2.5. Procedimiento	61
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	643
3.1. Necesidades formativas	64
3.2. Análisis de formación	72
3.2.1. La organización y la formación.....	72
3.2.2. La tarea educativa.....	76
3.3. Cursos de formación	81
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE	84
4.1. Tema del Curso	85
4.2. Modalidad de estudios	85
4.3. Objetivos.....	85
4.3.1. Objetivo General.....	85
4.3.2. Objetivos específicos	85
4.4. Dirigido a: 85	
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	85
4.4.2. Requisitos que deben poseer los destinatarios	85
4.5. Descripción del curso	86
4.5.1. Contenidos de curso	86
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del Tutor que Dictará el Curso.....	91
4.5.3. Metodología	91
4.5.4. Evaluación	91
4.6. Duración del curso	92
4.6.1. Cronograma.....	92
4.7. Costos del curso.....	92
4.8. Certificación	92
4.9. Bibliografía.....	93
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFIA.....	97
ANEXO 1. Petición de autorización de la investigación.....	102
ANEXO 2. Certificación de la realización del Trabajo de investigación.....	103
ANEXO 3. Cuestionario.....	104
ANEXO 4. Fotos de realización del trabajo.....	109
ANEXO 5. Modelo Certificación del Curso de Formación.....	110

RESUMEN

La presente investigación sobre “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Remigio Tamariz Crespo, de la provincia del Azuay, cantón San Fernando, parroquia San Fernando, en el periodo lectivo 2012-2013. Tiene como objetivo: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio que servirá de base para la elaboración de Proyectos de capacitación y formación docente, como un aporte fundamental para el mejoramiento de la labor educativa. Esta investigación cuenta con la participación de todos los docentes que laboran en la institución, cuyos resultados evidencian la existencia de una variedad de necesidades de formación docente dentro de los niveles: organizacional, de la persona y de la tarea docente.

La metodología aplicada tiene un enfoque cuantitativo y descriptivo; la técnica empleada es la encuesta, que comprende un cuestionario estructurado y proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

En conclusión, el docente con su participación es el principal actor educativo, como un agente de cambio, capaz de transformar la realidad, promover su desarrollo, y capacidad de dar respuesta a las demandas de la sociedad

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, desarrollo, docente, bachillerato, organizacional, persona, tarea educativa.

ABSTRACT

The present research on "Training needs of high school teachers. Study in the College Remigio Tamariz Crespo, of the province of Azuay Region San Fernando, San Fernando parish, in the academic year 2012-2013. Aims: To analyze the training needs of teachers in high school. Study as a basis for the development of training projects and teacher training, as key to improving the educational work contribution. This research has the participation of all teachers working in the institution, the results show the existence of a variety of teacher training needs within levels: organizational, of the person and of the teaching task.

The methodology is a quantitative and descriptive approach, the technique used is the survey comprising a structured and provided by the Technical University of Loja questionnaire.

In conclusion, the teacher with participation is the main educational actor, as a change agent, able to transform reality, to promote their development and ability to respond to the demands of society

KEYWORDS: Needs, training, development, teaching, school, organization, person, educational task.

INTRODUCCIÓN

El nuevo sistema de gestión educativa emprendida por el Ministerio de Educación ecuatoriana, está enfocado al mejoramiento de la calidad de educación en todos los niveles educativos del país, por lo que a partir del 2011 y 2012, ha expedido la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento respectivamente. En lo que concierne a nivel de bachillerato se ha dado cambios sustanciales, a partir del periodo 2012-2013, se elimina las especialidades y se opta por el bachillerato general unificado y el bachillerato técnico, cuyo objetivo principal es proporcionar una formación general y una preparación técnica e interdisciplinaria, para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Además, pretende desarrollar las capacidades de aprendizaje y competencias ciudadanas, prepararlas para el trabajo y para el acceso a la Educación Superior.

En este sentido, resulta imprescindible que el docente tenga una formación especializada que garantice el cumplimiento de los objetivos esperados; toda vez que el docente ejerce un rol protagónico en la ejecución y conducción del proceso educativo, así como para enfrentar las exigencias educativas dentro de los niveles: organizacional, personal y en la tarea educativa. Situación que conlleva a los directivos de las instituciones educativas a diagnosticar las verdaderas necesidades que poseen los docentes a fin de diseñar, planificar y ejecutar cursos de capacitación que permitirán dar solución a los problemas que los docentes presentan; con el fin de desarrollar destrezas y habilidades que permita desempeñar su labor de manera eficiente y brindar una educación de calidad acorde a los cambios que la educación actual exige.

Para reforzar lo expresado, la UNESCO, (1996) hace referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel fundamental para llevar a buen término todas las innovaciones en el ámbito educativo. Ante esta realidad, la presente investigación tiene una importancia fundamental, la misma que constituye en la hoja de ruta tanto para los directivos como también para los docentes, ya que en ella se diagnostica las necesidades de formación docente, los mismos que resultan ser los nudos críticos que deben ser atendidos de manera prioritaria y oportuna, mediante la elaboración de proyectos de capacitación que permitan dar solución a las carencias detectadas para lograr los objetivos y metas de la educación.

El objetivo general de la presente investigación es, analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Remigio Tamariz Crespo, de la provincia del Azuay, cantón San Fernando, periodo 2012-2013. Así como los objetivos específicos: 1) Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. 2) Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. 3) Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de del colegio Remigio Tamariz Crespo. Para lograr estos objetivos, en primer lugar se vio la necesidad de una fundamentación a través de los aportes teóricos de destacados pedagogos e investigadores educativos, los mismos que sirvieron de base para emprender un verdadero análisis de las necesidades de formación docente. Por otro lado, con el fin de diagnosticar las necesidades de formación se procedió con la aplicación de una encuesta a todos los docentes de la institución, cuya población está conformada por 11 profesores, un instrumento auto evaluativo, técnicamente elaborado por la Universidad Particular de Loja. En esta actividad se contó con el apoyo de las autoridades y sobre todo el apoyo y colaboración del 100% de los docentes del establecimiento, la misma que permitió obtener la información directa de las reales necesidades en que vive cada uno de los docentes en el ejercicio de la labor educativa.

En el proceso de aplicación de la encuesta a los docentes, se pudo observar que en algunos aspectos hubo una sobre valoración sobre todo en los ítem relacionados con el análisis organizacional y de la tarea docente, toda vez que en la institución existen datos, registros y evidencias que demuestran lo contrario, situación que podría darse por desconocimiento del tema, o por falta de comprensión de la pregunta o ítems. Una vez aplicada el cuestionario y obtenida la información, se procede a efectuar un análisis minucioso de los resultados obtenidos, mediante la recolección, tabulación de datos a través de tablas estadísticas, representación gráfica de los resultados para una mejor visualización, actividades que permitió realizar comparaciones, establecer pautas y estrategia para una adecuada toma de decisiones y buscar alternativas para dar solución a las necesidades de formación del profesorado del plantel.

A través de la presente investigación se ha podido determinar las verdaderas necesidades de formación que los docentes del plantel poseen, las cuales no deben quedar en una simple detección, sino como un aporte significativo a los directivos del establecimiento educativo, a fin de proporcionar las herramientas necesarias para que se pueda organizar, planificar, ejecutar proyectos y propuestas de formación profesional que permita capacitar a los involucrados en el quehacer educativa institucional y de esta manera los docentes

puedan desenvolverse exitosamente en su labor educativa. Así como también aprovechar las oportunidades de formación emprendido por el Ministerio mediante los programas de formación como son los cursos SIPROFE.

Para concluir con lo expuesto y como resultado de esta importante investigación, y consciente de que la formación docente comprende un conjunto de actividades planificadas y organizadas que permite el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades para un eficiente desempeño dentro del quehacer educativo. Es necesario destacar la propuesta de un curso de formación/capacitación docente cuyos beneficiarios serán los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, la misma que permitirá dar solución a una de las necesidades más relevantes detectadas en el nivel organizacional, cuyo tema es “Diseño y elaboración de proyectos educativos”. Con este curso de formación se pretende: Desarrollar en los docentes del Colegio Remigio Tamariz Crespo las habilidades y competencias en la elaboración de Proyectos Educativos, para su incorporación en el proceso de enseñanza aprendizaje; brindar conocimientos que le permita al docente la correcta integración de Proyectos en su tarea educativa; orientar a los docentes sobre la elaboración de Proyectos Educativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del plantel; y, elaborar y aplicar Proyectos Educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje en las diferentes áreas de estudio del Colegio Remigio Tamariz Crespo. Por lo tanto, la formación del profesorado en los diferentes niveles y sobre todo en el bachillerato, ha sido, sigue y seguirá siendo objeto de estudio permanente, por cuanto el papel del profesor en el ámbito educativo es protagónico en el cumplimiento de los objetivos educativos.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación.

Para diagnosticar las necesidades de formación sobre todo en el campo educativo, se debe realizar un estudio minucioso e individualizado con el fin de establecer claramente las verdaderas necesidades que atañe el normal desempeño profesional docente, así como para una efectiva toma de decisiones a nivel institucional.

1.1.1. Concepto.

Identificar las necesidades de formación docente conduce al conocimiento de los principales aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta inconvenientes o se considera como relevante para el desempeño de su labor diaria, por cuanto el éxito del proceso educativo está en cómo el profesor se encuentra preparado para llevar adelante el aprendizaje en el aula con sus estudiantes. A continuación puntualizaremos algunos conceptos de varios autores relacionados con las necesidades de formación.

En primer lugar Gairín (1996) sostiene que las “necesidades pueden considerarse como parte esencial del ciclo continuo de planificación, desarrollo, evaluación e innovación de programas. La evaluación de las necesidades se constituye en un resultado tangible entre dónde estamos y dónde deberíamos estar, marca el punto de partida para identificar y comprender el problema antes de intervenir” (p.77), así como también, da su definición relacionado con las necesidades de formación docente que son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores” (p.40). En este sentido el autor define a las necesidades de formación como carencias, debilidades detectadas, percibidas o sentidas en el profesorado, las mismas que deben ser tomados muy en cuenta para emprender acciones de solución de una manera inmediata, mediante procesos de formación y desarrollo profesional docente.

Montero, M (1985) proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así a la hora de identificar las necesidades de formación hay que recoger información tanto referida al momento presente como información sobre cambios futuros. En este aspecto estos autores dan una

proyección de las necesidades de formación vivida en el presente hacia un cambio trascendental para el futuro, de modo que la toma de decisiones no se enfoque en la realidad actual del docente sino de lo que viene con el nuevo sistema de educación y los cambios que se va produciendo en la sociedad.

Por lo expuesto anteriormente, se puede establecer que la determinación de las necesidades debe partir de una realidad palpable, vivida por el docente, que requiere de una urgente modificación para lograr un cambio hacia una mejora sustancial de acuerdo a las exigencias que la educación demanda. De igual manera, se puede interpretarse que las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los y las docentes, a través de diferentes instrumentos de detección que se utilizan, y que implícita o explícitamente expresan una concepción de su propia formación permanente.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

La clasificación de las necesidades formativas constituyen un aspecto muy importante dentro del estudios de esta temática, por cuanto nos ayuda a diferenciar, identificar las necesidades para una oportuna y eficaz intervención, de modo que se va a detallar dos clasificaciones enfocados al campo educativo, de acuerdo a los siguientes autores:

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. (p. 54)

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. (p. 96).

Con este enfoque, las necesidades o carencia se presentan de diferente índole cuya presencia afecta a buen desenvolvimiento de los actores educativos; con esta clasificaciones de las necesidades de formación podemos tener una visión panorámica sobre qué tipo de necesidades de formación requieren los docentes, la misma que una vez identificados nos permiten conocer cuál es su origen, sus causas, efectos, para una efectiva toma de decisiones por parte de los directivos de las instituciones educativas.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación de necesidades formativas se puede considerar como un proceso técnico, basada fundamentalmente en la aplicación de una o más técnicas de recogida de la información, análisis y comunicación de los resultados. Anteriormente el análisis de las necesidades se consideraba como un mecanismo de control para sancionar eventuales situaciones de ineficacia, debilidad o precariedad en el desempeño docente. En la actualidad, el proceso evaluativo tiene un carácter formativo, de modo que los resultados obtenidos sirven para buscar alternativas de solución a las carencias detectadas o fortalecer las habilidades, destrezas y competencias.

En este contexto Kaufman (2004) afirma que la evaluación es un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, que necesita organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, etc. Por esta razón, el proceso evaluativo ha de tener una utilidad fundamental en la toma de decisiones orientada a la mejora de la práctica docente. Esto significa además, que la evaluación ha de ser un medio pero no un fin en sí misma. El proceso de evaluación se hace evidente en toda actividad humana que requiera la

asignación intencional de valor a un objeto, fenómeno o persona. Para realizar esta asignación, es necesario contar con criterios que actúan como elementos de referencia para comparar con la realidad objeto de evaluación.

Ampliando lo expuesto, Kaufman (2004) señala algunas características de la evaluación de las necesidades:

- 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 (p.78)

Concluyendo, todo proceso de evaluación especialmente sobre las necesidades de formación docente debe culminar con la toma de decisiones, de no ser así, el planteamiento quedaría en una mera detección o estudio descriptivo. En este sentido es importante contar con diferentes instrumentos al momento de recoger la información, así como la consulta a diferentes fuentes para obtener una información completa desde diferentes perspectivas. Este proceso requiere tener ideas claras sobre lo que se aspira lograr, así como un amplio conocimiento del contexto al momento de decidir las fuentes de información. Sólo de esta manera se puede realizar la evaluación de las necesidades y la toma de decisión con mayor aproximación a la realidad. Otro elemento básico en la toma de decisiones es la priorización de las necesidades formativas, que debe hacerse por criterios compartidos y en función del contexto analizado, lo cual resulta necesario, ya que no es posible satisfacer todas las necesidades detectadas al mismo tiempo.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

El inicio o punto de partida para la planificación de procesos formativos y de desarrollo profesional del profesorado, es la identificación y determinación de las necesidades de formación. La palabra necesidad tiene diferentes significados en función del contexto donde se utilice. Al respecto los autores Alboukrek y Fuentes (2006) exponen que la necesidad equivale a exigencia, precisión, obligación, requisito, condición, menester, y una amplia

gama de conceptos, que cuando se relacionan con el de formación, relativo a educar, crear, conformar o moldear; genera un proceso complejo.

Cabe destacar que a los docentes les concierne también la exigencia de actualizar sus conocimientos y destrezas, teniendo que organizar su vida profesional de tal manera que estén en condiciones, e incluso la obligación de perfeccionar su rol y de aprovechar las experiencias realizadas en los distintos ámbitos de la vida; sólo de ese modo se puede garantizar que las acciones emprendidas se ajusten a las características de la realidad, considerando que la necesidad es la ausencia de algo y se requiere ser atendida de manera inmediata

Del mismo modo González, R & González, M (2007) sostiene que las “necesidades de formación constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p. 4).

A partir de estas afirmaciones se puede establecer que el estudio de la detección o diagnóstico de necesidades puede entenderse como el proceso sistemático mediante el cual se identifican las necesidades que los docentes presentan en el proceso de formación. Al respecto conviene recalcar lo manifestado en el tema anterior en la que deja en evidencia que el concepto de necesidad se puede enfocar desde una diversidad de tipologías, por lo que no puede considerarse como unívoco, y es la persona que lo define, quien decide cómo se considera de acuerdo al contexto concreto donde será utilizado

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosset, de Kaufman, de D'hainaut, de Cox).

Para el análisis de las necesidades, existen varios modelos, enfocaremos algunos de ellos:

1.1.5.1. Modelo de Rossett.

En su libro Hatim (2003) pone en evidencia el Modelo de Rossett al relacionar al análisis de las necesidades formativas. Este modelo consta de cuatro elementos fundamentales que son:

1.- Situaciones desencadenantes.- Hace referencia, de dónde partimos y hacia dónde vamos y como obtenemos la información. Esto se consigue mediante fases claves que son:

- Identificar situaciones desencadenantes,
- Selección y diseño de herramientas,
- Búsqueda de las fuentes de información

2.- Tipo de información que buscamos.- Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.

Este segundo elemento hace referencia a:

- La identificación de la situación actual, coincidiendo con la obtención de la información real.
- Identificación de la situación deseable coincidiendo con el tipo de información de estilo óptimo.
- Identificación de los sentimientos que también se encuentran presentes como un punto relevante de este modelo.
- Identificación de los factores

3.- Fuentes de información.

4.- Herramientas para la obtención de datos. (p.235)

1.1.5.2. Modelo de Kaufman.

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

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

1. Participación en la planificación: Ejecutores, receptores y sociedad.
2. Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser”, entorno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que el autor señala para el proceso de evaluación de necesidades son:

- 1.- Toma de decisiones de planificar.

- 2.- Identificar los síntomas del problema.
- 3.- Determinar el campo de la planificación.
- 4.- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- 5.- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles.
- 6.- Determinar las condiciones que se requieren, en término de ejecución medible.
- 7.- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- 8.- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
- 9.- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sean un procedimiento constante. (p. 58-59)

1.1.5.3. Modelo de Cox.

Cox, F.M (1987) uniendo al Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Característica de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de la estrategia.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción (p. 89).

Al analizar los modelos anteriormente expuestos se puede concluir que los modelos de análisis de las necesidades de formación permiten orientar a la solución de las necesidades detectadas, previo un estudio y siguiendo un proceso sistemático para una efectiva

evaluación y toma de decisiones. Este estudio parte siempre de la realidad del docente, estableciendo estrategias que determinen el qué hacer y hacia dónde ir ante un verdadero análisis de las necesidades formativas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de las necesidades consiste en descubrir cuál es el problema o carencia y comprender lo suficiente como para poder, distinguiendo con claridad si es necesario o no la intervención, es decir una acertada toma de decisiones. Consiste en evaluar el nivel de capacitación del personal de planta para rendir de forma consistente al nivel deseado, examinando todo el espectro de factores que inciden en el capital humano, incluyendo áreas críticas para el éxito de una institución educativa.

A continuación se va a realizar una ligera fundamentación de las necesidades de formación basadas en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal.

1.2.1. Análisis organizacional.

La planificación de la formación debe partir de un trabajo de análisis de la realidad de la organización que permita definir una política de formación adecuada y ajustada a la realidad, tanto si se trata de formación institucional. El análisis organizacional tal como conceptualiza McGehee & Thayer (1961) es considerado como el conjunto de factores que proporcionan información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relaciona con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización (p.25). Es decir trata de evaluar cómo está funcionando la organización.

Lo expuesto por el autor se concluye que el análisis organizacional permite adiestrar o preparar a la organización para enfrentar los cambios, para facilitar el trabajo de planificación en forma de planes de acción, proyectos y programas, los cuales aportará para el logro de las metas trazadas en la organización. Entre las características que se debe considerar para el análisis organizacional es que se tiene que realizarse en el momento oportuno y adecuado así como con participantes preparados y motivados.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Goldstein (1993) dentro de este tema señala que el análisis organizacional nos ayuda a encontrar el área del problema y el camino correcto para mejorar el accionar dentro del quehacer educativo. Considera que es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda a los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización. Para que el conocimiento de los miembros sea útil, necesita ser discutido y analizado con una buena herramienta de análisis.

Cabe señalar que en todo proceso organizacional se utiliza métodos, herramientas o técnicas participativas que faciliten su gestión, entre ellas se puede destacar dos herramientas consideradas de mucha utilidad que son: el FODA y la Red, el primero permiten realizar un análisis de la organización, el segundo da un estudio más profundo de todos los aspectos de una organización. El punto en común es que ambas herramientas presentan una imagen de la realidad actual institucional y no una imagen deseada para el futuro.

Si bien es cierto, la realidad de las instituciones educativa lo viven quienes está inmerso de una manera directa, podemos decir que la docencia es una profesión que ha sido considerada durante todos los tiempos como la más difícil, empezando por la responsabilidad que lleva el maestro al tomar un grupo de niños o jóvenes y convertirlos en personas útiles para la sociedad; buscando concienciar en ellos de lo importante que será su aporte para el crecimiento de la comunidad; asumiendo el rol de padre y madre de muchos estudiantes que no encuentran una imagen de autoridad en sus hogares. Todas estas responsabilidades, sumadas las que le genera a la pedagogía la obligación de evolucionar para preparar personas cada vez más idóneas que formen y eduquen a los hombres del mañana, integrantes de la sociedad del futuro.

En definitiva son muchos los problemas de la educación que históricamente hemos venido arrastrando, pero la calidad del servicio prestado es uno de los más cuestionados, por esta razón debe ser una de nuestras preocupaciones. La formación docente es el núcleo para

el éxito de la labor educativa, si su formación no es de calidad, la educación no va ser de calidad. Por otro lado, el docente enseña lo que el sistema quiere que enseñe, cuando debería haber una educación más amplia, donde le podamos enseñar a los bachilleres diversidad de estrategias, concepciones y formas de ver la educación para una aplicación del diseño curricular más consciente.

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

Goldstein (1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. El primer paso consiste en un proceso que 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.

Dentro de este contexto las metas organizacionales, los objetivos, la estructura de la organización, los recursos, las relaciones que tenga con otras organizaciones sean éstas públicas, privadas, empresas y organismos, son aspectos muy importantes que deben ser considerados dentro del análisis organizacional, con el fin de obtener un resultado que satisfaga las expectativas y metas planteados por la organización.

En conclusión se puede establecer que las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo de una institución educativa, son los planes estratégicos, proyectos educativos, en las que deben constar de una manera priorizada las necesidades de formación profesional del docente, para ello se debería:

1. Determinar el Nivel de capacidades y conocimientos actuales y objetivos del docente.
2. Recursos de soporte para optimizar el rendimiento (ayudas y herramientas para el cumplimiento de sus objetivos)
3. Disposición de productos y tecnologías de soporte, a fin de que el docente asuma el papel de investigador.
4. Un buen ambiente de trabajo.

Finalmente la formación profesional en general son considerados como programas a mediano y largo plazo, entendiéndose que contempla todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Münch (2010) al respecto define a los recursos como “elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos” (p.23). Según la autora los recursos que integran una institución educativa son:

- Recursos tecnológicos. Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI. En este sentido, en todos los niveles escolares, desde el básico hasta el profesional, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la productividad.
- Capital humano. El factor humano, es decir, los directivos, profesores y personal de apoyo, es el factor más importante de la comunidad escolar debido a que de él depende la coordinación de los demás recursos.
- Recursos materiales. Son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, material didáctico, que son indispensables para desarrollar la función educativa.
- Recursos financieros. Toda institución para operar, requiere de un presupuesto financiero. Una adecuada administración de los recursos financieros propician la salud y solvencia económica que requieren para su funcionamiento (p.34).

En consecuencia, el propósito de las instituciones educativas es alcanzar al máximo su productividad a fin de brindar a la comunidad un servicio de calidad. Los recursos tienen trascendental importancia para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, por lo tanto es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos (tecnológicos, humanos, materiales y financieros), ya que sin los estos recursos sería imposible impulsar planes y programas que beneficien al crecimiento y desarrollo institucional. Como vemos, para tener éxito en la actividad educativa, la dotación e implementación de los recursos juega un papel muy importante, de esta manera se puede destacar que por más buena

voluntad que el docente demuestre en el cumplimiento de la actividad educativa, y el deseo de formación profesional, si no existe los recursos institucionales necesarios, resulta una utopía decir que se está impartiendo una educación de calidad.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Uno de los factores más primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo. A lo largo de la historia han existido personas que han cambiado el destino de la humanidad, líderes que influyeron en la transformación de la sociedad, líderes que con sus ideas y capacidad de mando logran influir y dirigir la conducta de sus seguidores. Todos ellos tuvieron un objetivo, un ideal y el carisma para conducir y guiar a un grupo hacia la consecución de ciertas metas.

En este sentido Correa (2012) sostiene que la “tarea educativa es una empresa (no en sentido de capitalista) en la que cada docente ejerce un liderazgo y cuya gestión debe responder a un cuerpo organizado. Los cambios que se viene experimentando ya no pueden obedecer a un concepto individualista del docente como un solitario en su clase” (p. 26).

A partir de esta definición, se puede determinar que el liderazgo en una institución educativa o cualquier empresa deben estar en función del grupo. Un líder se diferencia porque sus seguidores ven en él no sólo la autoridad por el puesto que ostenta, sino la forma como exterioriza sus conocimientos, experiencias, destrezas, competencias y cualidades, de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficiente para conducir y guiar a los seguidores hacia el logro de las metas de la institución educativa. El líder es la persona que: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes.

1.2.4.1. Tipos de liderazgo educativo.

El análisis organizacional en lo que respecta a los tipos de liderazgo educativo, tomando en consideración que la estructura social influye en el tipo de liderazgo, podemos constatar que un líder puede asumir, en diversas ocasiones, distintos estilos de conducción de grupos, dependiendo de quién toma las decisiones. De este modo Lewin, Lippit, y White (1939) hablan de los tipos de liderazgo que son:

- Liderazgo Autoritario. Se caracteriza por ser un tipo de líder que concentra todo el poder y la toma de decisiones; el Liderazgo es unidireccional donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder.
- Liderazgo Democrático. Este tipo de liderazgo se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- Liderazgo “laissez faire”. Este tipo de líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa (p.123).

De acuerdo a la clasificación que el autor plantea, el líder educativo democrático es el tipo de liderazgo que en una institución educativa debe ser ejercida tanto por el directivo como por los docentes. Un maestro que practica este tipo de liderazgo es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de empatía, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas correctas.

Por otro lado Münch (2010) propone una clasificación del liderazgo de acuerdo al estilo en la que se ejerce el liderazgo, así tenemos:

- Autocrático. Se caracteriza por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente o los subordinados; resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la represión.
- Paternalista. Hace gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general el dirigente considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar la productividad.
- Burócrata. Dirigente que no se compromete y que desea conservar su puesto. Este tipo de líder no tiene interés ni por la gente ni los resultados y permite que los subordinados trabajen como convengan para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversias y desacuerdos.
- Demócrata. Es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio.

- Transformador. Se distingue por su alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente. Los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta, lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa (p. 152-153).

Antes lo expuesto, un verdadero líder educativo es aquel que promueve una cultura organizacional en la que se trata al personal como adulto mediante la creación de un trabajo significativo que lo compromete a lograr productivamente la misión y los objetivos de la institución educativa, que incide no solo en la productividad sino en la mejora de la calidad de vida; de esta manera se satisfacen las necesidades organizacionales y las necesidades del personal de la institución.

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

La educación en nuestro país exige una educación que se favorezca el desarrollo de destrezas, habilidades y estrategias para promover a cada joven su autonomía en su proceso de aprendizaje, lo que le servirá para la etapa del bachillerato, pero también sentará las bases para la siguiente etapa de eventual inserción en la vida laboral y/o en la continuación de sus estudios en la universidad.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI 2011) y su Reglamento (2012) establece las características fundamentales del nuevo bachillerato, que en forma resumida se considera:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- Consta de asignaturas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en ciencias y bachillerato técnico.
- Estas dos modalidades de bachillerato brinda a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención del título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o

incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

El nuevo modelo de Bachillerato, busca romper con esquemas tradicionalistas y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana. Para lograr se requiere, en primer lugar tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos previos del estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando éste conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Con la LOEI y su Reglamento, se establece un nuevo programa de Bachillerato con el cual se estudia un grupo de asignaturas centrales, que les permite a los estudiantes adquirir ciertos aprendizajes esenciales comunes, correspondientes a su formación general. Además, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. Con esta formación, se busca preparar, de manera equitativa, a todos los estudiantes:

- a) Para la participación en una sociedad democrática,
- b) Para el mundo laboral o el emprendimiento, y
- c) Para continuar con sus estudios universitario

Como bien se conoce la educación actual demanda formas específicas de aprendizaje. En primer lugar, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia y relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, así como con las demás asignaturas. Otro aspecto importante es el papel del docente que viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para

mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan Decenal.

La Globalización, los avances tecnológicos, los cambios de la sociedad hace que la educación tome nuevos rumbos, la estrategia fundamental es el plantear reformas educativas innovadoras que involucren a todos los actores principales del campo educativo, a emprender acciones en post de brindar una educación de calidad.

Al respecto Pedró y Puig (1998) sostiene que la reforma educativa implica un cambio en el marco legislativo o estructural o un cambio global en la configuración del servicio público de la educación. La reforma encaminada a un cambio, podría ser considerada como innovación porque altera al sistema en su conjunto, en su estructura o currículo. En definitiva, la principal diferencia entre reforma e innovación educativa radica en que la reforma solo puede ser el resultado de una acción política y legislativa; mientras que las innovaciones, a pesar de ser cambios sustanciales que modifican la actuación en el aula o en la escuela, siempre lo hacen dentro de lo previsto en la legislación, es decir no inciden en la estructura en niveles, ciclos educativos o currículos

Haciendo una breve reseña sobre las reformas educativas en nuestro país, a inicios de la década de los 80, se da una reforma en la que plantea dar prioridad a la educación. Su sistema de mejoramiento tenía un enfoque global que permitió la participación de varias instituciones en este proceso, cambiando así el enfoque de reformas educativas parciales. Para el período 1992-1996, también se inicia con la modernización de la educación sin mucha fuerza. La Agenda de Desarrollo se basó fundamentalmente en 3 ejes: la nueva estructura orgánica funcional del Ministerio de Educación y Cultura (MEC); la reducción del personal mediante la venta de renuncias; y el programa de eficiencia administrativa.

En cuanto al aspecto de calidad, ésta se centró en la construcción de la reforma curricular de la educación básica, que comprendía el reordenamiento de contenidos, procedimientos, metodologías, sistema de supervisión y evaluación del preescolar, primaria y ciclo básico. En este período se dio la Ley del Plan de Acción en favor de la Infancia, dentro del cual se

impulsó la Reforma Curricular de la Educación Básica. En la actualidad con el gobierno del economista Rafael Correa y la Revolución ciudadana, se aprueba La Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento, en la que se establecen claramente las directrices y políticas educativas nacionales. La universalización y la gratuidad de la educación, son los principios fundamentales de la educación ecuatoriana, sobre todo en velar por una educación de calidad y calidez.

Para complementar lo expuesto, en un proceso de elaboración de la reforma educativa la participación del profesorado es fundamental, por cuanto el docente es el actor principal en la puesta en marcha de dicha reforma, lo cual es necesario trabajar en el mejoramiento de su formación, capacitación y condiciones de trabajo. El mejoramiento de la calidad de la educación es el objetivo principal de la reforma, cuya tarea prioritaria del docente es desarrollar en sus alumnos la creatividad, la receptividad al cambio e innovación, la versatilidad en el conocimiento, la anticipación a situaciones cambiantes, la capacidad de discernimiento, la actitud crítica, la identificación y solución de problemas, para lo cual como mínimo requiere haber aprendido a manejar estas habilidades en su ejercicio profesional.

1.2.1.6.1. La LOEI y su reglamento.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), publicada en el Registro Oficial No. 417 el 31 de marzo de 2011 y su Reglamento publicada en el Registro Oficial No. 754 el 26 de Julio de 2012, es un gran aporte en el ámbito educativo debido a que el principal propósito es mejorar cada aspecto de la educación y sus interacciones de manera positiva, tomando en cuenta los derechos que cada integrante debe realizar activamente dentro del ámbito educativo; en esta Ley también se encuentran plasmados los deberes, obligaciones y las garantías institucionales de los docentes, representantes legales, estudiantes, y comunidad como actores del sistema educativo dentro del marco del buen vivir, la interculturalidad, y la plurinacionalidad.

A continuación tenemos algunas de los principales aspectos que contempla la LOEI:

- Asegura a todos los estudiantes el acceso al sistema educativo. Con la dotación de textos, Alimentación escolar, eliminación de los aportes voluntarios de los padres de familia y asume el estado como obligación.

- Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad. Los estudiantes reciben un trato preferencial para su acceso y permanencia en el sistema educativo;
- Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
- A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.
- Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.
- Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fisco misionales.
- Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual.
- Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semipresenciales y a distancia para asegurar la excelencia.
- Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional. El Reglamento de la LOEI determina que las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos para mejorar de la calidad de su servicio, según las especificidades culturales y necesidades particulares de sus estudiantes y en función de las características del territorio en el que operan, siempre que garanticen que sus estudiantes consigan los aprendizajes básicos comunes establecidos en el currículo nacional.
- Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias instituciones y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
- Establece estándares de calidad educativa que describen los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo;
- Fortalecimiento de un sistema de evaluación interna y externa.
- La autoevaluación de los establecimientos educativos y la implementación planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa; con la ayuda de los

asesores educativos, quienes deben orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de dichos estándares;

- Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje; consigue que la evaluación estudiantil cumpla con una función educativa. Por una parte, exige más esfuerzo académico a los estudiantes (todos deben cumplir con los estándares de aprendizaje y obtener siete sobre diez como calificación mínima) y, por otra, también exige más a los establecimientos educativos, pues estos deberán dar el apoyo requerido para que los estudiantes logren las metas de aprendizaje.
- Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar.
- Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil.
- Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo Bachillerato General Unificado.
- Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo.
- La LOEI y su Reglamento crean el Instituto Nacional de Evaluación Educativa que realizará evaluaciones, referidas a los estándares de calidad educativa, a fin de proveer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del sistema educativo.
- Establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito educativo.
- Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
- Busca la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático.
- Asegura una remuneración justa para los docentes.
- Con el Reglamento de la LOEI, se establece que los docentes, como profesionales de la educación, deben dar soluciones para ayudar a todos los estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

- Se encuentra bien definidas los principios de la educación que son :
 - Universalidad
 - Educación para el cambio
 - Libertad
 - Interés superior de los niños, niñas y adolescentes
 - Atención prioritaria
 - Desarrollo de procesos
 - Aprendizaje permanente
 - Interaprendizaje y multiaprendizaje
 - Educación en valores
 - Enfoque en derechos
 - Igualdad de género
 - Educación para la democracia
 - Comunidad de aprendizaje
 - Participación ciudadana
 - Corresponsabilidad
 - Motivación
 - Evaluación
 - Flexibilidad
 - Cultura de paz y solución de conflictos
 - Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos
 - Equidad e inclusión
 - Calidad y calidez
 - Integralidad
 - Laicismo
 - Interculturalidad y plurinacionalidad
 - Identidades culturales
 - Pluralismo político y religioso
 - Articulación
 - Obligatoriedad
 - Gratuidad
 - Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas
 - Escuelas saludables y seguras

- Convivencia armónica
- Pertinencia

En conclusión la promulgación de la LOEI y su Reglamento es un paso gigantesco al cambio de la educación en nuestro país. Como bien se sabe esta legislación educativa engloba varios los aspectos primordiales para una transformación en la educación ecuatoriana. Uno de los aspectos es que el estado garantiza el derecho a la educación a los niños, niñas y adolescentes, así mismo esta normativa legal tiene la finalidad de reducir la tasa de repitencia y deserción estudiantil, la ampliación de la cobertura en el bachillerato, la reestructuración de la educación mediante la implementación de los distritos y circuitos que permitirá la descentralización y desconcentración de la educación, la jornada laboral de 8 horas, entre otros. Es cierto, todo cambio al inicio genera resistencia, sin embargo el docente debe caracterizarse por tener una mente abierta a estos cambios cuyo objetivo es brindar una educación de calidad.

1.2.1.6.2. Plan Decenal.

El Consejo Nacional de Educación empieza a plantear cambios a mediano y largo plazo mediante el plan decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, el mismo que fue aprobado el 6 de noviembre de 2006, en la que plantea objetivos, principios y metas muy ambiciosos. Su objetivo general es: “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.” (Tomado del propio plan), y sus objetivos estratégicos se enfocan a cinco partes como son: Marco curricular, marco de talento humano, Marco Financiero y de Gestión, Marco de Rendición de Cuentas y Marco legal, todas estas áreas están incluidas en el proceso educativo.

En el texto de Gestión Pedagógica para directivos (ME, 2010) puntualiza que el Plan decenal es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad 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.

De acuerdo al Plan decenal (2006) plantea las políticas educativas que son:

- 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.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En definitiva hay que esperar los resultados que este plan arroje luego de su aplicación, cuando se llegue a la etapa de seguimiento y evaluación, mientras eso suceda el docente no debe desmayar en su misión de ser el protagonista de un cambio efectivo, que permanezca en su conciencias el deber cumplido, y transformado la realidad educativa.

1.2.2. Análisis de la persona.

En este nivel del análisis se trata de determinar cuáles son las competencias, habilidades o destrezas sobre las cuales es necesario centrar la formación del docente. En qué áreas es necesario focalizar la formación y cuál es el tipo de formación que se necesita; evalúa el desempeño del docente y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación, en este nivel de análisis se trata de identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita; así como se identifica las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o las áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

1.2.2.1. Formación profesional.

Rodríguez, M (2005) puntualiza que el propósito de toda formación es "capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren" (p.75). En este sentido, la formación del docente, ha cobrado especial relevancia dentro del sector educativo, con el fin de propiciar o mantener la calidad de la enseñanza. Es fundamental que el docente adapte sus capacidades a las necesidades de los alumnos y del contexto escolar. Es cierto que una buena enseñanza es sinónimo de un buen profesor, de allí la importancia de establecer las cualidades que debe poseer un docente y cómo mejorar su labor educativa, lo que hace necesario que estos profesionales continúen con su capacitación, posterior a la formación inicial recibida y a la experiencia propia en la práctica profesional.

En definitiva, la educación implica asumir compromisos para alcanzar los niveles de calidad y competitividad internacional; para dar respuesta a estos desafíos, el Ministerio de Educación ha venido desarrollando en los últimos años, programas de Formación que promocionan e incentivan a desarrollar una cultura de capacitación y formación docente tanto a nivel inicial. Básico, bachillerato y la educación superior. Por lo que la función del docente ya no se limita a ser un transmisor de saberes, sino que se convierte en un tutor, un acompañante, un guía en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de modo que la enseñanza esté centrada fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación del profesorado debe atender los estándares en educación, los mismos que no pueden quedarse congelados en el tiempo sino que sean flexibles a las condiciones cambiantes de enseñanza y aprendizaje que ocurren dentro y fuera de las instituciones educativas. Bolívar (2005) considera al nuevo docente como un reconstructor del currículum escolar, un profesional reflexivo que interpreta la realidad y su trabajo desde una perspectiva crítica y orientada a la mejora, bien pertrechado de conocimientos y conocedores de la realidad de su profesión, preparados para aprender de su práctica mediante la investigación colaborativa en el aula y centros, para encontrar y experimentar soluciones contextualizadas y creativas, ilustrado por la teoría y capaz de generar teoría,

con consciencia de las repercusiones sociales de sus acciones y abierto al devenir histórico (p.94).

De lo expuesto se puede deducir que el perfil docente tiene un enfoque constructivista, en la que el alumno sea el constructor de su propio aprendizaje, que sus experiencias sean la puerta de entrada para consolidar los nuevos conocimientos o aprendizajes. De modo que la educación requiera de docentes con una perspectiva de formadores que sean profesionales reflexivos y creativos, donde se promuevan la investigación.

En este mismo tema, los futuros docentes conocen la vida en los centros de primera mano, en este sentido Imbernon, F. (1994) sostiene que se construye conocimiento profesional, gracias al prácticum de su formación inicial, cursado generalmente a lo largo de su carrera. A través de un plan de prácticas en centros innovadores, los futuros profesores observan, viven una realidad de enseñanza, son inducidos y actúan en espacios educativos con la ayuda de tutores de los centros y de las universidades, generalmente mediante un proyecto de intervención o una investigación. La participación en una experiencia interesante de enseñanza, la colaboración, la reflexión y la indagación son actividades principales; la tutela reflexiva, la discusión en seminarios y la supervisión clínica son procedimientos habituales (p.370)

Esta afirmación nos lleva, a identificar los factores que influyen en el desempeño de los profesores, que pueden ser por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, y por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

Finalmente, en aras de una mejora de la enseñanza y de un desarrollo profesional pleno, se puede convenir con los autores anteriormente citados en la necesidad de procesos de inducción a la enseñanza, tanto para principiantes como para profesores experimentados que llegan nuevos a un centro educativo, a ser posible donde se enseñen destrezas para la práctica reflexiva, con material impreso, seminarios, visitas, reuniones, sesiones de

entrenamiento, que su vez introduzcan procesos de colaboración y permitan construir los primeros meses y años de profesión.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Etimológicamente la palabra formación, proviene del latín *formatio*, que significa acción de formar. De este modo, en educación como en otras disciplinas, la configuración como profesional pasa necesariamente por un proceso de formación, tanto en lo teórico como en lo práctico, que permite al docente cumplir con eficiencia y pertinencia su rol.

Al respecto Imbernón, F (2007) sostiene que formación es “dar forma a alguna cosa e implica, en contraposición a adiestrar, introducir un componente artístico, cultural e intencional a la acción”. El propósito de esta formación es capacitar al individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requiere. Así mismo Imbernón, F. (1994), defiende un modelo de formación y cultura profesional que facilite la formación del colectivo y no únicamente desarrollo individual. Se considera al profesor como investigador de su práctica docente, al centro educativo como núcleo de desarrollo profesional y al centro de profesores como institución posible de formación permanente (p.235).

El autor considera que es necesario un cambio de actitud que conduzca a una nueva cultura profesional, centrada en las necesidades democráticas del profesorado y de los centros educativos. Cabe señalar que la formación profesional docente, juega un papel muy importante dentro del campo educativo, siendo la responsabilidad del profesional, de la Institución educativa y del estado, el auspiciar, promover, motivar y fomentar procesos de formación profesional docente, a fin de la educación que se imparta sea de calidad.

En síntesis, el desarrollo profesional del docente, se refiere principalmente a la contribución de la formación personal y el crecimiento humano de los docentes que les permita tener un auto concepto positivo, saber que es capaz de cumplir con eficacia y eficiencia sus tareas y que sus alumnos van a mejorar a través de su interacción con él, en los planos académicos, personal y social.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La formación técnica en la actualidad ha generado gran expectativa en las instituciones educativas públicas y privadas, toda vez que contribuye a la preparación de jóvenes emprendedores que una vez culminado sus estudios se sientan capaces de enrumbar exitosamente su propia empresa. De ahí la necesidad de contar con un personal calificado a nivel técnico en las instituciones educativas.

Si bien es cierto que la formación técnica ha sido promovida en estos últimos años, pues la realidad educativa del país requiere de técnicos competentes para desenvolverse en los escenarios productivos y laborales. Según la Comisión Ministerial de Formación Técnica Chilena (2003), establece que “se necesita integrar la formación técnica a un sistema de formación y aprendizaje permanente, elevar la calidad de las ofertas de formación técnica, mejorar la equidad facilitando el acceso y permanencia en la educación técnica de nivel superior a jóvenes más pobres y aumentar la matrícula de técnicos a nivel superior” (p.35).

En este sentido la formación técnica en nuestro país está tomando nuevos rumbos, de tal manera que el gobierno se encuentra impulsando una educación técnica, al promocionar el bachillerato técnico en los establecimientos educativos del país. Ante esta realidad es preciso comprometer acciones para ofrecer oportunidades consistentes de formación y actualización a los docentes técnicos, no sólo para la formación diferenciada técnico-profesional de nivel de bachillerato, sino que también debe incluir la formación técnica de nivel superior, la formación técnica de adultos y la capacitación laboral.

1.2.2.2. Formación continua.

Desde el punto de vista institucional, tienen que darse algunos acuerdos para la formación, que pauten el intercambio entre diferentes instancias y ajustar hacia donde debe tender la formación continua. El docente no actúa como un ente aislado, es parte de una realidad contextual, que impone la necesidad de formación profesional, se evidencia una discrepancia entre dónde se encuentra el maestro y dónde debería estar, para participar en un proceso de formación continua desde el centro, que permita el equilibrio entre todos los entes implicados.

En este contexto Gómez (2006) define a la formación continua como un conjunto de actividades que permiten a los docentes el desarrollo de nuevos conocimientos y

capacidades a lo largo de su práctica docente, así como la actualización y capacitación cultural, humanística, pedagógica y científica, con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional. La realidad actual está caracterizada por profundas transformaciones, por ello se hace necesario contar con un proceso de formación que permita adaptar la mano de obra a las exigencias del contexto (p.92).

Cuando se habla de la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización se refiere a los medios indispensables que debe seguir continuamente el docente para mantenerse vigente ante los cambios que se producen, mediante la capacitación el docente se adecua al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento le permite profundizar en los conocimientos, así como, elaborar instrumentos, generar innovaciones y producir cambios en el sistema educativo. Mientras que, la actualización posibilita la adquisición de conocimientos nuevos útiles en el ejercicio de la docencia.

Al respecto Day (2005) nos recuerda que la formación permanente o continua es “un proceso coadyuvante del desarrollo profesional del docente. No es posible desarrollar a los docentes (en pasiva). Se desarrollarán ellos (activamente). Es vital que estén involucrados en su dirección y la planificación de su formación continua” (p.368). Sin embargo, se puede pensar que no se trata de un mero recorrido vital satisfecho con formación continua; en algún grado también influyen las condiciones materiales del centro y nuestra satisfacción con la vida profesional, con el tiempo remunerado de formación, actividades con seguimiento y evaluación no sancionadora y agencias de apoyo tales como formadores competentes y expertos, centros de profesores y recursos y unidades de investigación en las instituciones educativas.

Para finalizar, la globalización, los cambios que producen en la sociedad, han hecho que surja la necesidad de una formación continua en el docente. Sabemos de antemano, que esta formación está dirigida a fortalecer competencias de diversa índole, pues podría tratarse de adquirir conocimientos para dominar una determinada técnica, y también para profundizar, diseñar o crear el conocimiento. El modelo de sociedad que se aspira formar se constituye en un abanico de opciones, y requiere algunas competencias diferenciadas del docente; es distinto ese maestro, si se desea que la escuela promoció: autonomía o conformismo, apertura al mundo o nacionalismo, tolerancia o desprecio por otras culturas,

gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas, espíritu de indagación o dogmatismo, sentido de la cooperación o competencia, solidaridad o individualismo.

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

En este tema Francisco Imbernón (2007) defiende “Siempre es bueno y necesario reflexionar y buscar nuevos caminos que nos conduzcan a nuevos destinos, pero actualmente cuando todo el mundo pregona una nueva sociedad basada en el conocimiento o en la información es posible que sea aún más un buen momento” (p.86)

Este análisis incluye todo lo relacionado con la enseñanza en el aula, es decir, la interacción entre docentes y alumnos. Dado que, el pilar fundamental de las acciones en el aula radica en facilitar el proceso de engranaje de los alumnos con el contenido de la enseñanza. Al hablar de contenido se refiere a la materia de una disciplina o área: incluye conocimientos, aptitudes, percepciones y valores.

En efecto, el objetivo principal del docente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje es lograr que todos los alumnos sean constructores y se comprometan con su aprendizaje, lo que no es equivalente a estar realizando tareas de aprendizaje. Estar comprometidos implica sentirse involucrados intelectualmente en la construcción personal de conocimientos. El profesor orienta a sus alumnos y alumnas para que establezcan vínculos individuales con el contenido, procurando que este contenido "encaje" en sus conocimientos previos, en sus intereses, sus aptitudes, sus antecedentes culturales y personales.

Asimismo, procura incentivar a los alumnos a exceder los límites actuales de sus conocimientos y de sus capacidades. Supervisa el aprendizaje que está ocurriendo, asegurándose de que los alumnos estén asimilando con exactitud la información y que comprendan y puedan poner en práctica lo que han aprendido. Verifica también que los alumnos hayan comprendido qué procedimientos se espera de ellos durante la clase y que el tiempo se esté utilizando provechosamente.

En síntesis, el buen desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje supone que todos los alumnos comprendan lo que con ellas quiere lograr el profesor. Por lo tanto, es importante que éste indique claramente, al comienzo o al final de la clase, cuáles son estos propósitos. Asimismo, es importante que entregue con precisión, en forma verbal o escrita, las instrucciones de los procedimientos que se llevarán a cabo, asegurándose de que todos las comprendan. El profesorado, como elemento esencial del sistema educativo, necesita de una renovación continua que le ayude a una mejor adaptación a los cambios, además de una constante mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se establece en el entorno educativo.

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

El ser humano desde que nace hasta que muere, vive en constante interacción con el entorno, su adaptación requiere un aprendizaje para adaptarse e interactuar dentro de un ambiente diverso. La educación es para la preparación al individuo para la vida y por la vida.

En este contexto Chiavenato (2007) sostiene que la educación profesional es la educación, institucionalizada o no, que busca preparar al hombre para la vida profesional. Comprende tres tipos de formación:

- 1) Formación profesional.- es la educación profesional, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y mediatos, sus miras son a largo plazo, buscan calificar a la persona para una futura profesión.
- 2) Desarrollo profesional.- es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. La educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto. Sus objetivos son menos amplios que los de formación, están ubicados en el mediano plazo y buscan proporcionar conocimientos que trasciendan a los que exige el puesto actual, al prepararla así para asumir funciones más complejas. Se imparte en organizaciones o en empresas especializadas en desarrollo de personal.

- 3) Capacitación.- es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son registrados e inmediatos, y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándolo adecuado para él. Se imparte en las empresas o en organizaciones especializadas en capacitación (p.66).

Por último, es necesario destacar que desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar sus conocimientos, habilidades, comprensión y aplicación sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña. Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva. Los tipos de formación involucran a los docentes a perfeccionarse, mejorar su nivel profesional que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo profesional.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

El docente como el principal actor educativo debe poseer cualidades que evidencie su eficacia en el desempeño de labor profesional.

Al respecto Paredes & de la Herrán (2008) conceptualizan al profesor como un investigador-innovador del aula. Ello conlleva asumir un rol profesional diferente, a la par que nos obliga a perfilar su papel en dicho ámbito. El autor sostiene que en primer lugar, hay que reparar nuestra realidad, cambiante y de implementación de toda una seria y necesaria reforma del sistema educativo, que en la actualidad puede caracterizarse en relación con la actuación del profesor por:

- a) La necesidad de cambio, lo que implica cambio de actitud y adquirir nuevas competencias profesionales;
- b) La aplicación práctica de la investigación-acción, como elemento de mejora de la propia práctica profesional y por tanto la innovación;
- c) El trabajo en equipo, lo que le exige nuevas estrategias sociales;
- d) La exigencia de otros protagonistas (familia, medios de comunicación, otros profesionales) con los que tiene que relacionarse;

- e) La presencia de otros medios (las nuevas tecnologías), que le permiten liberarse de la rutina, dejar a un lado los planteamientos memorísticos tradicionales (p.322).

Hay que reconocer que el sistema educativo ecuatoriano ha dado el primer paso de transformación de la educación, esto implica que el docente a más del cúmulo de conocimientos que posee debe agregar ingredientes a su accionar diario como son: una actitud crítica frente a su manera de enseñar, la aplicación de las nuevas tecnologías en proceso educativo, contrastar la teoría y la práctica educativa a partir del estudio reflexivo y desarrollar actitudes colaborativas. Otro aspecto importante es el trabajo en equipo, pues el profesor aislado en su aula no tiene sentido por las propias exigencias del desarrollo curricular actual.

Tejada (1998) en su aporte integra a las características del docente una serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes, tales como:

- a) Conocimiento del entorno;
- b) Capacidad de reflexión sobre la práctica;
- c) Actitud autocrítica y evaluación profesional;;
- d) Capacidad de adaptación a los cambios;
- e) Tolerancia a la incertidumbre;
- f) Capacidad de iniciativa y toma de decisiones;
- g) Poder-autonomía para intervenir;
- h) Trabajo en equipo;
- i) Voluntad de auto perfeccionamiento;
- j) Compromiso ético profesional (p.124).

En síntesis, el docente con el nuevo protagonismo como profesional necesita nuevas competencias (saber hacer, saber ser, saber estar) para desenvolverse adecuadamente en contextos complejos, donde la reflexividad y la investigación sean las pautas fundamentales de actuación frente a la rutina educativa.

Chavarría (2004) destaca algunas cualidades de un buen profesor, las mismas que se convierten en sus mejores herramientas de trabajo, en factores de éxito de su actividad docente, entre ellas tenemos:

- Estabilidad emocional
- Espíritu de servicio
- Ilustración magisterial
- Apertura al aprendizaje
- Seguridad en sí mismo
- Confianza en el alumnado
- Exigencia comprensiva
- Autoridad y prestigio
- Capacidad de rectificación
- Empatía con los alumnos
- Objetividad de juicio
- Optimismo pedagógico (p.301-302).

En este sentido, un docente que tome en cuenta estas cualidades humanas, garantizaría el éxito en su labor como docente. Ya que ser docente por vocación es uno de los mejores escenarios para descubrir la riqueza de la vida humana; es encontrar la plenitud personal en el servicio al perfeccionamiento ajeno y hacer de éste una meta, un reto y una misión de vida.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Nuestra sociedad hace frente a una serie de problemas derivados del campo de la educación escolar o que le conciernen directamente. Una buena enseñanza o una enseñanza de calidad, resultará en la medida en que favorezca que el alumno sea más consciente, más responsable y más capaz de intervenir, de acuerdo con sus conocimientos y sus fines responsables, sobre sí mismo, sobre el entorno físico y el medio social que le rodea. La formación del docente requiere tiempo acorde a los ritmos vitales del aprendizaje, para elaborar conocimientos, disfrutarlos y apasionarse por ellos. Al respecto Ruiz (2006) sostiene que la formación docente, “Tiene como meta promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades que contribuyan al mejoramiento de los satisfactores de la vida humana. Además debe fomentar la inteligencia emocional, la reflexión a partir de la praxis educativa con el fin de mejorar para promover procesos de aprendizaje que respeten los ritmos de los alumnos” (p 23).

En este aspecto se conoce que el ser humano aprende lo que tiene relevancia con su vida para mejorar su existencia, por lo tanto la enseñanza puede facilitar el desarrollo de las habilidades para resolver problemas en tanto no esté concebida como exposición de conocimientos que nunca se utilizan ni se vinculan explícitamente a la solución de problemas, porque se aprende para actuar, resolver problemas y para enfrentarse a retos.

En definitiva, el aprendizaje es un proceso de construcción, no aprendemos registrando estímulos recibidos, se aprende construyendo nuestra propia estructura cognoscitiva y esto se logra partiendo del estado de la estructura cognoscitiva en el momento que se presenta una acción de aprendizaje. El aprendizaje escolar debe significar una mejora cuantitativa pero sobre todo cualitativa de esa estructura, en este sentido, la enseñanza debe impulsar, dirigir y mantener estas operaciones, sin embargo es natural que encuentre obstáculos, ya que el aprendizaje como proceso constructivo busca consolidar las estructuras existentes. El aprendizaje persigue un fin, se aprende cuando se está más cercano a una situación, se conoce lo que hay que desarrollar, y se sabe lo que hay que realizar, las personas aprenden cuando hay una cooperación entre una o más personas que aprenden algo de una asignatura, por ello la profesionalización de la enseñanza es una actividad que demanda responsabilidad y formación.

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

Como bien se sabe la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio de la cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos educativos definidos. La capacitación consiste en la transmisión de conocimientos específicos relativos al ámbito educativo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

Al respecto, Chiavenato (2007) desarrolla su estudio relacionado a la capacitación profesional que incluye cuatro formas:

1. Trasmisión de información.- el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación, es decir, la información que se imparta entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.
2. Desarrollo de habilidades.- sobre todo, las habilidades, destrezas y los conocimientos que son directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y las operaciones que serán realizadas.
3. Desarrollo o modificación de actitudes.- se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y reacciones de las personas. Puede involucrar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, sobre todo en relación con los clientes o usuarios.
4. Desarrollo de conceptos.- la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de la idea y filosofía, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de una función específica (p.350).

Ante la realidad cambiante de un mundo globalizado el docente requiere de una permanente capacitación para mejorar su labor educativa e ir acorde a los cambios que en ella se produzcan. Es así que las cuatro formas de contenido de capacitación antes mencionadas se pueden utilizar de manera aislada o conjunta. Por ejemplo, en algunos programas de capacitación a los profesores incluye la transmisión de información (sobre el sistema educativo, estándares de calidad, evaluación docente, planificación macro y micro curricular, etc.), el desarrollo de habilidades (Didáctica, pedagogía, evaluación de los aprendizajes, etc.), el desarrollo de actitudes (relaciones interpersonales, como tratar a los clientes, como manejar los conflictos, etc.) y el desarrollo de conceptos (relacionados con la filosofía de la institución y la ética profesional) etc...

1.2.2.8. Las tecnologías de la información y la comunicación-tic, en los procesos formativos.

Ante los cambios que la sociedad día a día viene viviendo en los diferentes ámbitos, la incorporación de las nuevas tecnologías y la comunicación a las actividades de formación, investigación y gestión es algo inevitable, a fin de proporcionar los conocimientos,

destrezas para un eficiente desempeño en el puesto. En el campo educativo la tecnología de la información y la comunicación para la capacitación está relacionada con los recursos didácticos, pedagógicos y educativos utilizados en ella. La tecnología informática influye enormemente en los métodos de capacitación y disminuye los costos de operación.

Según Chiavenato (2007) sobre la evolución de la tecnología para la capacitación defiende que las nuevas técnicas de capacitación se imponen a las tradicionales, como:

1. Recursos audiovisuales: las imágenes visuales y la información en audio con herramientas de comunicación muy poderosas. El video casete graba y registra clases, mensajes y presentaciones audiovisuales que pueden ser repetidas en innumerables ocasiones. El CD-ROM y el DVD permiten grabar programas de capacitación y se pueden distribuir y presentar en varios locales distintos, en cualquier momento y ocasión.
2. Teleconferencias: consiste en utilizar equipo de audio y video de modo que permita que las personas que participen en reuniones, a pesar de que se encuentren distantes unas de otras o del lugar del evento.
3. Comunicaciones electrónicas: los avances de la tecnología de la información permiten la comunicación interactiva entre personas físicamente distantes. Con el correo de voz, el emisor actúa como fuente y envía un mensaje a las demás personas que están dentro de una red de la organización.
4. Correo electrónico: el correo electrónico o e-mail es una forma de comunicación electrónica que permite a las personas comunicarse con otras por medio de mensajes electrónicos enviados a través de redes de computadoras, por internet.
5. Tecnología multimedia: es la comunicación electrónica que integra voz, video y texto, los cuales son codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas (p.367).

En definitiva ante esta temática Martínez & Prendes (2007) sostiene que la incorporación de la Tic a la formación nos introduce un nuevo elemento para el debate, que supera las referencias tecnológicas e implica un debate sobre nuevos objetos simbólicos, nuevas formas de conexión, y nuevas formas de organización de los escenarios, presenciales o virtuales, de la formación. Esto implica que se debe aprender que se va a desenvolver en espacios comunicativos, físicos, mentales, cibernéticos y sociológicos diferentes a los que

tradicionalmente nos hemos desenvuelto, y ello no significará hacer culturas mejores o peores que las actuales, sino diferentes y marcadas por nuevas reglas y principios, donde esperemos que la igualdad, la libertad y la fraternidad, viejos eslóganes de nuestra cultura sean los principios predominantes de la misma (p.19)

En resumen, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información en la formación, investigación y gestión es algo muy importante, dadas a las ventajas que estas herramientas proporcionan para el desarrollo personal, profesional e institucional. Sin lugar a duda el proceso de formación representan nuevas posibilidades de diseño e intervención formativas, pero también es cierto están necesariamente vinculadas a dinámicas complejas, en las que entran en juego intereses muy diversos. En el campo formativo, el desarrollo de programas que permitan una interacción adaptada y progresiva al proceso de aprendizaje es sin duda un reto. En este sentido la institución educativa debe tratar de marcar tendencia frente a otras instituciones educativas, cuya finalidad es brindar un servicio de excelencia y rentabilidad.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

El análisis de la tarea plantea el estudio de las actividades que el docente realiza durante el quehacer educativo, es un nivel en la que es posible realizar la detección de las necesidades de capacitación: es decir, el análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige para su desempeño eficiente. Más allá del análisis de la organización y de la persona, la capacitación también debe considerar los puestos para los cuales las personas deben ser capacitadas. El análisis de la tarea docente sirve para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y conductas, así como las características de personalidad, que se requiere para desempeñar la actividad profesional docente.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Dentro de la educación tenemos varios gestores educativos, con la descentralización se exige la acción diferenciada de cada uno de ellos, a nivel del sistema educativo y a nivel de la escuela. En este caso se establece los roles del profesor como uno de los gestores principales en el ámbito educativo.

Al respecto De la Herrán & Paredes (2008) manifiestan que el profesor es un gestor de la convivencia ha de contar con las habilidades para la gestión de la dinámica interna entre los alumnos en la clase. Esto significa prestar atención de modo equilibrado tanto a la tarea como a la vida afectiva del grupo. El profesor se encuentra en una posición ideal para asumir el papel de líder de la estructura formal del grupo tratando de potenciar un clima de respeto y seguridad en su seno. La forma en cómo asume dicho liderazgo es fundamental para el funcionamiento del grupo y la adquisición de los objetivos de aprendizaje. Recordemos que en la interacción profesor alumno existe una desigual distribución de poder a favor del profesor ya que éste es adulto, es profesor y es experto en una materia o área de conocimiento (p.105).

En este mismo aspecto Ainscow & Southworth (1994) enfoca al proyecto de mejora como la principal función del gestor educativo, por lo que delimita cinco ámbitos de acción:

- 1) Tratar con la gente para crear y sostener relaciones positivas de trabajo con los colegas,
- 2) Contribuir a generar una visión global del centro,
- 3) Dar el impulso, como presión y apoyo, necesario para la puesta en marcha de los proyectos;
- 4) Ejercer de monitor de desarrollo, y
- 5) Establecer un clima propicio para el desarrollo profesional: compartir ideas y experiencias, clarificarlas, negociarlas y confrontarlas (p.56)

Estas consideraciones conlleva a una identificación del modo como el liderazgo ha sido conceptualizado y percibido en los centros educativos, siendo el liderazgo un factor clave para influir en la capacidad para hacer frente a los cambios. Es decir, un buen gestor educativo es capaz de propiciar el trabajo en equipo de los profesores y el ejercicio de la autonomía pedagógica y organizativa de los centros.

1.2.3.2. La función del docente.

Para afrontar los retos del siglo XXI, Pozo & Monereo (1999) concluye que “la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y no sólo conocimientos cerrados o técnicas programadas” (p.11). Esto implica que el desarrollo de la capacidad de

aprender a aprehender se sitúa en el centro de todo proyecto educativo y que el foco de los procesos educativos debe cambiar en la dirección de formar personas que gestionen sus propios aprendizajes, adopten una autonomía creciente y dispongan de herramientas intelectuales que les permita un aprendizaje continuo a lo largo de la vida.

Por su parte Chavarría (2004) afirma que la educación es un proceso personal, permanente y dinámico de perfeccionamiento integral en todas las capacidades humanas. El docente cobra fuerza a partir de esta concepción, por cuanto el docente es el agente promotor de ese proceso de perfeccionamiento humano. Los libros son su fuente de consulta, las técnicas y recursos didácticos son su apoyo metodológico; su ser como persona y su relación interpersonal con los educandos son el sostén que da vida lo que enseña y le hace insustituible. Lo que hace grande al docente es la posibilidad de ser educador, lo que hace insustituible es la capacidad educativa, que sólo se desarrolla a través de la relación interpersonal (p.378).

Ante esta afirmación se puede determinar que un buen docente es aquella persona que desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace y es; pero el eje de ese perfil es siempre su propio ser, lo que él es como persona. Por otro lado Gimeno (1988) con una visión más amplia sostiene que el profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum en general y al conocimiento que trasmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia una parcela especializada del mismo. La tamización del currículum por los profesores no es un problema de interpretaciones pedagógicas diversas, sino también de sesgos en esos significados que, desde un punto de vista social, no son equivalentes ni neutros. Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares, es un factor necesario para que se comprenda mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que aprende (p.243).

En consecuencia, se puede afirmar que tanto los significados adquiridos explícitamente durante su formación profesional, como la práctica que resultan de experiencias continuas en el aula, configuran los ejes de la práctica pedagógica del profesor. Dicha práctica docente se encontrará fuertemente influida por la trayectoria de vida del profesor, el

contexto socioeducativo donde se desenvuelva, el proyecto curricular en el que se ubique, las opciones pedagógicas que conozca o se le exijan, así como las condiciones que tenga en la institución educativa.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Al respecto Bronfenbrenner (1987) en su investigación sostiene que: La educación no se inicia en las escuelas; de verdad empieza en el seno familiar. La transmisión de valores, hábitos, rutinas, patrones de crianza, creencias falsas y verdaderas etc., es fomentada, en primer lugar, por los padres de familia. Los hijos, más adelante, estarán inmersos en una educación formal en centros escolares básicos, medios y profesionales. Lo importante de esta continua educación es la congruencia e integración del desarrollo humano, considerándose éste como el proceso por el cual una persona en crecimiento adquiere una concepción más amplia, diferenciada y válida y se vuelve capaz de realizar actividades propias de su ambiente. El desarrollo humano supone un cambio en las características de la persona, una constante reorganización en su vida que influye tanto en su percepción como en su acción. La persona va más allá de la situación inmediata para tener una imagen de otros entornos en los que ha participado activamente. (p. 87).

De lo expuesto, se puede afirmar que la familia constituye, la instancia educativa primaria; es ahí donde inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades especialmente humanas, y por ello, el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas. La familia se convierte en la célula básica de la sociedad, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales. Así, desde la óptica del Derecho natural, no hay institución más cercana a la naturaleza.

De igual manera, revisada algunas investigaciones por partes de varios autores podemos resaltar aspectos importantes relacionados al tema, en donde Berkowitz & Bier, (2005) concluye afirmando que el contexto del hogar o familiar influye fuertemente sobre el desarrollo y adaptación educativa y personal de los alumnos, destacando dos grupos de variables psicológicas (dinámicas y estructurales), relacionados directa e indirectamente al rendimiento académico de los niños y niñas (p.19) Ante esta aseveración resulta evidente que las percepciones que los padres tienen de sus hijos determinan en gran medida sus

actitudes y conductas hacia ellos, incidiendo esto de forma directa en el desarrollo, maduración y rendimiento del alumno.

Por otro lado Chico (2002) sostiene que: el ambiente familiar su funcionamiento, su estructura y clima es otro de los factores claves para el desarrollo integral y escolar del niño. Igualmente la cooperación entre la familia y el centro educativo es un aspecto determinante que conduce a una mayor satisfacción de los padres con los servicios educativos y a la asunción positiva de sus responsabilidades educativas, lo cual les lleva a ofrecer ambientes estimulantes a sus hijos y a colaborar con ellos apoyándolos en la consecución de éxitos escolares, contribuyendo a aumentar su motivación hacia la escuela.

Además enfatiza que la familia representa el refugio emocional de sus miembros frente a las exigencias o dificultades que impone el mundo exterior, consideramos que:

- Es el contexto social y educativo más importante del primer periodo de desarrollo de los niños.
- Es el escenario sociocultural y filtro a través del cual llegan a los niños muchas actividades y herramientas que son típicas de la cultura y mediante ellas se construye la mente infantil
- Es el Grupo social humano en donde existen adultos que están en proceso de alcanzar su desarrollo humano, su identidad y su madurez personal.

Y cuyas funciones son las siguientes:

- El asegurar la supervivencia de los hijos, su sano crecimiento y su socialización.
- El aportar un clima de afecto y apoyo, para establecer las relaciones de apego y de compromiso emocional con los hijos.
- El estimular a los hijos para que sean seres con capacidad para relacionarse competentemente con su entorno físico y social.
- El construir personas adultas.
- El afrontar retos y el asumir responsabilidades y compromisos. Incluyendo el tomar decisiones con respecto a otros contextos educativos.

- El proporcionar un contexto del encuentro intergeneracional donde los adultos amplían su horizonte formando un puente entre el pasado (abuelos) y el futuro (hijos).

Como es sabido, posiblemente las anteriores funciones no son las únicas, pero quizá sí son las más representativas de la familia, sin olvidar que la familia es una estructura social básica, de naturaleza educativa, pues su finalidad esencial es perfectiva, en estricto respeto de la naturaleza humana. Se trata de una comunidad natural duradera, originada de la unión de un hombre y una mujer con fines de ayuda al perfeccionamiento mutuo, a la procreación y a la educación de los hijos, que comparten entre sus miembros valores en forma estable (p.228-229).

1.2.3.4. La función del estudiante.

En la actualidad la función del estudiante es fundamental en el proceso educativo, en concordancia con los estándares de calidad que no es otra cosa que el conjunto de destrezas del área curricular que el estudiante debe desarrollar a través de procesos de pensamiento y que se vea reflejado en sus desempeños.

Bernard (1995) manifiesta que son numerosas las tareas del estudiante que aborda de modo autónomo y estratégico su aprendizaje significativo en el que el estudiante atribuye significado y sentido al nuevo conocimiento. Con una actitud de responsabilidad y una capacidad de iniciativa el estudiante:

- a) Identifica sus necesidades de formación que requiere una permanente evaluación de la cualificación lograda y de la elaboración de un cierto proyecto personal y profesional de sí mismo como referente de su itinerario formativo. Para ello precisa de ser consciente del perfil competencial concreto que quiere y aspira conseguir al mismo tiempo de un análisis de las actitudes y valores, habilidades y destrezas que va adquiriendo. Y a partir de ahí formular las carencias y necesidades formativas detectadas en su proceso reflexivo.
- b) Establecer sus objetivos de aprendizaje: competencias a adquirir y/o desarrollar a lo largo de su itinerario formativo sabiendo distinguir entre aquellas que son básicas y transversales de las que son específicas de una determinada función o área profesional.

- c) Se motiva al inicio y durante el itinerario de aprendizaje, generando confianza en sí mismo, desarrollando un sentimiento ajustado de auto eficiencia, reconociendo su estilo de logro, formulando unas expectativas proporcionadas de éxito y teniendo claro las contribuciones que le aportan a su crecimiento personal y a su desarrollo profesional.
- d) Diseña su itinerario y proceso de aprendizaje con un plan de trabajo realista para la consecución de los objetivos, la realización de las tareas, la elaboración de los productos y los tiempos previstos.
- e) Busca, selecciona, contrasta y procesa la información pertinente al objeto de estudio y a las competencias a desarrollar.
- f) Construye estrategias y significativamente el conocimiento.
- g) Aprende, desarrolla y aplica estrategias cognitivas y Meta cognitivas que le permiten desarrollar un aprendizaje estratégico.
- h) Reflexiona sobre su propio aprendizaje para ser más auto-consciente del propio modo de aprender y del proceso de aprendizaje.
- i) Elabora su portafolio que recoge de forma sistemática y ordenada las evidencias del aprendizaje autónomo realizado, acompañado de sus reflexiones sobre itinerario seguido.
- j) Establece con su tutor un proceso de supervisión de su propio aprendizaje, concretando en sesiones presenciales y/o en comunicaciones por correo electrónico.
- k) Autoevalúa sus aprendizajes a lo largo y al final de la secuencia formativa que ha ido adquiriendo en relación a los objetivos competenciales propuestos como a aquellos generados y activados en los procesos.
- l) Gestiona los propios éxitos y errores identificando las claves de unos y otros, atribuyendo ajustadamente y poniendo el acento en aquellos aspectos controlables y que pueden gestionar en el futuro para mejorar sus aprendizajes (p.20-21).

Concluyendo con este tema se deja en claro que la función del estudiante es, fundamentalmente, ser responsable y autorregulador de su propio aprendizaje. La autorregulación es la capacidad auto-reflexiva que consiste en la inclinación de los individuos a pensar sobre ellos mismos y sobre distintas alternativas de futuro de modo que configuran su acción en orden a satisfacer sus necesidades a pesar de los

condicionamientos en su entorno. De ahí que el aprendizaje autónomo es un proceso que permite al estudiante ser autor de su propio desarrollo, por ello es esencial que tenga en cuenta: la contextualización de los aprendizajes, la reflexión personal, la construcción de conocimientos, la aplicación práctica de los mismos y la evaluación del proceso realizado.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprende.*

Partiendo de con uno de los objetivos de la educación ecuatoriana lograr una educación democrática, crítica, liberadora, participativa, humanista, así como el perfil del individuo que queremos construir: crítico, investigador, creativo, solidario, etc. Torres (2002) al respecto sostiene que el proceso educativo comprende: entregar una sólida y actualizada formación científica y tecnológica, promover la creatividad y desarrollo de un pensamiento autónomo y crítico, fomentar el gusto y los hábitos de aprendizaje que permitan al individuo aprender por sí mismo en el marco de una educación permanente, formar personas abiertas a todo tipo de nuevos conocimientos y habilidades, con gusto y curiosidad por aprender y comprender, con capacidades para buscar, imaginar e implementar soluciones a problemas, interesados a las innovaciones científicas y tecnológicas, etc.

En definitiva cómo enseñar y cómo aprende es una tarea que demanda de compromisos serios por parte de los principales actores educativos, es verdad que el Ministerio de Educación ha emprendido campañas de capacitación docente en torno a procesos de enseñanza- aprendizaje, enfocados a construir seres individuos preparados para la vida.

1.3. Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

En sus investigaciones Waite, W (1952) considera que la capacitación como “un acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta que se presente cotidianamente y en todos los individuos” (p.388). En este sentido la capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y beneficioso, complementarlas y reforzarlas con una actividad planeada, a efecto de que los individuos de todos los niveles de la organización puedan

desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas actitudes y habilidades que les beneficiarán a ellos y a la organización.

En efecto la capacitación profesional docente en estos últimos tiempos, marca una trascendental importancia por cuanto dicha actividad permiten preparar a las personas, para la realización inmediata de diversas tareas de la labor educativa; así mismo brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo no solamente en su tarea específica actual, sino también para otras funciones más complejas. De igual forma la capacitación permite un cambio de actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Un sistema de capacitación docente recobra primordial importancia por la finalidad que ésta persigue, que es mejorar la calidad de servicio en los diferentes campos en las que se diagnostica la necesidad de formación.

De acuerdo al estudio realizado para la investigación de las necesidades de formación docente del colegio Remigio Tamariz Crespo, mediante la aplicación de una encuesta se ha podido establecer algunas ventajas de la capacitación docente que se puede considerar importantes:

- a) Actualización de conocimientos acorde a los cambios producidos dentro de la sociedad y educación,
- b) Solución a los desafíos y retos de la educación,
- c) Desarrollo profesional,
- d) Prestigio personal e institucional,
- e) Incremento de la eficiencia en el desempeño de su labor docente,
- f) Mejorar la calidad del servicio educativo,
- g) Mejorar el clima laboral,
- h) Aumento de habilidades de las personas,

De igual manera surgen inconvenientes que son obstáculos para que los docentes puedan acceder a la capacitación:

- a) Falta de tiempo destinados a la capacitación,
- b) Altos costos de los cursos o capacitación;
- c) Falta de apoyo de las autoridades institucionales,
- d) Falta de información,
- e) Falta de temas acorde a sus necesidades o preferencias,
- f) Falta de interés para la capacitación.

En conclusión, la capacitación docente es una respuesta lógica, racional y reflexiva a un sin número de condiciones ambientales cambiantes y a los nuevos requerimientos del sistema educativo actual, para su supervivencia y crecimiento personal e institucional. Los criterios de eficiencia de la capacitación se vuelven significativos cuando son considerados en conjunto con los cambios en el ambiente organizacional y en las demandas sobre la organización.

1.3.3. Diseño, Planificación y Recursos de cursos formativos.

Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas. Es decir, una vez efectuada la detección y determinadas las necesidades de capacitación, se pasa a preparar su programa. Según Chiavenato (2007) establece que el programa de capacitación se sistematiza y sustenta que la detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la siguiente información para poder trazar el programa de la capacitación:

1. ¿Qué se debe enseñar?
2. ¿Quién debe aprender?
3. ¿Cuándo se debe enseñar?
4. ¿Dónde se debe enseñar?
5. ¿Cómo se debe enseñar?
6. ¿Quién lo debe enseñar?

El programa de capacitación según el mismo autor requiere de un plan que incluya los siguientes puntos:

1. Atender una necesidad específica.
2. Definición clara de los objetivos de la capacitación.

3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarias, materiales, manuales, entre otros.
7. Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas:
 - a) Número de personas
 - b) Tiempo disponible
 - c) Grado de habilidad, conocimiento y tipo de actitudes.
 - d) Características personales de conducta.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación.
9. Tiempo o prioridad de la capacitación, horario u ocasión propicia.
10. Cálculo de la relación costo.-beneficio del programa.
11. Control y evaluación de los resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficiencia.

En definitiva, la planeación se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias puestos a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada (p.71).

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

La globalización y los cambios que en los diferentes ámbitos ha venido soportando la sociedad, y en particular la educación hace que los diferentes estamentos a nivel central, distrital, circuital, institucional e individual tomen las alternativas más adecuadas para hacer que estos cambios no incidan negativamente en el logro de los objetivos y fines educativos.

Cabe destacar que las necesidades formativas, desde la óptica del desarrollo profesional, cambian según los contextos y las diferentes etapas de su carrera profesional. Por tanto, antes de elaborar cualquier programa o estrategia de formación, es imprescindible diagnosticar los factores implicados en cada momento madurativo y etapa de la carrera docente para tener una evaluación clara, precisa y realista de las necesidades formativas de dicho profesional y su propio contexto.

En este sentido Fullan (2002) enfatiza en primer lugar la importancia de la formación docente por la necesidad de integrar la personalidad y la carrera profesional juntamente con las competencias específicas que son las que darán cierta pericia al docente para desarrollar profesionalmente su función. Al respecto, el docente como profesional de la educación necesita nuevas competencias para desenvolverse adecuadamente en los diferentes contextos, de ahí que la formación docente hoy en día recobra vital importancia, de modo que su preparación, sus conocimientos hacen que el profesional pueda hacer frente a los retos que la educación actual se exige, y sea capaz de enfrentar la realidad educativa con eficiencia.

Para finalizar con la fundamentación teórica relacionada con las necesidades de formación docente, se puede resaltar sobre el papel y la función del docente desde la mirada de un enfoque constructivista, enfoque en la que el sistema educativo ecuatoriano se sustenta. Además, se prioriza la importancia de la actividad docente, ya que éstos en su conjunto y con los significados que adquieren durante su formación profesional, configuran los ejes de la práctica pedagógica. En consecuencia, los procesos de formación docente deben abarcar los planos: conceptual, reflexivo y práctico. Por otro lado, la detección de las necesidades de formación o capacitación docente es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en una información relevante relacionada a las necesidades que posea el docente dentro de los aspectos: organizacional, de la persona y de la tarea educativa, todos estos campos debe tener una atención urgente y oportuna, pues la formación docente juega un papel primordial dentro una eficiente labor educativa.

En conclusión, todos los fundamentos teórico tratados en este importante estudio, se puede asegurar que se constituyen en la base fundamental para un verdadero diagnóstico y análisis de las necesidades de formación docente, los mismos que servirán para la elaboración de las propuestas de cursos de formación, con miras de mejorar el desempeño docente, cuyos beneficiarios directos son nuestros estudiantes.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

Tabla 1 Tipo de institución

Tipo de institución	F	%
Fiscal	11	100
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
Total	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

El 100% de los docentes que laboran en el colegio Remigio Tamariz Crespo, corresponden a una institución de tipo fiscal, por lo tanto su sostenimiento financiero se basa en los aportes del estado.

Tabla 2 Tipo de Bachillerato que ofrece.

Bachillerato que ofrece	F	%
Bachillerato en ciencias	11	100
Bachillerato técnico	0	0
Total	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

El 100% de los docentes encuestados opinan que la institución donde laboran ofrece el Bachillerato en Ciencias.

El presente trabajo investigativo se realizó en el colegio Remigio Tamariz Crespo, de sostenimiento fiscal, jornada vespertina, ubicado en la provincia del Azuay, cantón San Fernando, parroquia San Fernando, período lectivo 2012-2013. El colegio Remigio Tamariz Crespo, es una institución educativa con 27 años de servicio, fue creada el 26 de septiembre de 1986, en el presente periodo lectivo cuenta con 11 docentes y 240 estudiantes distribuidos en los niveles básico superior y bachillerato en ciencias. San Fernando es un cantón que se encuentra al sur oeste del Azuay, a una distancia de 65 Km. de la ciudad de Cuenca. Cuenta con aproximadamente con 5000 habitantes, la economía se basa en la ganadería, la producción y comercialización de productos lácteos.

2.2 Participantes

La población sujeto de estudio está constituida por la totalidad de docentes que laboran en el colegio Remigio Tamariz Crespo, en un total de 11 profesores que vienen sirviendo en el nivel Básico Superior y Bachillerato General Unificado; así como también las autoridades, personal administrativo y servicio que de una u otra manera han contribuido en la realización de este trabajo de investigación.



Tabla 1 Género

GENERO	F	%
Masculino	4	36,36
Femenino	7	63,64
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Como se puede observar el género de los participantes en la presente investigación tenemos: el 36,36% corresponde al género masculino y el 63,64% al género femenino. Por lo que nos demuestra que el mayor porcentaje de docentes que laboran en el colegio Remigio Tamariz Crespo corresponde al género femenino.

Tabla 2 Estado civil

ESTADO CIVIL.	F	%
Soltero	4	36,36
Casado	7	63,64
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

De acuerdo a este gráfico se puede establecer que el estado civil de los encuestados corresponde: el 63,64% son casados, y el 36,36% son solteros. Sin embargo, cabe destacar que esta condición no afecta de ninguna manera en el ejercicio de la labor educativa.

Tabla 3 Edad de los encuestados

EDAD DE LOS ENCUESTADOS	F	%
20 a 30 años	3	27,27
31 a 40 años	4	36,36
41 a 50 años	4	36,36
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En cuanto a la edad de los docentes participantes en el presente estudio, tenemos los siguientes resultados: el 27,27% la edad es de 20 a 30 años, el 36,36% corresponde a 31 a 40 años y el 36,36% la edad de los docentes fluctúa entre 41 a 50 años. Con relación a la edad de los docentes del colegio se puede notar que se encuentran en una edad que posibilita el desempeño eficiente de la actividad educativa.

Tabla 4 Cargo que desempeña

CARGO	F	%
Docente	11	100
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	0	0
TOTAL	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

La totalidad de los encuestados desempeñan el cargo de docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, por lo tanto su principal función está enfocada la labor educativa.

Tabla 5 Tipo de relación laboral

Relación laboral.	f	%
Nombramiento	7	63,64
Contrato ocasional	4	36,36
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En el presente gráfico se demuestra que la relación laboral de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, corresponde: el 63,64% son docentes con nombramiento, mientras que el 36,36% son docentes por contrato ocasional. Situación que las autoridades educativas debe poner mucha atención, a fin de gestionar ante el organismo rector la asignación de partidas para dotar al plantel de docentes con nombramiento, y de esta manera garantizar su estabilidad laboral y el logro de los objetivos educativos institucionales.

Tabla 6 Tiempo de dedicación

TIEMPO DE DEDICACIÓN	F	%
Completo	11	100,00
Medio Tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En cuanto al tiempo de dedicación a la docencia se observa que el 100% de los docentes laboran a tiempo completo. Situación muy favorable por cuanto los docentes se dedican exclusivamente al desempeño de su labor educativa.

Tabla 7 Nivel más alto de formación académica.

NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Género			
	Femenino		Masculino	
	F	%	F	%
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0	0	0
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	6	85,72	3	75
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4° nivel)	1	14,28	1	25
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Total	7	100,0	4	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En el presente cuadro se puede observar que el nivel académico más alto que poseen los docentes que laboran en el colegio Remigio Tamariz Crespo de acuerdo al género

tenemos: de los 7 docentes que pertenecen al género femenino, 6 posee el título de tercer nivel (licenciatura, ingenierías), 1 docente posee el título de cuarto nivel; mientras que de los 4 docentes de género masculino, docentes poseen el título de tercer nivel y 1 docente cuenta con la titulación de cuarto nivel. Esto demuestra que el nivel académico del personal docente que labora en la institución cumple el perfil adecuado que se requiere para desempeñar la actividad educativa de manera eficiente.

2.3. Recursos.

2.3.1. Talento humano.

- Autoridades
- Personal docente
- Personal Administrativo y servicio.
- Tutor
- Profesores de la Universidad UTPL.
- Investigadora

2.3.2. Recursos Materiales.

- Equipo informático
- Materiales de oficina
- Cuestionario
- Memorias
- Cámara fotográfica
- Bibliografía

2.3.3. Recursos Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio Remigio Tamariz Crespo.

2.3.4. Recursos Económicos.

Recursos propios del investigador.

2.4. Diseño y métodos de investigación.

2.4.1. Diseño de investigación.

Para la realización de la presente investigación sobre el tema: “Necesidades formativas de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, de la provincia del Azuay, ciudad San Fernando, período 2012-2013”, se aplicó criterios y procedimientos generales que guiaron el trabajo científico para alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad.

Se realizó un estudio: 1) Transeccional /transversal, 2) exploratorio y 3) descriptivo. La primera se dio con la recolección de datos de una manera oportuna; la segunda, mediante la aplicación de un cuestionario a través del cual se obtuvo los datos específicos en torno a los objetivos planteados en la presente investigación; y el tercero se realizó un análisis minucioso de los resultados obtenidos. Cabe indicar que se ha considerado además la observación por cuanto de la aplicación de la encuesta se notó una sobre valoración por parte de los docentes en lo relacionado con la práctica pedagógica y en el análisis organizativo.

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo y cualitativo que permitió identificar, analizar las necesidades de formación docentes con mayor incidencia dentro de la planta docente del colegio Remigio Tamariz Crespo, para una efectiva y adecuada toma de decisiones.

2.4.2. Métodos de investigación.

Los métodos utilizados en la ejecución de esta investigación son: el Analítico- sintético, Inductivo-deductivo y el método estadístico, cuyos criterios fueron considerados de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada. El método Analítico-sintético ha permitido identificar, analizar y realizar una síntesis de las necesidades urgentes de formación de los docentes de la institución en estudio. El método inductivo – deductivo permitió aplicar un instrumento (cuestionario) y la recolección de datos basadas en las experiencias sentidas por parte de los docentes, para luego fundamentarlas teóricamente, establecer deducciones que se podrían generalizarse a nivel institucional. Así mismo, el método estadístico aportó para representar, visualizar, comparar los datos de la encuesta aplicada a los docentes, obtener conclusiones y recomendaciones puntuales.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1. Técnicas de investigación.

Entre las técnicas que se emplearon en la investigación están:

- a) La base teórica es el resultado de la lectura y consulta de diferentes libros y otras fuentes a fin de obtener información en cuanto a las teorías en las que se sustenta la investigación;
- b) La encuesta, un instrumento técnicamente elaborado por la Universidad Particular de Loja, la misma que permitió diagnosticar las necesidades de formación docente.
- c) Observación directa, esta técnica sirvió de soporte y ayuda para dimensionar la realidad en que viven los docentes de la institución en referencia.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

En la presente investigación, como instrumento para la recolección de datos se ha empleado el cuestionario, el mismo que fue elaborado técnicamente por la Universidad Particular de Loja y puesta a disposición de los maestrantes en Gerencia y Liderazgo educacional, está constituido por 6 aspectos importantes, que permiten obtener una información relacionado a: los datos institucionales, Información general del investigado, Formación docente, Cursos y capacitaciones, Cursos auspiciados por la institución educativa, y lo relacionados con la práctica pedagógica del docente del establecimiento en estudio. Este instrumento permitió la obtención de la información deseada y determinar las necesidades formativas del profesorado.

2.6. Procedimiento.

Esta investigación es el reflejo de un estudio analítico, crítico y reflexivo de la realidad del colegio Remigio Tamariz Crespo en cuanto a las necesidades de formación docente.

El proceso de la investigación está basado en lo siguiente:

- 1) Esta actividad se da inicio con el aula virtual del Proyecto de investigación I.
- 2) Asesoramiento por parte del Tutor en el Módulo Proyecto de Investigación I.
- 3) Planteamiento de tema aplicado en una institución educativa.
- 4) Aprobación del Tema por parte de la UTPL.
- 5) Revisión de la bibliografía a fin organizar el marco teórico.
- 6) Orientación especializada por parte del Tutor a través de una conferencia virtual.

- 7) Estudio de la Guía Didáctica, documento que permitió orientar paso a paso la investigación.
- 8) Solicitar la autorización a la institución educativa para la realización de la investigación, la misma que fue aprobada y remitida la información a través del correo a la Universidad.
- 9) Diálogo con los docentes solicitando la colaboración para llevar a cabo la investigación.
- 10) Análisis y revisión del cuestionario proporcionados por la universidad para su aplicación.
- 11) Impresión y aplicación de los cuestionarios a los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo.
- 12) Una vez aplicada la encuesta se procedió a tabular los datos,
- 13) Elaboración de las tablas de resultados.
- 14) Análisis y la interpretación de resultados para determinar las necesidades de formación de los docentes.
- 15) Elaboración de una propuesta de Curso de formación docente.
- 16) Elaboración del informe preliminar.
- 17) Asistir a la primera asesoría con el tutor de tesis, en la que se presenta el informe preliminar.
- 18) Ajustes del informe preliminar de acuerdo a las observaciones del tutor.
- 19) Asesoría por parte del tutor del trabajo de fin de la maestría
- 20) Elaboración del informe final.
- 21) Autorización para el empastado del Informe final.
- 22) Entrega del Trabajo de fin de la Maestría a la UTPL.

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas.

Tabla 8 Su titulación tiene relación con el ámbito educativo

Ámbito Educativo		
RELACIÓN DEL TÍTULO CON EL ÁMBITO EDUCATIVO	f	%
Lic. En Educación	9	81,82
Doctor en Educación	0	0,00
Otras Profesiones		
RELACIÓN	F	%
Ingeniero	2	18,18
Arquitecto	0	0,00
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

CIDEC (2004), sostiene que “el valor que se atribuye a los conocimientos no es poseerlos, sino hacer uso de ello” (p. 26). Ante esta aseveración y como se puede apreciar en la tabla No. 1, aproximadamente el 82% de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, su titulación de pregrado corresponde a la licenciatura en Educación, mientras que el 18% poseen títulos de ingeniería. Esta situación resulta ser una fortaleza, por cuanto el plantel cuenta con un talento humano preparado académicamente, cuyos conocimientos son aplicados dentro de las aulas.

Tabla 9. Si posee título de posgrado tiene relación con:

RELACION DEL TÍTULO DE POSGRADO	F	%
El ámbito educativo	2	100,00
Otros	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Davini (1997) indica que el docente debe buscar su continuo crecimiento profesional para un buen desempeño en su quehacer educativo, tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. En este sentido los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, como se puede observar en el cuadro, el 100% de los docentes que poseen el título de posgrado tiene relación con el ámbito educativo, igualmente en relación con el resultado del cuadro anterior esta situación se considera una fortaleza institucional, la misma que resulta ser

una pieza clave para brindar una educación de calidad, con la intervención de docentes competentes con una formación académica acorde a la actividad educativa. En definitiva, mientras el docente posea mayor preparación en el ámbito educativo mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

Tabla 10 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA OBTENER LA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL, LE RESULTA ATRACTIVO?.	F	%
SI	5	45,45
NO	6	54,55
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

La LOEI., en el art. 11, literal k, en lo que respecta a las obligaciones del docente, dice: “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes. Ante lo cual, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo podemos determinar que un 55% opinan que no consideran atractivo seguir programas de formación para la obtención de una titulación de cuarto nivel, mientras que un porcentaje representativo del 45% opinan que le resulta atractivo seguir un programa de titulación de cuarto nivel dentro del ámbito educativo, por lo que se demuestra que casi la mitad de los docentes se sienten motivados en mejorar su nivel profesional, la misma que le servirá para un eficiente desempeño laboral y promoción dentro de la carrera educativa determinada por la LOEI.

Tabla 11 ¿En qué le gustaría capacitarse?

LE GUSTARÍA CAPACITARSE EN:	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	4	36,3%6
PhD	1	9,09,%
No contesta	6	54,55%
Total	5	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Fullan (2000) profundiza la importancia de la formación docente por la necesidad de integrar la personalidad y la carrera profesional juntamente con las competencias específicas que son las que darán cierta pericia al docente para desarrollar profesionalmente su función. En

este sentido, de acuerdo al gráfico se puede observar que el 36,36% de los docentes opinan que les gustaría capacitarse en una maestría, el 9,09% obtener un PHD y el 54,55% no contesta, esto demuestra que más de la mitad de los docentes no se sienten motivados para obtener un título de cuarto nivel, ante esta situación se ha recabado información en la que se determina que en la mayoría de los casos la falta de tiempo para el estudio y los altos costos en las diferentes carreras que ofertan las universidades son las causa principales para no optar por una carrera de cuarto nivel.

Tabla 12 Para usted es importante capacitarse en temas educativos

ES IMPORTANTE CAPACITARSE	F	%
SI	11	100
NO	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Ruiz (2006) sostiene que la formación docente, “Tiene como meta promover actitudes, conocimientos, valores y habilidades que contribuyan al mejoramiento de los satisfactores de la vida humana. Además debe fomentar la inteligencia emocional, la reflexión a partir de la praxis educativa con el fin de mejorar y para promover procesos de aprendizaje que respeten los ritmos de los alumnos” (p 23). Al respecto y de acuerdo al resultado que se puede observar en este cuadro, el 100% de los docentes investigados manifiestan que SI es importante capacitarse en temas educativos. Por lo tanto, los docentes se encuentran conscientes de que la actividad que vienen desempeñando requiere de una constante y permanente capacitación, a fin de ir acorde con los cambios que se producen en la sociedad y por ende en la educación.

Tabla 13 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

MODALIDAD	F	%
Presencial	3	27,27
Semipresencial	3	27,27
A distancia	1	9,09
Virtual por internet	4	36,36
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

La educación es responsabilidad de todos, en este sentido, en un documento de la UNESCO, se detalla que “la condición de formación del personal docente debe modificarse a fin de que su misión sea más bien la de educadores que la de especialistas en transmisión de los conocimientos”. Hoy el ámbito laboral, espera recibir profesionales con competencias plurifuncionales y con capacidades de trabajo en equipo, más que saberes abundantes y fragmentados. Pero, para hacer de esto una realidad, es necesario invertir en el desarrollo social y en el progreso del país. En este sentido, el Ministerio de Educación ha implementado un programa de capacitación masiva al alcance de todos los docentes, mediante modalidades de capacitación que son presenciales, semipresenciales, a distancia y virtuales que el docente puede escoger de acuerdo a la disponibilidad del tiempo y los temas de interés.

En el caso concreto del colegio Remigio Tamariz Crespo, como se puede apreciar en el gráfico el 36,36 % de los docentes prefieren recibir los cursos de capacitación de manera virtual, el 27,27 % prefieren en forma presencial, el 27,27% semipresencial y el 9,09 % prefieren a distancia. Ante estos resultados y mediante un diálogo directo con los docentes se ha logrado establecer su sentir en lo que concierne a la capacitación, quienes sostienen que para obtener los frutos deseados y llevar a la práctica lo aprendido, es necesario asistir a cursos de capacitación mediante un sistema en la que exista una interacción entre docente - instructor, a fin de intercambiar experiencia. Por otro lado, los cursos de capacitación es la base para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad que hoy en día es una prioridad en el campo educativo.

Tabla 14 Horario para la capacitación “PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL”

HORARIO DE CAPACITACIÓN PRESENCIAL O SEMIPRESENCIAL	F	%
Lunes a Viernes	1	9,09
Fines de semana	6	54,55
No contesta	4	36,36
Total	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

De acuerdo a la realidad institucional la modalidad que mayor aceptación tiene los docentes para seguir los cursos de capacitación es la presencial y semipresencial. En este sentido, los resultados de la encuesta aplicada a los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo

reflejan que el 54,55 % de los docentes opinan que el horario adecuado para asistir al curso de capacitación en la modalidad “presencial o semipresencial” son los fines de semana, mientras que el 36,36% no contesta. Estos resultados demuestran que los docentes que escogieron los cursos en la modalidad “presencial y semipresencial” prefieren asistir a las capacitaciones los fines de semana, por cuanto la jornada del plantel donde laboran es vespertino (11am a 19H30), mientras que el porcentaje de docentes que no contesta se podría deducir que no comprendió la pregunta o no se sienten motivados para seguir los cursos de capacitación.

Tabla 15 ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

TEMÁTICAS	F	%
Pedagogía Educativa	4	36,36
Teorías del Aprendizaje	1	9,09
Valores y Educación	1	9,09
Gerencia y Gestión Educativa	1	9,09
Psicopedagogía	1	9,09
Métodos y recursos didácticos	2	18,18
Diseño y planificación curricular	3	27,27
Políticas educativas para la administración	2	18,18
Temas relacionados con las materias a su cargo	6	54,55
Formación en temas de mi especialidad	2	18,18
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	27,27
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	18,18

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Al respecto, Davini (1997) defiende que el docente debe buscar su continuo crecimiento profesional para un buen desempeño en su quehacer educativo, tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos. Por otro lado, Dean (1991) señala que los profesores pueden sentirse motivados por diversos factores: el desarrollo y aprendizaje de los alumnos; el entusiasmo por su disciplina; el reconocimiento, interés, elogio y aliento; la oportunidad de colaborar; la oportunidad de tener responsabilidad; el desafío sobre la destreza profesional; la inspiración de los colegas; las perspectivas profesionales. La mayoría de estos factores apuntados por Dean se pueden considerar como "incentivaciones intrínsecas". A estas motivaciones intrínsecas le podemos añadir el "clima laboral", entendido como el conjunto de estímulos que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, y que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización. Además, las motivaciones extrínsecas inciden notablemente, éstas hacen

referencia a los estímulos económicos y profesionales, entre ellos se puede establecer la retribución económica en relación a la productividad, tanto en la labor docente como investigadora.

Así mismo, la capacitación docente en las diferentes temáticas juega un papel muy importante, a fin de hacer frente a los múltiples desafíos que el docente debe asumir dentro de su acción educativa, y de esta manera demostrar competitividad y eficiencia.

En lo que respecta a las temáticas de capacitación que los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo poseen mayor interés, tenemos los siguientes resultados: el 55% que los cursos sean relacionados con las materias a su cargo; el 36.36 % en Pedagogía Educativa. De acuerdo a los resultados y al ser una pregunta abierta la mayoría de los docentes del plantel prefieren ser capacitados en temas relacionados a las materias a su cargo; sin embargo existe interés por capacitarse en diferentes temáticas que le ayuden a mejorar su labor educativa.

Tabla 16 Obstáculos para la capacitación docente.

OBSTÁCULOS PARA LA CAPACITACIÓN DOCENTE	F	%
Falta de tiempo	7	63,64
Altos costos de los cursos y capacitaciones	2	18,18
Falta de apoyo de las autoridades	1	9,09
Falta de temas acordes con sus preferencias	5	45,45

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Los obstáculos de capacitación docente son factores que dificultan de manera visible el cumplimiento de los objetivos educativos. Al respecto, Vaillant y Rosset, (2006) evidencian que la mejora de la situación del docente es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera.

De acuerdo al gráfico, relacionado a los obstáculos para la capacitación, los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, opinan: el 63,64% que el mayor obstáculo para la capacitación es la falta de tiempo; el 45,45% opinan que es por falta de temas de su preferencia. Con esto podemos deducir que la falta de tiempo es el principal obstáculo que

el docente tiene para asistir a los cursos de capacitación, debido a la jornada vespertina del plantel (11 am a 19H30), ante ello la preferencia por capacitarse en la modalidad semipresencial en el horario de los fines de semana.

Concluyendo, es necesario que la institución educativa establezca estrategias o alternativas que motiven a los docentes a vencer los obstáculos y romper la resistencia al cambio, con el fin de crear en ellos una cultura de formación, capacitación y desarrollo profesional, que irá beneficio propio y al mejoramiento de la enseñanza.

Tabla 17 Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

MOTIVOS	F	%
La relación con la actividad docente	6	54,55
El prestigio del ponente	1	9,09
Favorece mi ascenso profesional	2	18,18
La facilidad de horarios	2	18,18
Lugar donde se realizó el evento	1	9,09
Me gusta capacitarme	7	63,64

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Muria (1994) globaliza tanto las incentivaciones intrínsecas como extrínsecas, al afirmar que en la estrategia para aplicar una conducta de mejora en la docencia, ha de tomarse en consideración tanto la motivación intrínseca del profesor como la extrínseca, la cual se genera a partir de un sistema de incentivos externos entre los que están el facilitarle su proceso formativo. Como se ha podido constatar que a la mayoría de los profesores valoran la docencia y se sienten incentivados cuando lo hacen bien, y sobre todo esta satisfacción es corroborada por incentivos económicos y de trabajo colaborativo.

El 63,64% de los docentes opinan que los motivos por los que asisten a los cursos/capacitaciones se debe a que le gusta capacitarse, el 54,55 porque tiene relación con la actividad docente, EL 18,18% opinan porque favorecen su ascenso profesional, así como por la facilidad de horarios.

Esta situación permite darnos cuenta que la mayoría de los docentes se encuentran auto motivados para asistir a los cursos de capacitación, a pesar de los obstáculos que a diario se presentan en el convivir educativo y de esta manera mantenerse actualizados y preparados para ejercer su labor educativa de una manera eficiente.

Tabla 18 Motivos por los que se imparten cursos/ capacitaciones.

Motivos	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	3	27,27
Requerimientos personales	2	18,18
Necesidades de capacitación continua y permanente	9	81,82
Actualización de Leyes y Reglamentos	3	27,27

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

La educación es un campo de muchos desafíos, para lo cual el docente debe estar preparado para hacer frente a los mismos. Iván Núñez, (2004) señala que el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración local del currículo. Por lo tanto, la formación y capacitación juega un papel importante para el ejercicio y la consecución de los objetivos educativos.

Como se puede apreciar en el cuadro, el 81.82% de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, manifiestan que los motivos por las que se imparten los cursos de capacitación es por las necesidades de capacitación continua y permanente; el 27,27% opinan que es por mantenerse actualizados en leyes y reglamentos; y el 18,18% opinan que es debido a los requerimientos personales. Con este resultado se puede demostrar que los docentes del plantel tienen la convicción de que la labor docente requiere de una capacitación continua y permanente para lograr un desempeño eficiente dentro de la tarea educativa.

Tabla 19 Aspectos que se considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

ASPECTOS QUE SE CONSIDERAN DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/ CAPACITACIÓN.	F	%
Teórico	0	0,00
Técnico- práctico	2	18,18
Ambos	9	81,82
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Estudios realizados por varios autores, entre ellos Freire, P (2003, definen las prácticas pedagógicas como reflexividad y autonomía profesional basadas en orientaciones, técnicas, teóricas y prácticas. Pues, al considerar la docencia como una actividad compleja

que involucra un conocimiento profundo de todos los aspectos que influyen en un buen desempeño docente y resultados eficientes en el estudiantado, requiere que el docente conozca los fundamentos teóricos y técnicos, las misma que deben ser llevados a la práctica en su labor educativa.

En el presente cuadro se puede observar que el 81,82% de los docentes encuestados consideran que los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación son las dos opciones: Teórico y técnico-práctico, mientras que el 18.18% opinan que el técnico-práctico es de mayor importancia. Sin embargo vale destacar que ningún docente ha optado por una metodología teórica de impartir los cursos/capacitaciones. Con ello se puede establecer que existe un gran interés de que los cursos se desarrollen de una manera teórica, técnica y práctica, a fin de aplicar dentro del aula.

3.2 Análisis de formación.

3.2.1. La organización y la formación.

Tabla 20 La Institución ha propiciado cursos en los últimos 2 años.

LA INSTITUCIÓN HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS	F	%
SI	6	54,55
NO	5	45,45
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

El Ministerio de Educación ha implementado estándares de calidad educativa, entre ellos tenemos los Estándares de la Gestión Escolar, que abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Uno de los estándares contemplados en la Gestión Escolar tenemos: Favorecer el desarrollo profesional de todos los actores educativos. Por tal razón, los directivos se ven en la obligación de diseñar, planificar y ejecutar cursos de capacitación, destinado a los docentes de la institución.

En este aspecto de acuerdo al cuadro expuesto, el 54,55% de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo opinan que la institución educativa en estos dos últimos años **SI**

ha propiciado cursos de capacitación a los docentes, el 45,45% opinan que el plantel **NO** ha propiciado en estos últimos dos años cursos de capacitación. Ante este resultado, y revisados los registros de ingreso los docentes se puede establecer que el 45,45% de los docentes que corresponden a los contratados el tiempo de servicio es menor a un año.

Por lo tanto, es necesario que el plantel siga promoviendo periódicamente más cursos de capacitación a los docentes, con el fin de que la institución cumpla con uno de los estándares de calidad que hoy en día exige el sistema educativo ecuatoriano, así como también fomentar una cultura de profesionalización en los docentes para un eficiente desempeño en la labor educativa.

Tabla 21 La institución actualmente ofrece o elabora proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

LA INSTITUCIÓN ACTUALMENTE OFRECE O ELABORA PROYECTOS/CURSOS/SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN	F	%
SI	2	18,18
NO	9	81,82
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

McMillan, James (2005) se refiere a la capacitación como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Por lo tanto las instituciones educativas con el afán de mejorar su servicio, deben propiciar cursos de capacitación docente de manera permanente, las mismas que es necesario que conste en el Proyecto Educativo Institucional.

Al respecto los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, el 81,82% manifiestan que la institución en la actualidad **NO** ofrece cursos de capacitación, el 18,18% de los docente opinan que actualmente la institución **SI** ofrece cursos de capacitación. Ante esta situación se determina que es necesario y urgente que la institución tome acciones a fin de diseñar, planificar cursos, seminarios, talleres de manera frecuente a fin de brindar un mayor apoyo a los docentes para mejorar la labor educativa.

Tabla 22 Los cursos se realizan en función de:

Función del curso	F	%
Necesidades de actualización curricular	2	18,18
Asignaturas que usted imparte	1	9,09
Planificación y programación curricular	6	54,55
Leyes y reglamentos	3	27,27
No responde	1	9,09

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

El rol del docente es mejorar la institución educativa mediante un trabajo constructivo con otros docentes. Bolívar (1995), al respecto sostiene que el docente es un reconstructor del currículo escolar, un profesional reflexivo que interpreta la realidad y su trabajo desde una perspectiva crítica y orientada a la mejora, bien pertrechada de conocimientos y conocedor de la realidad de su profesión, preparado para aprender de su práctica mediante la investigación colaborativa en aulas y centros, para encontrar y experimentar soluciones contextualizadas y creativas, ilustrado por la teoría y capaz de generar teoría, con consciencia de las repercusiones sociales de sus acciones y abierto al devenir histórico.

Al respecto se puede establecer que el modo de llevar a cabo esta formación se resuelve mediante unas pocas tradiciones u orientaciones de la formación del profesorado. Específicamente, como se puede observar en el cuadro, los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo en lo que se refiere los cursos de capacitación o formación debe estar en función de: el 54,55% de los docentes opinan en función de la planificación y programación curricular, el 27,27% en función de Leyes y reglamentos. Ante estos resultados se puede establecer que los cursos de capacitación a los docentes del plantel se han puesto mayor énfasis en la planificación y programación curricular.

Tabla 23 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.

LOS DIRECTIVOS FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS	F	%
Siempre	4	36,36
Casi siempre	4	36,36
A veces	3	27,27
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

La formación debe ir dirigida a mejorar lo que se hace, desde un análisis de la situación, en que los propios procesos de trabajo sean en sí mismos generadores de cambios. El Ministerio de Educación a través de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, busca contribuir de manera significativa la calidad de la educación, mediante la práctica de un liderazgo efectivo y eficiente, a la gestión pedagógica, al talento humano, a los recursos, al clima organizacional y al aprendizaje de calidad de todos los estudiantes.

En este sentido, de acuerdo al estudio realizado en el colegio Remigio Tamariz Crespo, en cuanto a la promoción de los cursos de capacitación por parte de los directivos de la institución se puede apreciar que: el 36,36% de los docentes opinan que los directivos de la institución siempre promocionan cursos de capacitación a los docentes, el 36,36% opinan que la promoción es casi siempre, y el 27,27% opinan que la promoción se realiza a veces. Ante esta situación se puede establecer que los directivos de una u otra manera realizan la promoción de los cursos de capacitación a los docentes, sin embargo, es necesario destacar que la labor del directivo es realizar campañas de información y promoción permanente sobre los cursos de capacitación, a fin de que los docentes puedan aprovechar las oportunidades de formación, sobre todo las que ofrece el Ministerio de Educación, mediante el programa SIPROFE, la institución y otras entidades, enfocados a mejorar la tarea educativa.

Tabla 24 Análisis de la organización

ITEM	1		2		3		4		5		No cont.		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	0	0,00	2	18,18	6	54,55	3	27,27	0,00	11	100	
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,00	2	18,18	1	9,09	4	36,36	4	36,36	0,00	11	100	
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,00	2	18,18	3	27,27	3	27,27	3	27,27	0,00	11	100	
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	1	9,09	2	18,18	4	36,36	4	36,36	0,00	11	100	
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	9,09	1	9,09	6	54,55	1	9,09	1	9,09	1	9,09	11	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	9,09	1	9,09	3	27,27	5	45,45	1	9,09	0,00	11	100	
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00	0	0,00	4	36,36	4	36,36	3	27,27	0,00	11	100	
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,00	2	18,18	5	45,45	3	27,27	1	9,09	0,00	11	100	
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	18,18	0	0,00	1	9,09	6	54,55	1	9,09	1	9,09	11	100
PROMEDIO		4,04		9,09		27,27		36,36		21,21		2,02		100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En relación al análisis de la organización es necesario destacar aspectos muy importantes que influyen notablemente en el ejercicio de la labor educativa. Al respecto McGehee & Thayer (1961) considera que el análisis organizacional es un conjunto de factores que proporcionan información sobre dónde y cuándo se debe utilizarse la formación. En este ámbito se relaciona a los objetivos, recursos y la asignación de tales recursos de la organización.

Como se puede observar en el cuadro, el mayor porcentaje promedio dentro del análisis organizacional en el colegio Remigio Tamariz Crespo tenemos: el 36,36 % alcanza una puntuación de 4, el 4,04% alcanza una puntuación de 1 y el 2,02 no contesta. De acuerdo a estos resultados es necesario tomar en cuenta algunos aspectos que requiere de una atención inmediata para mejorar las condiciones organizacionales, entre los cuales tenemos: 1) Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes); 2) Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos. Estos aspectos que han sido considerados como fundamentales para la elaboración de un Plan de capacitación o curso de formación docente, que permitirá a los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, desempeñarse eficientemente en su tarea educativa.

3.2.2 La tarea educativa

Tabla 25 Las asignaturas que imparte guarda relación con la formación docente

LAS ASIGNATURAS GUARDAN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN DOCENTE.	FREC.	%
SI	9	81,82
NO	2	18,18
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

La normativa para la elaboración del distributivo de trabajo del personal docente, emitida por la Coordinación Zonal No. 6, establece que el docente debe tener 30 periodos semanales de carga pedagógica, cuyas asignaturas a su cargo debe tener relación al perfil profesional. Al respecto los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo el 82,82% opinan que las asignaturas que imparte “SI” guardan relación con su formación docente, mientras que el 18,18 % que corresponde a 2 profesores, opinan que las asignaturas que imparte

“NO” guardan relación con su formación; sin embargo, cabe señalar que se ha podido observar que el distributivo de trabajo docente ha sido elaborado por todos los docentes, en donde cada profesor de acuerdo a su perfil y formación ha elegido las asignaturas que le gustaría impartir.

Tabla 26. Años de Bachillerato que imparte clases.

AÑOS DE BACHILLERATO QUE IMPARTEN CLASES.	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	7	63,64
Primero y Segundo	0	0
Segundo y Tercero	0	0
Primero y Tercero	1	9,09
Primero	2	18,18
Segundo	1	9,09
Tercero	0	0
Total	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En el informe de la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI se identifica la figura del maestro como el “acompañante” del estudiante en su proceso de enseñanza-aprendizaje. Este término, acompañante, refleja la serie de cambios que se están produciendo para proyectar el perfil del docente, quien paulatinamente deberá concebirse como tutor, orientador. En esta línea, no bastará cubrir el objetivo de que los estudiantes adquieran conocimientos sino que será necesario que la calidad del docente se refleje en sus habilidades para fomentar la autonomía, la creatividad y la curiosidad intelectual, elemento fundamental en la orientación vocacional.

Por lo tanto, la formación de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo permite asumir con responsabilidad la labor educativa en todos los años del bachillerato. Por lo que se puede observar en la tabla No. 20 que el 63,64% de los docentes imparten clases en el primero, segundo y tercer año de Bachillerato, el 18,18% imparte clases sólo en el primero de bachillerato, el 9,09% en el primero y tercer año de bachillerato, y el 9,09% en el segundo año de bachillerato. Como se manifestó anteriormente, por ser una institución con un número reducido de docentes, todos imparten clases en uno o más años en el bachillerato, destacándose que la mayor parte de los docentes tienen a su cargo asignaturas que lo imparten en los tres años (primero, segundo y tercer año), mientras que un número reducido tienen a su cargo uno o dos cursos del bachillerato

Tabla 27 Análisis de la Tarea Educativa

ITEM	1		2		3		4		5		Contes		total	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					1	9,09	5	45,45	5	45,45			11	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima es)					1	9,09	7	63,64	3	27,27			11	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			2	18,2	3	27,27	3	27,27	3	27,27			11	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					4	36,36	3	27,27	4	36,36			11	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					2	18,18	5	45,45	4	36,36			11	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles					2	18,18	3	27,27	6	54,55			11	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					3	27,27	3	27,27	5	45,45			11	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa			1	9,09	2	18,18	2	18,18	6	54,55			11	100
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					1	9,09	4	36,36	6	54,55			11	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales;					2	18,18	4	36,36	5	45,45			11	100
27. Mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					2	18,18	5	45,45	4	36,36			11	100
28. Realiza la planificación macro y microcurricular					4	36,36	1	9,09	6	54,55			11	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					1	9,09	5	45,45	5	45,45			11	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					1	9,09	2	18,18	8	72,73			11	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, videos)					2	18,18	6	54,55	3	27,27			11	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					2	18,18	4	36,36	5	45,45			11	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)			1	9,09	3	27,27	4	36,36	3	27,27			11	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente			1	9,09	2	18,18	5	45,45	2	18,18	1	9,09	11	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	9,09	1	9,09	3	27,27	4	36,36	2	18,18			11	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					5	45,45	2	18,18	4	36,36			11	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					4	36,36	3	27,27	4	36,36			11	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					3	27,27	5	45,45	3	27,27			11	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente			1	9,09	3	27,27	3	27,27	4	36,36			11	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico			0	0	5	45,45	2	18,18	4	36,36			11	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			1	9,09	3	27,27	4	36,36	3	27,27			11	100
PROMEDIO			0,36	2,91	23,27	34,18	38,91	0,36					100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

En la actualidad un alto porcentaje de los docentes del bachillerato tienen una formación especializada en los diferentes aspectos del ámbito educativo, que incluye cursos de didáctica y pedagogía, diseño de proyectos educativos, inclusión educativa etc., dicha formación son enfocadas a las distintas teorías constructivistas fundamentadas por Piaget, Ausubel, Vygotsky, entre otras. Estas perspectivas implican enfoques que explican el aprendizaje como conocimiento significativo. La adquisición del conocimiento es un proceso de permanente autoconstrucción según Piaget. El origen del conocimiento parte de la función adaptativa de los sujetos en su interacción con el medio, según Vygotsky. De modo que, la tarea educativa se encuentra en manos de personas con una formación que le permite brindar una educación de calidad acorde a las exigencias contemporáneas.

En lo que concierne al análisis de la tarea educativa en los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, se obtuvo los siguientes resultados generales, considerando el mayor y menor promedio de acuerdo a la puntuación del 1 al 5, tenemos: El 0,36% representa la mínima puntuación de 1, al igual de los docentes que no responden y el 38,91% corresponde a la puntuación de 5. Sin embargo es necesario considerar algunos aspectos

en el análisis de la tarea educativa que amerita poner atención para su mejoramiento, estos son: 1) Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato; 2) Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres; 3) El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.

Es necesario recalcar que la valoración en el análisis de la tarea educativa en muchos aspectos, los docentes han procedido a valorar de manera superficial, sin un verdadero análisis y reflexión de cada uno de ellos, por cuanto se ha procedido a revisar los portafolio tanto del docente como también estudiante, en los cuales se puede constatar la aplicación de una manera satisfactoria una gran parte de los aspectos considerados dentro del análisis de la tarea educativa. Esto quiere decir que los docentes se encuentran conscientes y capacitados para el ejercicio de su función.

Tabla 28 Análisis de la persona

ITEM	1		2		3		4		5		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	0,00	1	9,09	5	45,45	2	18,18	3	27,27	11	100	
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0,00		0,00	4	36,36	5	45,45	2	18,18	11	100	
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0,00		0,00	4	36,36	6	54,55	1	9,09	11	100	
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0,00	2	18,18	2	18,18	4	36,36	3	27,27	11	100	
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0,00		0,00	2	18,18	5	45,45	4	36,36	11	100	
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas	0,00	1	9,09	4	36,36	5	45,45	1	9,09	11	100	
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0,00		0,00	1	9,09	7	63,64	3	27,27	11	100	
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes	1	9,09	0,00	2	18,18	3	27,27	5	45,45	11	100	
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0,00		0,00	4	36,36		0,00	7	63,64	11	100	
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	9,09	0,00	2	18,18	3	27,27	5	45,45	11	100	
PROMEDIO			1,82		3,64		27,27		36,36		30,91	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Dentro del análisis de la persona comprende las competencias, habilidades, destrezas, conocimientos sobre los que se sustenta la formación docente. Rodríguez, M (2005) defiende que el propósito de la formación es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren.

En este ámbito, en lo que concierne a los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, como se puede apreciar en la Tabla No. 22 en la que se establece que el 1,82% corresponde a la puntuación 1 y el 36,36% al puntaje de 4; puntajes considerados de menor

y mayor relevancia. Ante estos resultados se puede determinar que la mayor parte de los docentes del plantel, cuentan con una formación profesional y cumplen satisfactoriamente las actividades dentro de su labor educativa. Es necesario considerar algunos aspectos que requiere una atención prioritaria, como son: 1) Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...), 2) Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes. Estos aspectos se pueden considerar como debilidades que los docentes pueden ir solucionando en el transcurso de su práctica educativa.

Además, con relación a la información sobre formación académica de los docentes, se ha realizado un análisis comparativo, debido a que en la encuesta aplicada se determina que el 100% de los docentes poseen una formación académica en el ámbito educativo; por lo tanto, se encuentran en la capacidad de desempeñarse exitosamente en su labor docente, sin embargo, en los ítems (18 y 22), debido a su puntuación reducida se puede establecer, que a un grupo de docentes a pesar de tener una formación profesional acorde a la actividad educativa, tienen dificultades al momento de llevar a la práctica con sus estudiantes.

Tabla 29 Resumen del análisis de la formación

Resumen del análisis de la formación	Media Obtenida					No	Total
	1	2	3	4	5	Contes	
<i>Tarea educativa</i>	0,36	2,92	23,27	34,18	38,91	0,36	100
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	1,82	3,64	27,27	36,36	30,91	0	100
<i>La organización y la formación – planificación</i>	4,04	9,09	27,27	36,36	21,22	2,02	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Münc (2010), sostiene que la administración de instituciones educativas es el proceso de coordinación y optimización de recursos para lograr la máxima eficiencia, calidad y competitividad en el logro de sus objetivos. En este sentido, la trascendencia que tiene la administración en una institución educativa, contribuye al bienestar de los integrantes de la comunidad educativa, ya que proporciona lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos y para mejorar las relaciones humanas, lo que incide en el mejoramiento de la calidad académica y la preparación de los alumnos.

Al respecto, como se puede observar en los resultados generales de la encuesta aplicada a los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, en lo que corresponde al análisis de la tarea educativa, de la organización y de la persona, tenemos que la mayor puntuación (5) se encuentra en la tarea educativa con el 38,91%, seguido de la persona con el 31,91% y por último de la organización con el 21,22%. Situación que nos permite identificar las verdaderas necesidades de formación de los docentes del plantel. Por otro lado este análisis ha permitido elaborar una propuesta de curso de capacitación, sobre “Diseño y elaboración de proyectos educativos”, curso de capacitación que está dirigido a todos los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, a fin de contribuir en el mejoramiento de la práctica educativa institucional.

3.3. Cursos de formación

Tabla 30 Número de Cursos que asistió en los últimos 2 años.

No. de Cursos	F	%
1	1	9,09
2	3	27,27
3	1	9,09
4	1	9,09
5	3	27,27
No contesta	2	18,18
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.
Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Gómez (2006) define a la formación continua como un conjunto de actividades que permiten a los docentes el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades a lo largo de su práctica docente, así como la actualización y capacitación cultural, humanística, pedagógica y científica, con el fin de mejorar permanentemente su actividad profesional.

En este sentido, los cursos de capacitación que los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo han asistido en los últimos 2 años tenemos los siguientes resultados: el 9,09% han asistido a un curso, el 9,09 % han asistido a 1,3y 4 cursos, y el 27,27% han asistido a 2 y 5 cursos. Como se puede observar un gran porcentaje de los docentes del plantel se encuentran conscientes que la formación, capacitación y actualización permanente le ayudará a mejorar su labor educativa.

Tabla 31 Total de horas de capacitación

HORAS DE CAPACITACIÓN	F	%
0-25	0	0,00
26-50	2	18,18
51-75	0	0,00
76-100	0	0,00
Más de 100	7	63,64
No contesta	2	18,18
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Beijaard (2005) propone que la formación del profesorado debe atender los estándares en educación, aunque piden que los estándares no queden congelados en el tiempo sino que sean flexibles a las condiciones cambiantes de enseñanza que ocurren dentro y fuera de las instituciones educativas.

En este contexto, los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, ante la encuesta aplicada sobre el número de horas de capacitación, se obtuvo los siguientes resultados más relevantes: el 18,18% el número de horas fluctúa de 26 a 50 horas, mientras que el 63,64% el número de horas es mayor a 100. Con este resultado se puede demostrar que un gran porcentaje de docentes han asistido a cursos de capacitación y actualización docente, por cuanto les permite desempeñar eficientemente su labor de acuerdo con los estándares educativos actuales.

Tabla 32 Hace qué tiempo recibió el curso de capacitación

Hace qué tiempo recibió el curso	F	%
0-5meses	3	27,27
6-10 meses	4	36,36
11-15 meses	2	18,18
No contesta	2	18,18
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Con respecto al tiempo que recibió el curso de capacitación, se puede observar que los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, el 27,27% han asistido a los cursos de capacitación hace 0 a 5 meses atrás; el 36,36% hace 6 a 10 meses atrás, el 18,18% hace 11 a 15 meses y el 18,18% no contesta. Con este resultado se demuestra que los docentes

del plantel se encuentran en constante preparación para mejorar el desempeño de su función.

Tabla 33 Auspicios de los cursos de capacitación

AUSPICIOS	F	%
Gobierno	9	81,82
No contesta	2	18,18
Beca	0	0,00
Cuenta propia	0	0,00
Institución	0	0,00
TOTAL	11	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del Colegio Remigio Crespo.

Elaborado por: Marcia Edita Rivadeneira Noguera

Como se puede observar, el 81,82% de los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo manifiestan que han asistido a los cursos de capacitación auspiciados por el Ministerio de Educación, mientras que el 18,18% no contesta, situación que demuestra que los docentes aprovechan las oportunidades de capacitación que ofrece el Ministerio de Educación, cabe indicar que el 18,18% que no contestan corresponden a docentes contratados hace aproximadamente 5 meses.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso

Diseño y elaboración de Proyectos Educativos

4.2. Modalidad de estudios

La modalidad de estudios que se llevará a cabo el curso de capacitación será semipresencial

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo General

- Desarrollar un plan de capacitación docente sobre el “Diseño, elaboración y Ejecución de Proyectos Educativos en el colegio Remigio Tamariz Crespo, provincia del Azuay, cantón San Fernando, que permita mejorar el proceso educativo por parte de los docentes del plantel y brindar una educación de calidad.

4.3.2. Objetivos específicos

- Proporcionar fundamentos teóricos, sobre la elaboración de proyectos educativos, para su incorporación en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Desarrollar en los docentes del colegio Remigio Tamariz Crespo, las habilidades en la elaboración de Proyectos Educativos, que permitan mejorar su labor educativa y el rendimiento estudiantil.
- Elaborar Proyectos Educativos y aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje en las diferentes áreas de estudio del Colegio Remigio Tamariz Crespo.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

Debido al número reducido de profesores que laboran en el plantel, este curso estará dirigido a los todos los docentes, quienes se encuentran dentro de los niveles: uno, dos y tres; a fin de optimizar tiempo y recursos, y esta manera lograr los objetivos esperados a nivel institucional.

4.4.2. Requisitos que deben poseer los destinatarios

- Ser docentes del plantel educativo con nombramiento o contrato.
- Poseer conocimientos básicos de informática.

- Asistir los sábados en el horario de 8 a 16H00.

4.5. Descripción del curso

4.5.1. Contenidos de curso

Sesión 1 Proyectos Educativos

1.1 Concepto de Proyecto educativo.

Alvarado, O. (2005) defiende que El proyecto es "un plan en el que se establece como objetivo principal resolver, de manera organizada y precisa, un problema educativo previamente identificado en su realidad, tanto en las necesidades a satisfacer como en el uso de recursos disponibles: humanos y tecnológicos, respetando las limitaciones administrativas, económicas y académicas de la institución" (p. 34). En este sentido, el Proyecto Educativo es el conjunto de actividades que la institución desarrolla en un sector y tiempo determinados para propiciar la solución de un problema o necesidad educativa insatisfecha y considerada como relevante y prioritaria para el desarrollo de un determinado grupo humano, localidad o región.

1.2 Importancia de los Proyectos Educativos.

Los proyectos constituyen un instrumento de planificación de primer orden, o sea se inserten o se derive de un plan o programa nacional o institucional, o como una actividad individual. En el campo educativo los proyectos juegan un papel muy importante, dada a su complejidad resulta necesario que el docente se valga de esta herramienta para lograr los objetivos que la educación actual exige. La labor educativa basada en proyectos trae consigo grandes beneficios en el mejoramiento de la calidad de educación y el rendimiento escolar de nuestros estudiantes.

La educación basada en proyectos Educativos permite al estudiante:

- Valorar los saberes y las experiencias, puesto que a partir de ellos se inicial y desarrollan actividades investigativas.
- Acrecienta saberes y experiencias.
- Los estudiantes se plantean la necesidad de saber más, que les estimula a la consulta de textos, a la conversación con expertos, a la discusión con docentes y compañeros, a la reflexión, a la observación y a la acción práctica.

- Van abriendo nuevos horizontes y planteando exigencias a los estudiantes.

En definitiva, la educación basada en proyectos trae grandes beneficios en el proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos.

1.3 Tipos de Proyectos Educativos

Existen varios tipos de Proyectos concernientes al campo educativo, entre ellos tenemos

- a) Proyecto Educativo Nacional,
- b) Proyecto Educativo Regional,
- c) Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- d) Proyectos Sociales o educativos (de aula)
- e) Proyectos Productivos
- f) Proyectos de innovación

Sesión 2 La enseñanza basada en proyectos

2.1 Enseñanza por proyectos

El papel del profesor tradicional que impartía una materia mediante clases magistrales, que luego de ello realizaba un examen de dicha materia, ha sido cuestionada en muchas ocasiones, por tal razón se buscan nuevos modelos de enseñanza que permitan al docente cambiar su forma de impartir sus clases con el fin de lograr nuevos eficientes resultados tanto para el docente como para el estudiante.

Cerda, H. (2001) proponían un modelo de enseñanza en el que se prescindiese de las clases magistrales y se desarrollase la capacidad creativa de los estudiantes mediante el planteamiento de preguntas y problemas, que consiste en el desarrollo del aprendizaje basado en proyectos.

En este esquema, los profesores proponen uno o varios proyectos, habitualmente inspirados en problemas reales, que los estudiantes deben resolver individualmente o en grupo. Los estudiantes deben decidir cómo afrontar los proyectos y qué actividades llevar a cabo, deben juntar información de diversas fuentes, analizar y resumir, para generar nuevos conocimientos a partir de la misma, característica que la educación actual exige.

2.2 Ciclo del proyecto

El ciclo del proyecto está constituido por:

- 1) Formulación
- 2) Diseño
- 3) Ejecución
- 4) Evaluación

Primera etapa: Formulación del Proyecto

La Formulación del Proyecto es la primera etapa del ciclo del proyecto y comprende:

- Definición del problema objeto del proyecto
- Identificación de los actores relacionados con el proyecto
- Mapeo de las necesidades e interés de los actores
- Determinación de la estructura de relaciones entre actores
- Delimitación del alcance del problema
- Estudio detallado del campo del problema
- Diagnóstico de línea de base del problema

Sesión 3 Técnicas para la formulación del proyecto

Para la Formulación del Proyecto existen varias técnicas que se deben utilizar cuyos resultados se constituyen en los insumos para elaborar la matriz del marco lógico, éstas son:

- Análisis de Involucrados
- Análisis de Problemas
- Análisis de Objetivos
- Análisis de Alternativas

Análisis de involucrados.- es una técnica que nos indica qué cambios de prácticas o actitudes son requeridos, deseados y factibles desde el punto de vista del grupo meta (beneficio final del proyecto), considerando un determinado sector o grupo de población, una organización o un grupo social determinado.

Análisis del problema.- es una técnica para analizar la situación existente en relación con la problemática en la forma que la perciben los involucrados; identifica los problemas

principales en dicho contexto y las relaciones causa-efecto en los problemas; muestra la interrelación entre los problemas y sus causas; y, visualiza dichas relaciones en un diagrama (árbol de problemas).

Análisis de objetivos.- es la técnica para describir una situación que podría existir después de seleccionar los problemas. Se identifican las relaciones medio-fines y se visualiza estas relaciones en un diagrama conocido como árbol de objetivos.

Análisis de alternativas.- Es una técnica que se utiliza para identificar las soluciones alternativas que puedan llegar a ser estrategias del proyecto.

Sesión 4. Segunda etapa: Diseño del proyecto

El Diseño del Proyecto considera los siguientes aspectos:

- Definir el marco lógico del proyecto;
- Determinar la estructura analítica del proyecto;
- Determinar los requerimientos de recursos del proyecto;
- Determinar los costos y presupuesto del proyecto;
- Determinar los tiempos y camino crítico del proyecto.

Sesión 5 Elementos para la elaboración de un proyecto educativo

Para la elaboración de un Proyecto Educativo comprende las etapas de formulación y diseño. En esta última, juega un papel muy importante el método del marco lógico. Con la información procesada en estas dos etapas se procede a redactar el proyecto, considerando los siguientes elementos:

- 5.1 Página titular: se considera: nombre del proyecto, nombre de la organización, lugar donde se ubica la organización.
- 5.2 Contenidos (índice): aquí se ubica cada uno de los títulos y subtítulos del proyecto, comenzando por el resumen para que el lector tenga una visión general del mismo.
- 5.3 Problemática (antecedentes y problematización): En la redacción de los antecedentes se requiere especificar el origen (dónde y cómo) y las motivaciones que indujeron a la institución, docente, o estudiante a plantear el proyecto. Luego

se hace un análisis de la problemática, derivadas tanto del cuadro de involucrados como del árbol de problemas.

- 5.4 Justificación: Incluye la pertinencia, factibilidad e importancia de poner en ejecución el proyecto, plantea el aporte o alternativas de solución a un problema o necesidad específica; constituye una especie de evaluación social del proyecto.
- 5.5 Objetivos: Los objetivos generales y específicos del proyecto, se redactan en orden de importancia, se traslada tanto del árbol de objetivos como de los componentes de la matriz del marco lógico que en el fondo son los mismos.
- 5.6 Metodología de trabajo (técnicas y procedimientos): se explica brevemente los lineamientos metodológicos que utilizará el proyecto, mencionando las principales estrategias y líneas de acción, relacionándolas con las metas y actividades. Es decir, se describe cómo se va a desarrollar paso a paso el proyecto, empezando por la formulación, el diseño, la ejecución, la gestión, el monitoreo, la evaluación y la operación. También es importante hacer referencia a aspectos como la utilización de técnicas e instrumentos para la recolección de la información.
- 5.7 Cronograma: consiste en establecer actividades y tiempos en que se va ejecutar el proyecto, se recomienda la utilización de la “tabla de Gantt”.
- 5.8 Productos esperados: este es uno de los más importantes del proyecto. Se refiere a lo que se va a conseguir al término de la ejecución del proyecto.
- 5.9 Participantes y beneficiarios: hace referencia a todos los involucrados como beneficiarios del proyecto.
- 5.10 Recursos: es importante elaborar un presupuesto detallado de los recursos humanos, institucionales, materiales y financieros utilizados en el proyecto.
- 5.11 Evaluación del Proyecto: se explica brevemente el sistema de monitoreo y evaluación que se utilizará. Aquí se debe hacer mención a los indicadores objetivamente verificables y los medios de verificación que han sido identificados para cada nivel de la ejecución.

Sesión 6 Elaboración de proyectos educativos.

Consiste en poner en la práctica lo aprendido mediante el diseño y elaboración de un proyecto que el docente lo trasladará a la práctica dentro del aula.

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del Tutor que Dictará el Curso.

Título de:	Maestría o Doctorado en Ciencias de la educación Maestría o Doctorado en Desarrollo Educativo Maestría o Doctorado en Investigación Educativa Maestrías o Doctorado en diseño de proyectos educativos.
Experiencia:	mínimo 10 años en el campo educativo

4.5.3. Metodología

Esta propuesta de capacitación a los docentes del Colegio Remigio Tamariz Crespo, incluye actividades detalladas en el cronograma de trabajo, con la coordinación del Facilitador o tutor centrados en función de las necesidades e intereses de cada uno de los participantes. El desarrollo de la capacitación se basará en la modalidad semipresencial, mediante módulos que serán cumplidos durante la semana (8 horas el sábado y 2 horas de lunes a viernes para el cumplimiento de las actividades establecida). La metodología que se aplicará en la ejecución del curso se basará en métodos de investigación y técnicas activas como: talleres, debates, actividades grupales, trabajos prácticos, etc. que permitan a los participantes emitir criterios, inquietudes y buscar de manera participativa las soluciones y el cumplimiento de los objetivos.

4.5.4. Evaluación

La forma como se procederá a evaluar el presente curso de capacitación será de acuerdo a los siguientes aspectos:

- **Evaluación Inicial:** consiste en conocer qué conoce el docente sobre el tema, cuáles son sus referencias de aprendizaje como punto de partida.
- **Evaluación del proceso o formativa:** se refiere a lo que el docente está aprendiendo, cómo se está cumpliendo la programación de cada una de las

actividades, la utilización de los recursos, el cumplimiento de los tiempos, entre otros. Este tipo de evaluación tiene como fin ir mejorando el producto de cada etapa.

- **Evaluación de los resultados o producto:** consiste en la determinación sobre qué ha aprendido el docente?, cómo ha elaborado el proyecto?, además establece el cumplimiento de los objetivos planteados.

4.6. Duración del curso:

Este curso de capacitación tendrá una duración de 60 horas, durante 6 semanas.

4.6.1. Cronograma

ACTIVIDADES	SEMANAS					
	1	2	3	4	5	6
Sesión 1: PROYECTOS EDUCATIVOS	x					
Sesión 2: ENSEÑANZA BASADA EN PROYECTOS		x				
Sesión 3: TÉCNICAS PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS			x			
Sesión 4. 2da. ETAPA: DISEÑO DEL PROYECTO				x		
Sesión 5 . ELEMENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO EDUCATIVO					x	
Sesión 6 . ELABORACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS.						x
EVALUACIÓN DEL CURSO						x

4.7. Costos del curso

El costo del Curso de capacitación a los docentes del Colegio Remigio Tamariz Crespo será financiado el 50% por la institución y el 50% por los participantes.

DESCRIPCION	COSTOS ESTIMADOS
Honorarios Tutor	300,00
Pasajes y alimentación	90,00
Materiales didácticos	50,00
Material Bibliográfico, Folleto	45,00
Certificado	15,00
Refrigerio	100,00
TOTAL	600,00

4.8. Certificación

El docente para ser merecedor de la certificación del curso, debe cumplir con los siguientes requisitos para la aprobación y certificación del curso de formación docente:

- a) Asistencia 100%

- b) Una calificación que contemplada dentro de los aspectos: Evaluación formativa, informe final y la evaluación final de 70 /100.
- c) Calificación de actividades complementarias 30/100.
- d) Obtener un promedio final de un mínimo de 70/100.

4.9 Bibliografía

- Cerda, H. (2006). El Proyecto de Aula. El Aula como un sistema de investigación y construcción de conocimiento. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- La Cueva, Aurora, Imbernon, Francisco y Llobera, Rosa. (2003). Enseñando por proyectos en la escuela: la clase de Laura Castell. Revista de Educación. . Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Palacios, L. (2000). Principios esenciales para realizar proyectos. Un enfoque latino. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Rodríguez Romero, M. M. (1996). El asesoramiento en educación. Archidona (Málaga): Aljibe. . Archidona (Málaga): Aljibe.
- Rubin, Silvia & Staszewsky, Luisa. (. (2004). Proyectos integradores para el preescolar. M ontevideo: Cadiex Internacional S.A.
- Torres, R. (2002). Qué y cómo es necesario aprender?. Necesidades básicas de aprendizaje y contenidos curriculares. Libresa.

CONCLUSIONES

Al culminar el presente trabajo de fin de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, se ha obtenido las siguientes conclusiones:

1. Los aportes teóricos relacionados a las necesidades de formación docente expuestos por diferentes autores y puestos de manifiesto en el presente documento, juegan un papel muy importante en el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Remigio Tamariz Crespo, sobre todo en los aspectos: organizacional, de la persona y de la tarea educativa.
2. En cuanto al diagnóstico de las necesidades de formación docente del colegio Remigio Tamariz Crespo, se ha identificado las carencias de acuerdo a los siguientes niveles, considerando el mayor y menor promedio:
 - En el análisis de la tarea educativa el promedio de la mayor puntuación(5) es el 38,91% y menor puntuación(1) el 0,36%, siendo las falencias o necesidades más representativas las siguientes :
 - Análisis de los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato; Inclusión de la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa en el proceso evaluativo;
 - Aplicación de técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario); Diseño de planes de mejoras de la propia práctica docente;
 - Diseño y aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza;
 - Uso de problemas reales por medio de razonamiento lógico como constante en la práctica docente; y
 - Planteamiento de objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.
 - En el análisis de la persona el promedio de la mayor puntuación (5) es el 30,91% y la menor puntuación (1) 1,82%, cuyas necesidades de mayor relevancia tenemos:
 - Conocimiento del proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI;
 - Conocimientos relacionado con la psicología del estudiante; y
 - Manejo de las herramientas tecnológicas (TIC).

- En el análisis organizacional de acuerdo a los resultados tenemos: con la mayor puntuación (5) el 21,22% y con la puntuación (1) el 4,04%, siendo las siguientes necesidades de formación las más representativas:
- Planificación, ejecución y seguimiento de proyectos (económicos, sociales culturales o educativos);
 - Diseño de instrumentos de autoevaluación de la práctica docente.(evaluación de la asignatura y del profesor).
 - Análisis de la estructura organizativa institucional.
3. El estudio de las necesidades de formación docente, constituye la base fundamental para el diseño de un Curso de Formación, como aporte elemental para la capacitación al profesorado del colegio Remigio Tamariz Crespo cuyo tema es: “Diseño y elaboración de Proyectos educativos”, curso que permitirá dar solución a una de las necesidades detectadas y mejorar la labor educativa de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

Fundamentados en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se establece las siguientes recomendaciones:

- Asumir procesos de actualización permanente por parte de los docentes, de maneras autónomas y así como asistir a los cursos de formación promovidas por la institución o por el Ministerios de Educación, en temas relacionados al ámbito educativo.
- Realizar periódicamente por parte de los directivos un diagnóstico y análisis de las necesidades de formación docente en los diferentes niveles como: Organizacional, de la persona y de la tarea docente, para una oportuna y adecuada toma de decisiones, orientadas a mejorar la labor educativa de los profesores que laboran en el colegio Remigio Tamariz Crespo.
- Planificar, ejecutar y evaluar de manera periódica cursos de formación docente, que permitan dar solución inmediata a los diferentes requerimientos de los docentes del plantel.
- Realizar de manera permanente la promoción de los cursos de capacitación que el Ministerio de Educación ofrece, a fin de que el docente aprovechen las oportunidades de formación que se presentan.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ainscow, M. & Southworth, G. (1994). *School Improvement: A Study of the Roles of Leaders and External Consultants. Paper presented at the annual meeting of the A.E.R.A.* New Orleans.
- Alboukrek, A. y. (2006). *Diccionario de sinónimos, antónimos e ideas afines.* México: Ediciones Lauresse.
- Alvarado, O. (2005). *Gestión de proyectos educativos.* San Marcos: Universidad Mayor de San Marcos.
- Berkowitz, M. (2005). Character education parents as partners. *Educational Leadership.*
- Bernard, J. (1995). *Estrategias de estudio en la universidad.* Madrid: Síntesis.
- Blanco, L. (1990). *Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales. Revista de Investigación Educativa.* .
- Blanco, L. (1996). *La evaluación, más proceso que producto.* Lérida: Universidad de Lérida.
- Bolívar. (1995). *La Evaluación de valores y actitudes.* Madrid: Anaya.
- Bolívar, A. (2005). *La Identificación profesional del profesorado: Una triangulación secuencial* (Vol. 6). Forum Qualitative Social Research.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano.* Madrid: Visor.
- Campanero, M. d. (1991). *Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa.* Madrid: NARCEA S.A.
- Casanova, M. A. (1995). *Manual de evaluación educativa..* . Madrid: la muralla.
- Cerda, H. (2001). (2001). *El Proyecto de Aula. El Aula como un sistema de investigación y construcción de conocimiento.* Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Cerda, H. (2006). *El Proyecto de Aula. El Aula como un sistema de investigación y construcción de conocimiento.* Bogotá : Cooperativa Editorial Magisterio.
- Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias el proceso educativo.* México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va. Edición ed.). México: McGraw Hill.
- Chico, E. (2002). *Optimismo disposicional como predictor de estrategias de afrontamiento* *Psicothema* (Vol. 14).
- Coll, C. (2007). Evaluación continua y apoyo al aprendizaje. Una experiencia de innovación educativa con el apoyo de las TIC en educación superior,. 5(13), 783-804.
- Coronel, J. M. (1994). *Para comprender las organizaciones educativas.* Sevilla: Repiso.

- Coronel, J. M. (1996). *Investigación sobre liderazgo y procesos de cambio en centros educativos*. . Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Correa, C. (2012). *Liderazgo, Valores y Educación*. Loja, Ecuador: Ediloja.
- Cox, F. (1987). *Community Problem Solving. A Guide to Practice with comments, Strategies of Community Organization*. Itasca, Illinois. F.E Peacock Publishers.
- D., B. (2005). *Teacher Professional Development In Changing Conditions*. Kluwer Academic Publishers.
- Davini, M. (1997). *Investigacion y Formacion docente*. Buenos Aires: Santillana.
- Day, C. (2005). *Formar docentes*. Madrid: Narcea.
- Day.C. (2005). *Formar Docentes*. Madrid: Narcea.
- De la Herrán,A & Paredes,J. (200). *Didáctica General: La práctica de la enseñanza en educación infantil, primaria y secundaria*. Madrid: McGRAW.
- De la Torre, S. (1994). *Innovación curricular, Proceso, estrategias y evaluación*. Madrid: Dykinson.
- Diaz,F & Hernández,G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico: McGraw Hill.
- Educación., M. d. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*.
- Escamilla T., S. (2006). *El director escolar: Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Barcelona.
- Freire, P. (2003). *Pedagogía de la autonomía: saberes necesarios para la practica educativa*. Mexico: Siglo XXI.
- Fullan, M. (2000). *El cambio educativo*. Mexico: Trillas.
- Gairín. (1996). *Detección de Necesidades de Formación*. Barcelona, España.
- Gairín, S. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los directivos en los centros docentes*. Madrid: MEC-CIDE.
- Gimeno, J. (1988). *El Currículo. Una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.
- Goldstein, I. (1993). *Training in Organizations* (Tercera edición ed.). (P. Grove, Ed.) Brook/cole.
- Gómez, J. (2006). *Formación Continua de los profesosfes, clave de la calidad Educativa* (Vol. XII). Edcación. Nueva Epoca.
- González, R. y González M. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. (Vol. 43). Revista Iberoamericana de la Educación.

- González N, B. (2007). *Desarrollo personal del docente especialista en Dificultades de Aprendizaje*. San Cristobal, Venezuela.
- Hatim, R. (2003). *Identificación de necesidades de aprendizaje en perfeccionamiento profesional en Ciencias de la Salud*. Habana.
- Hewton, E. (1988). *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. . Barcelona: Graó.
- Imbernón, F. (2007). *La Formación y el desarrollo profesional del profesorado: Hacia una nueva cultura profesional* (7ma. ed.). Barcelona: Grao.
- Imbernón, F. R. (2009). *Una nueva formación permanente del profesorado para un nuevo desarrollo profesional y colectivo*. Revista Brasileira de Formacao de Professores,.
- Ivan, N. (2004). *La Identidad de los docentes: Una mirada histórica en Chile*. Chile: PIIIE.
- James, M. (2005). *Investigación Educativa*. Madrid: Pearson Education.
- Jaramillo, F. (2012). *Proyecto de investigación I*. Loja: Ediloja.
- Jaramillo, F. (2013). *Proyecto de investigación II*. Loja: Ediloja.
- Karlin, Marty, & Viani. (2001). *Karlin, Marty, & Viani (2001). Project-based learning*. Medford: Jackson.
- Kaufman, R. (1987). *Guía practica para la planeación de las organizaciones*. . México: : Trillas.
- Kaufman, R. (2004). *Planificación de Sistemas Educativos*. (8va. ed.). México: Trillas.
- La Cueva, Aurora, Imbernon, Francisco y Llobera, Rosa. (2003). *Enseñando por proyectos en la escuela: la clase de Laura Castell*. Revista de Educación. . Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Leithwood. (1992). *The dimensions of curriculum innovation*. Journal of Curriculum Studies.
- Lewin, K. L. (1939). *Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates*. Journal of social Psychology 10.
- López, E. (2006). Problemas y Políticas de Educación. *Revista de Educación moderna para una sociedad democrática*(134), 5-11.
- Martinez, F. y. (2007). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid: PEARSONEDUCACION S.A.
- Mata, F. (2002). *Universidad y TIC. Implicaciones prácticas*. Barcelona: Congreso Europeo de Aplicaciones de las Nuevas Tecnologías a la Enseñanza.
- McGehee & Thayer. (1961). *Training in Bussiness and Industry*. New York: Wiley.

- MINEDU. (2011, julio 16). Ley Organica de Educacion Intercultural. Registro Oficial 117. Quito.
- Monedero, J. J. (1998). *Bases teóricas de la evaluación educativa*. Archidona: Aljibe.
- Monereo, P. &. (1999). *El aprendizaje estrategico*. Madrid: Santillana.
- Monereo, P. &. (1999). *El aprendizaje estrategico*. Madrid: Santillana.
- Montero Alcaide, A. (1992). *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. . Alcalá de Guadaira (Sevilla) : Centro de Profesores.
- Montero, M. (1985). *Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB* :. Retrieved 08 26, 2013, from <http://www.mec.es>.
- Münch, L. (2010). *Administración de instituciones educativas*. Mexico: Trillas.
- Muria, I. (1994). *Estrategias de aprendizaje. Perfiles educacionales*.
- O.C.D.E. (2003). *Revisión de las políticas nacionales de educación. CHILE*. París: Colección Economías Emergentes en Transición.
- Palacios, L. (2000). *Principios esenciales para realizar proyectos. Un enfoque latino*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Pérez, C. M. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. madrid: Narcea.
- Registro. (n.d.). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: [En línea] Disponible en: <http://educacion.gov.ec/legislación-educatia/loei.html>.
- Registro Oficial No. 417. (2011, marzo 31). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito. Retrieved from <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>.
- Registro Oficial No. 417. (2011, marzo 31). <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>. Retrieved from Ley Orgánica de Educación Intercultural. .
- Robinson, V. M. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Australia: Australian Council for Educational Leaders. .
- Rodríguez Romero, M. M. (1996). *El asesoramiento en educación. Archidona (Málaga): Aljibe*. . Archidona (Málaga): Aljibe.
- Rodriguez, M. (2005). *La colaboración de la universidad y los centros de práctica. Fundamentos y experiencias de formación e maestros*. Barcelona: Septem.
- Rosset, V. &. (2006). *Maestros en Latinoamerica: Hacia una Radiografía de la Profesion*. Chile: PREAL.
- Rubin, Silvia & Staszewsky, Luisa. (. (2004). *Proyectos integradores para el preescolar*. Montevideo: Cadiex Internacional S.A.

- Ruiz, B. (2006). *La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate*. Barcelona: Grupo CIFO.
- Sánchez, J. A. y Utrilla, E. (1993). *Criterios para la priorización de necesidades en programas de intervención socioeducativa*. Madrid: Eudema.
- Sergiovanni, T. (1984). *Leadership and excellence in schooling*. Educational Leadership.
- Suplemento LOEI No. 754. (2012, julio 26). *Reglamento General a la ley Orgánica de educación Intercultural*. Quito. Retrieved from <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/reglamento loei.html>.
- Suplento LOEI No. 754 (26 de julio e 2012). (n.d.). *Reglamento General dela Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: [En línea] Disponible en: http://cacel.com.ec/i8mages/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf.
- Suplento. (n.d.). *Reglamento General dela Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: [En línea] Disponible en: http://cacel.com.ec/i8mages/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf.
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en los centros educativos. Profesores, directivos y asesores*. Málaga: Aljibe.
- Tejedor, F. J. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de Investigación Educativa. .
- Torres, R. (2002). *Qué y cómo es necesario aprender?. Necesidades básicas de aprendizaje y contenidos curriculares*. Libresa.
- Waite, W. (1952). *Personnel administration*. New York: Ronald Press.
- Witkin, B. R. (1996). *Planing and conducting needs ssesment. A practical guide*. . California: Sage.

ANEXOS

Anexo 1 Petición de autorización de la investigación

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:


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

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

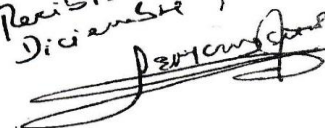
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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



Recibido
Diciembre 14-12


Anexo No. 2 Certificación de la realización del Trabajo de investigación

COLEGIO "REMIGIO TAMARIZ CRESPO"

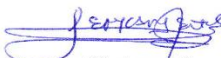
San Fernando- Azuay – Telf. 2279-109 Fax: 2279-109
E-mail colremigio@hotmail.com

LETICIA CÁRDENAS SECRETARIA DEL COLEGIO "REMIGIO TAMARIZ CRESPO" DEL CANTÓN SAN FERNANDO.

CERTIFICA:

Que, la Licenciada Marcia Edita Rivadeneira Noguera realizó la aplicación de las encuestas para la investigación del Tema: "Diagnóstico de las necesidades de formación del docente en el Colegio "Remigio Tamariz Crespo" del cantón San Fernando, periodo 2012-2013.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.


Srta. Leticia Cárdenas P.
SECRETARIA

Colegio Nacional
"REMIGIO TAMARIZ C."
SECRETARÍA

San Fernando, 18 de enero del 2013.

Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN"

Código del investigado:

DOCENTES DE BACHILLERATO



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

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

1.- DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:									
1.2. Provincia:				Ciudad:					
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:					Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6	
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:									
B	Bachilleratos Técnicos Agropecuarios								
A	a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
C	e. Otra, especifique cuál:							5	
H	Bachilleratos Técnicos Industriales:								
L	f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la construcción	9	
E	j. Mecanizado y construcción	10	k. Carpintería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
R	n. Fabricación y montaje de	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
A	r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál:					19	
T	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios								
É	t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
C	x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
N	bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
I	ee. Otra, especifique cuál:							31	
C	Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
O	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:					15	NO		16	
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:									

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2.- Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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		6
Otros. Especifique cuáles:			

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	
Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos /Prácticos	2	Ambos
				3

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

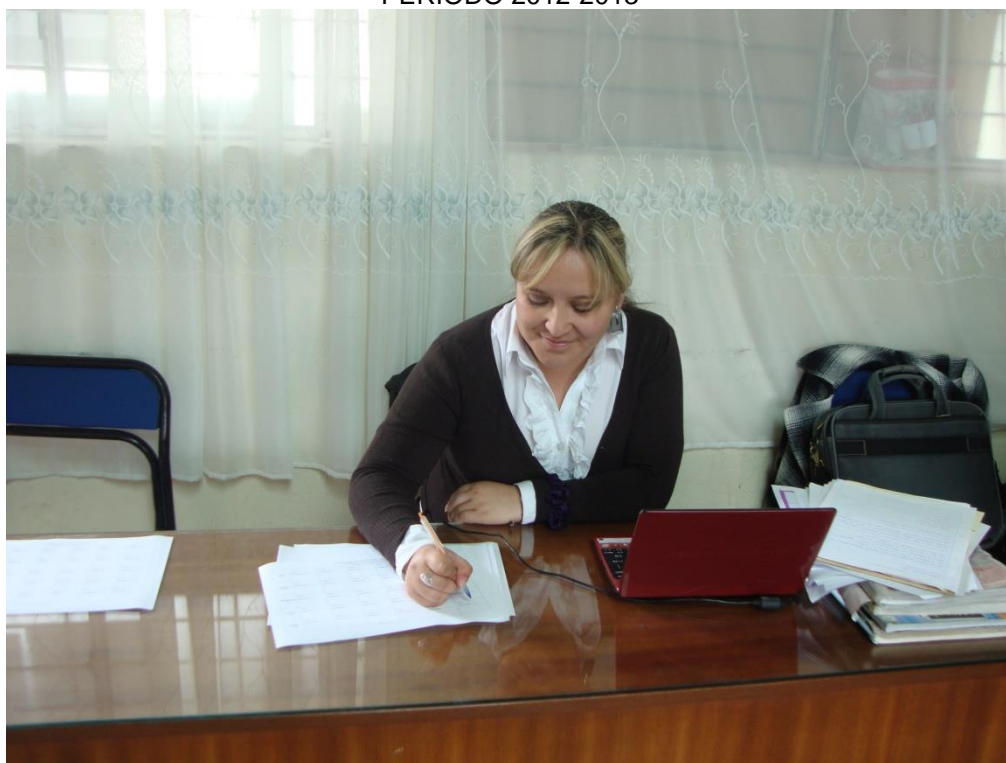
Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (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					
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 requerimientos de una educación especial e inclusiva						
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)						
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje						
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula						
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos						
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)						
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas						
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)						
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)						
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente						
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres						
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)						
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva						
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura						
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje						
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente						
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes						
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación						

Anexo 4. Fotos de la Realización Trabajo.



PERSONAL DOCENTE Y AUTORIDADES DEL COLEGIO REMIGIO TAMARIZ CRESPO
PERÍODO 2012-2013



ANEXO No. 5 Modelo de la Certificación del Curso de Formación Docente



EL COLEGIO NACIONAL "REMIGIO TAMARIZ CRESPO"



Confiere el presente:

Certificado

A la **Lic. Blanca Cecilia Mejía Barrera**, por haber aprobado el curso de
"Diseño y ejecución de Proyectos Educativos", del..... alde
2014, con una duración de 60 horas.

San Fernando,.....de 2014

Ing. Andrés Salazar
DIRECTOR DISTRITAL

Lic. Marcia Rivadeneira
RECTORA ENCARGADA

